

# **PROPOSTAS PARA O GRUPO DE ALTOS ESTUDOS DO TRABALHO - GAET**

**Brasília  
Outubro - 2019**

# **PROPOSTAS PARA O GRUPO DE ALTOS ESTUDOS DO TRABALHO - GAET**

Brasília  
Outubro - 2019

# Propostas para o Grupo de Altos Estudos do Trabalho - GAET

## **Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica**

1. Propostas para o Poder Executivo: 6 propostas.
2. Propostas para o Poder Legislativo
  - 2.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei: 34 propostas.
  - 2.2 Projetos de Lei Ativos: 12 propostas.

## **Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência**

3. Propostas para o Poder Executivo: 9 propostas.
4. Propostas para o Poder Legislativo
  - 4.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei: 21 propostas.
  - 4.2 Projetos de Lei Ativos: 2 propostas.

**Total de propostas: 84**

## Resumo Executivo

O avanço da modernização trabalhista, iniciada pela aprovação da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e da Lei da Modernização Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), continua a ser uma prioridade, na medida em que é o fundamento sobre o qual se alicerçam relações de trabalho mais benéficas para todos: redução de conflitos, prestígio ao diálogo e menos burocracia, em um cenário que estimula investimentos.

Trata-se, assim, de um quadro que gera oportunidades para todos. As empresas têm maior segurança na realização de seus negócios. O Governo, por sua vez, se beneficia da melhoria da competitividade do País e do aumento do potencial de crescimento, enquanto os trabalhadores se beneficiam da maior segurança jurídica e, com isso, do aumento potencial de geração de empregos.

Por essas razões, é necessário continuar seguindo na modernização das relações de trabalho, para que o País tenha um cenário ainda mais ajustado aos desafios da economia e da sociedade modernas, em especial para o futuro do trabalho.

Alia-se a isso ser imperioso atualizar o sistema de benefícios previdenciários e acidentários no Brasil, especialmente no que se refere à gestão do sistema de concessão de benefícios, que causa insegurança jurídica, dificuldades de gestão das informações, além de muita burocracia, tanto para empresas quanto para empregados.

O aperfeiçoamento do sistema é de interesse não só das empresas, mas também do Governo e dos empregados, que contribuem de forma compartilhada para a Previdência. Também é imprescindível harmonizá-lo com as normas de segurança e saúde no trabalho, para dar clareza e segurança jurídica a empresa e trabalhadores, sem se olvidar do estímulo à prevenção de agravos e de afastamentos do trabalho, bem como a criação de condições para o retorno das pessoas a uma vida profissional plena.

Nesse contexto, as regras de previdência devem vir em benefício de todos, sem sobrecarregar o sistema, estimulando a continuidade no mercado de trabalho, afastando o repasse das responsabilidades estatais às empresas, guardando equilíbrio social e econômico que as políticas públicas devem ter relativamente às obrigações impostas e os objetivos pretendidos.

É importante que exista articulação entre os órgãos de fiscalização, para se evitar processos com o mesmo objeto e a aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador por instâncias diversas e entre as normas de segurança e saúde no trabalho e as normas de previdência, pois adotam critérios diferentes, que conflitam entre si, dificultando tanto a gestão adequada de SST como das obrigações previdenciárias relacionadas à SST.

Tendo isso em vista, destacam-se, a seguir, algumas propostas que buscam (i) dar continuidade à construção de uma estrutura de mercado de trabalho mais dinâmica e à formação de um ambiente de negócios propício à geração de empregos e ao empreendedorismo; e (ii) gerar melhorias na gestão do sistema de concessão de benefícios previdenciários e acidentários, e também de harmonização de normas previdenciárias e de SST.

As propostas dividem-se em dois blocos. O primeiro tem foco em Relações e Direito do Trabalho, e o segundo em Relações do Trabalho e Previdência. Cada qual possui dois grupos de propostas, um focado em minutas de atos infralegais, cuja edição cabe ao Poder Executivo, e o outro com sugestões de alterações de leis, as quais, além de minutas, incluem, também, projetos de lei já em tramitação no Congresso Nacional (com indicação do respectivo número, o inteiro teor do texto proposto e a justificativa do parlamentar autor do texto indicado), adequadas à continuidade e o aprofundamento da modernização trabalhista.

Destaca-se que essas são apenas algumas das alterações que se fazem necessárias na construção de uma estrutura de mercado de trabalho mais dinâmica e à formação de um ambiente de negócios propício à geração de emprego e ao empreendedorismo. Outras propostas, portanto, são indispensáveis.

# Recomendações

<b>Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Propostas para o Poder Executivo.....</b>	<b>9</b>
1.1 Revisar os critérios que definem a base de cálculo para contratação de aprendizes ....	9
1.2 Condicionar o seguro-desemprego à participação em processos seletivos para vagas de trabalho e/ou qualificação profissional .....	11
1.3 Prever expressamente regras de compensação em jornadas especiais de trabalho ...	12
1.4 Ampliar as possibilidades de concessão do Vale-Transporte .....	13
1.5 Flexibilizar a utilização de ponto eletrônico.....	15
1.6 Prever a não aplicação de penalidades para as empresas que se esforçam para preencher as vagas da cota de deficientes .....	17
<b>2. Propostas para o Poder Legislativo .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei .....</b>	<b>18</b>
2.1.1 Criar banco de oportunidades específico para pessoas com deficiência.....	18
2.1.2 Garantir a apreciação de recurso administrativo, independentemente do recolhimento prévio de multa administrativa .....	20
2.1.3 Permitir o trabalho aos domingos e feriados para todas as atividades econômicas.	22
2.1.4 Criar o Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas.....	24
2.1.5 Extinguir o adicional de periculosidade para trabalho em motocicletas.....	26
2.1.6 Conferir maior clareza à hipótese de reincidência para o caso de dano extrapatrimonial.....	27
2.1.7 Ampliar as possibilidades de utilização da arbitragem .....	28
2.1.8 Estimular a disponibilização de treinamento e outras formações profissionais ao empregado pela empresa .....	29
2.1.9 Aperfeiçoar o contrato de aprendizagem .....	30
2.1.10 Estimular a dupla visita de caráter orientador.....	32
2.1.11 Instituir Simples Trabalhista.....	33
2.1.12 Permitir a concessão do repouso semanal remunerado em dias diferentes .....	37
2.1.13 Garantir segurança jurídica quanto a parcelas sobre as quais não incide contribuição previdenciária.....	38
2.1.14 Extinguir a indenização ao empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a sua data-base .....	41
2.1.15 Reduzir o prazo para recontração por prazo determinado .....	42
2.1.16 Revogar a exigência de transcendência nos recursos de revista.....	43

2.1.17 Revogar o requisito da repercussão social do instituto da transcendência nos recursos de revista .....	44
2.1.18 Conferir quitação total das rescisões trabalhistas homologadas com a assistência do sindicato dos trabalhadores .....	45
2.1.19 Explicitar a aplicabilidade da Modernização Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) a todos os contratos de trabalho .....	46
2.1.20 Extinguir a indenização na extinção do contrato de safra .....	47
2.1.21 Definir a aplicabilidade do dano extrapatrimonial aos casos de comprovada dispensa discriminatória .....	48
2.1.22 Permitir a concessão de férias coletivas fracionadas em até três períodos anuais.	50
2.1.23 Simplificar o cálculo da hora noturna .....	52
2.1.24 Aperfeiçoar a exigência de contratação de pessoas com deficiência .....	53
2.1.25 Aprimorar regras de pagamento de prêmios.....	54
2.1.26 Fortalecer a participação nos lucros e resultados.....	55
2.1.27 Revogar a exigência de licença prévia para prorrogação da jornada em ambiente insalubre.....	56
2.1.28 Disciplinar a ausência do empregado ao trabalho e a emissão de atestados médicos .....	57
2.1.29 Ampliar as possibilidades de apresentação do agravo de petição .....	58
2.1.30 Tornar facultativa a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e aprimorar suas regras.....	59
2.1.31 Estabelecer que a base de cálculo da cota de pessoa com deficiência se vincula aos empregados contratados por prazo indeterminado.....	61
2.1.32 Dispor sobre o tempo em treinamento disponibilizado pelo empregador .....	62
2.1.33 Incluir prévia manifestação de terceiro no polo passivo, caso requerido em fase de execução.....	63
2.1.34 Ampliar o prazo para pagamento de execução .....	64
<b>2.2 Projetos de Lei Ativos .....</b>	<b>65</b>
2.2.1 Modificar a data de recolhimento do FGTS .....	65
2.2.2 Acrescentar o exame de gravidez ao rol de exames demissionais .....	66
2.2.3 Estabelecer que a estabilidade provisória da gestante, empregada por prazo determinado, permaneça até o fim do prazo do contrato .....	67
2.2.4 Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS .....	68
2.2.5 Regulamentar o auxílio-doença e o salário maternidade de trabalhador intermitente .....	69
2.2.6 Permitir a comemoração dos feriados nas segundas-feiras .....	70
2.2.7 Aumentar o prazo do contrato de experiência para até 180 dias .....	71
2.2.8 Definir a destinação dos recursos oriundos de Termos de Ajustamento de Conduta ou de Ações Cíveis Públicas na seara trabalhista .....	72

2.2.9 Excluir as atividades que demandem aptidão plena do cálculo da cota de pessoa com deficiência .....	75
2.2.10 Aperfeiçoar o marco legal dos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior (expatriados).....	76
2.2.11 Revogar o piso salarial dos Engenheiros .....	85
2.2.12 Possibilitar o parcelamento de verbas rescisórias para microempresas e empresas de pequeno porte .....	87

## **Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência .....89**

### **3. Propostas para o Poder Executivo..... 89**

3.1 Possibilitar o acesso das empresas a informações sobre o empregado afastado .....	89
3.2 Permitir que o serviço médico da empresa subsidie a perícia médica do INSS e tenha acesso ao laudo emitido.....	91
3.3 Permitir que o médico do trabalho solicite a prorrogação do auxílio-doença .....	93
3.4 Implantar sistema eletrônico de emissão e controle de atestados médicos.....	95
3.5 Determinar que o INSS informe às empresas se e sob quais condições o empregado recebe aposentadoria especial .....	97
3.6 Revisar a metodologia do RAT .....	98
3.7 Prever a necessidade de aferição dos agentes cancerígenos em humanos por método técnico e específico .....	100
3.8 Unificar os critérios de caracterização de acidentes de trabalho .....	103
3.9 Regularizar a licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo de alta médica do INSS.....	105

### **4. Propostas para o Poder Legislativo ..... 107**

#### **4.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei ..... 107**

4.1.1 Possibilitar o acesso à CAT por meio eletrônico e prazo para sua emissão.....	107
4.1.2 Padronizar os procedimentos adotados pelas agências do INSS.....	109
4.1.3 Estabelecer que a aposentadoria especial seja devida somente quando a proteção coletiva ou individual não for eficaz para manter os agentes nocivos abaixo dos limites de tolerância.....	111
4.1.4 Vincular a concessão da aposentadoria especial ao dano efetivo à saúde .....	113
4.1.5 Prever que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiam apenas o tempo de redução da aposentadoria.....	115
4.1.6 Permitir a compensação de eventual condenação judicial indenizatória com o valor recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais.....	116
4.1.7 Prever que as empresas sejam chamadas a participar das ações contra o INSS, como requisito para propositura de ação regressiva .....	117

4.1.8 Aprimorar a definição dos requisitos para interposição de ação regressiva do INSS contra as empresas .....	118
4.1.9 Prever a possibilidade de compensação entre a contribuição paga pelas empresas e eventual condenação em ação regressiva .....	120
4.1.10 Revisar a metodologia NTEP .....	122
4.1.11 Vedar a aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador durante a vigência de termo de compromisso ou ação fiscalizatória ou de termo de ajustamento de conduta .....	124
4.1.12 Conceder efeito suspensivo para recursos administrativos em matéria de acidente de trabalho .....	126
4.1.13 Permitir a rescisão do contrato de trabalho após cinco anos da concessão da aposentadoria por invalidez.....	128
4.1.14 Permitir a rescisão do contrato de trabalho em caso de percepção de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez na hipótese de encerramento das atividades do estabelecimento empresarial.....	130
4.1.15 Disciplinar as verbas rescisórias a serem pagas, quando da aposentadoria por idade compulsória do empregado .....	132
4.1.16 Permitir o retorno ao trabalho por readaptação do empregado incapacitado em outra função .....	133
4.1.17 Extinguir a licença prévia trabalhista obrigatória para início de atividades econômicas .....	135
4.2.18 Admitir metas de segurança e saúde no trabalho, para fins de participação nos lucros e resultados .....	136
4.2.19 Excluir o acidente de trajeto das situações equiparadas a acidente de trabalho..	138
4.2.20 Dispor sobre a caracterização e classificação das atividades insalubres e perigosas .....	139
4.2.21 Excepcionar a pausa para recuperação térmica em caso de concessão de EPI ou EPC .....	141
<b>4.2 Projetos de Lei Ativos .....</b>	<b>142</b>
4.2.1 Estabelecer parâmetros objetivos para dispor sobre o intervalo para recuperação térmica dos empregados em câmaras frigoríficas e em ambientes artificialmente frios.	142
4.2.2 Estabelecer requisitos para a caracterização de acidentes de trabalho posteriormente à rescisão contratual .....	144



# Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica

## 1. Propostas para o Poder Executivo

### 1.1 Revisar os critérios que definem a base de cálculo para contratação de aprendizes

**Ação: alterar o Decreto nº 9.579/2018 ou revisar a CBO.**

#### Minuta de ato legal

##### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre a definição da base de cálculo da cota legal de aprendizes.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 52 .....

§ 3º Para a definição da base de cálculo da cota legal de aprendizes por estabelecimento, serão incluídas apenas as funções que demandam formação técnico-profissional metódica, entendidas como aquelas que preencham ao menos 3 (três) dos 4 (quatro) requisitos abaixo:

- a) escolaridade mínima superior ao ensino fundamental completo;
- b) experiência profissional mínima de um ano;
- c) curso de qualificação profissional mínimo superior a 400 horas; ou
- d) função que requeira para seu desempenho supervisão.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

As empresas são obrigadas por lei (artigo 429 da CLT) a destinar entre 5% e 15% dos seus cargos, cujas funções demandem formação profissional técnico-profissional metódica, à contratação de aprendizes, devendo ser considerada, para a definição dessas funções, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Contudo, por interpretação do então Ministério do Trabalho, foram incluídas na base de cálculo dessa cota praticamente todas as funções existentes na empresa, o que acabou também motivando a alteração unilateral da CBO pelo extinto Ministério. Dessa forma, quase todos os grupos e ocupações profissionais ali identificados passaram a ser caracterizados como atividades que demandam aprendizagem.

Em consequência, criou-se uma demanda irreal para as empresas e também para as entidades de formação profissional. Por essa razão, para a formação de profissionais devidamente qualificados por meio do processo de aprendizagem, é necessário especificar critérios de identificação da formação técnico-profissional metódica, ou revisar a CBO, de forma a se indicar, com metodologia técnica, quais

funções profissionais demandam esse tipo de formação e, assim, quais ocupações seriam incluídas na base de cálculo da aprendizagem.

Essa mudança, além de fazer com que os esforços e recursos de empresas e entidades formadoras sejam alocados de forma eficiente, reduzirá a insegurança jurídica para as empresas, que poderão focar em uma formação profissional efetiva, possibilitando, inclusive, a contratação dos trabalhadores formados ao fim do contrato de aprendizagem.

## 1.2 Condicionar o seguro-desemprego à participação em processos seletivos para vagas de trabalho e/ou qualificação profissional

**Ação: alterar o Decreto nº 7.721/2012.**

### Minuta de ato legal

#### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012, que dispõe sobre o condicionamento do recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego a partir da primeira solicitação do benefício à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de cento e sessenta horas, e ainda à prerrogativa de que o trabalhador não negue empregos disponibilizados pelo Sine por mais de três vezes.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O artigo 1º, do Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012, passa a vigorar com a seguinte alteração, acrescido de um novo parágrafo, passando o parágrafo único a ser o parágrafo primeiro:

“Art. 1º O recebimento de assistência financeira pelo trabalhador segurado que solicitar o benefício do Programa de Seguro-Desemprego será condicionado à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação, com carga horária mínima de cento e sessenta horas.

§ 1º O recebimento da assistência financeira do seguro-desemprego também será condicionado à que o trabalhador não recuse, por mais de três vezes, vagas de empregos disponibilizados pelo Sine.” (NR)

Art. 2º. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

O Decreto nº 7.721/2012 estabelece as condições para os trabalhadores receberem o seguro-desemprego (SD), a partir da segunda vez dentro de um período de dez anos. A principal condição é a matrícula e participação em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de cento e sessenta horas. Assim, o Programa Seguro-Desemprego, tem grande importância não só para assegurar ao trabalhador renda mínima em período de desemprego, como também para prover condições de recolocação profissional por meio da qualificação.

Contudo, o SD, na forma em que é concedido, somado às indenizações e remunerações auferidas com o fim do contrato de trabalho, tem incentivado o rompimento de contratos de trabalho sem justa causa para a execução do trabalho na informalidade.

Diante disso, sugere-se estreitar a relação entre seguro-desemprego e qualificação, para torná-lo um instrumento que gere mais oportunidades de recolocação profissional e treinamento a quem dele necessita.

### 1.3 Prever expressamente regras de compensação em jornadas especiais de trabalho

**Ação: alterar o Decreto nº 27.048/49.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **DECRETO Nº**

*Altera o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, para dispor sobre compensação nas escalas especiais de jornada de trabalho.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 6º .....

§ 4º Para os empregados que possuem escala especial de jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados.

§ 5º Para escalas especiais de trabalho previstas em instrumento coletivo, será observado o previsto no parágrafo anterior em caso de silêncio do instrumento coletivo sobre a remuneração de descanso semanal e dos feriados, e a de compensação de feriados.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

De acordo com o art. 59-A da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Modernização Trabalhista), na escala especial de jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso ininterrupto, a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

É natural que essa mesma previsão seja reforçada na regulação infralegal e que seja compatibilizada com outras escalas especiais, como 5 dias trabalhados para um de folga (5x1). Com isso, garante-se segurança jurídica, além de se valorizar a negociação coletiva.

#### 1.4 Ampliar as possibilidades de concessão do Vale-Transporte

**Ação: alterar o Decreto nº 95.247/87.**

#### Minuta de ato legal

#### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, para dispor sobre digitalização do Vale-Transporte e dá outras providências.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização em despesas nos dias de efetivo deslocamento da residência ao trabalho, e no deslocamento de retorno deste à residência.

.....

Art. 5º É permitido ao empregador substituir o Vale-Transporte, ou similar, por antecipação em dinheiro, que não terá natureza salarial e nem será incorporado à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo único. Poderá o empregador substituir o vale-transporte pelo crédito do valor correspondente em aplicativos privados de transporte e inteligência em mobilidade urbana.

.....

Art. 7º .....

§ 1º A informação de que trata este artigo será atualizada sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens I e II.

.....

§ 4º Cabe ao empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do Vale-Transporte.

.....

Art. 18 A comercialização do Vale-Transporte dar-se-á em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde serão utilizados, ou por meios eletrônicos.

Parágrafo único. Nos casos em que o sistema local de transporte público for operado por diversas empresas ou por meios diferentes, com ou sem integração, os postos de vendas referidos neste artigo deverão comercializar todos os tipos de Vale-Transporte, de forma física e eletrônica.

.....

Art. 21 A venda do Vale-Transporte será comprovada mediante recibo emitido pela vendedora, preferencialmente de forma eletrônica, contendo:

.....

Art. 23 .....

Parágrafo único. O Vale-Transporte poderá ser emitido na forma de bilhetes simples ou múltiplos, talões, cartelas, fichas, cartão digital ou quaisquer processos similares.” (NR)

Art. 2º Ficam revogados os seguintes dispositivos do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987:

I - o parágrafo único do artigo 3º; e

II – o artigo 19.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

O regramento atual do Vale-Transporte necessita ser atualizado e adequado ao mundo digital. Nesse sentido, propõem-se alterações para possibilitar o pagamento do benefício por meio de recibo eletrônico, cartão digital, comercialização eletrônica, entre outros, tudo com vias a digitalizar e atualizar o trato da matéria.

Não só isso, o Judiciário reconheceu em diversas ocasiões a validade do pagamento do vale-transporte em dinheiro (de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, conforme os seguintes julgados: REsp nº 1.586.940/RS, RR-161-37.2011.5.06.0000 - RR-76000-43.2009.5.02.0261 e RE 478.410), o que precisa ser incluído expressamente na legislação, em especial por alteração no artigo 5º do Decreto regulamentador.

No âmbito da segurança jurídica, é preciso deixar claro que cabe ao empregado comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do benefício:

Ainda, devem-se eliminar burocracias desnecessárias, como a ratificação anual do endereço residencial e dos meios de transporte adequados (art. 7º, § 1º, do referido Decreto). Com isso, haverá grande melhoria no trato da matéria do Vale-Transporte.

## 1.5 Flexibilizar a utilização de ponto eletrônico

**Ação: adotar uma das minutas abaixo.**

### 1ª Minuta de ato legal

#### PORTARIA Nº

*Dispõe sobre a revogação das normas que menciona.*

O **SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 1º Ficam revogadas a Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995, a Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e a Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

Atualmente, a matéria de registro de ponto eletrônico (REP) é regulada pelas Portarias 1.510/2009 e 373/2011 do Ministério do Trabalho. Tais normas estabelecem forma burocrática e rígida para controle e registro eletrônico de jornada de trabalho, sujeita a autorizações do Poder Público, certificações e restrições não mais cabíveis, especialmente após a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019).

Tendo em vista a infinidade de *softwares* e outros meios contemporâneos e seguros de guarda de informação eletrônica, que podem ser eficazmente utilizados para controle de ponto do empregado, ao mesmo tempo trazendo segurança jurídica e flexibilidade de alternativas, e tendo em vista o grande papel de protagonista que foi conferido à negociação coletiva pela Lei nº 13.467/2017, prescinde-se de normas públicas acerca dos inúmeros meios de controle de ponto, devendo-se privilegiar a liberdade de contratação dos produtos, o direito de direção do empregador sobre seu próprio negócio e o direito de negociação coletiva.

### 2ª Minuta de ato legal (Alternativa)

#### PORTARIA Nº

*Dispõe sobre a possibilidade de adoção, pelos empregadores, de sistemas eletrônicos de controle da jornada de trabalho.*

O **SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas eletrônicos de controle da jornada de trabalho, respeitadas as disposições previstas nesta Portaria.

Art. 2º Ressalvado o disposto em instrumento coletivo de trabalho, os sistemas eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo único. Os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados ou outro meio adequado sob escolha do empregador, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º Revoga-se a Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995, a Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e a Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Atualmente, a matéria de registro de ponto eletrônico (REP) é regulada pelas Portarias 1.510/2009 e 373/2011 do Ministério do Trabalho. Tais normas estabelecem forma burocrática e rígida para controle e registro eletrônico de jornada de trabalho, sujeita a autorizações do Poder Público, certificações e restrições não mais cabíveis, especialmente após a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019).

Tendo em vista a infinidade de *softwares* e outros meios contemporâneos e seguros de guarda de informação eletrônica, que podem ser eficazmente utilizados para controle de ponto do empregado, ao mesmo tempo trazendo segurança jurídica e flexibilidade de alternativas, são necessárias regras que estabeleçam requisitos mínimos para os sistemas eletrônicos, ao mesmo tempo em que permitem livre construção de sistemas e aparelhos para alcançar o fim almejado: registro e controle de jornada de trabalho.



## 1.6 Prever a não aplicação de penalidades para as empresas que se esforçam para preencher as vagas da cota de deficientes

**Ação: alterar o Decreto nº 3.298/99.**

### Minuta de ato legal

#### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, para dispor sobre a exclusão de responsabilidade de empresa que busque cumprir cota de trabalhadores portadores de necessidades especiais.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 36. ....

§ 5º Compete à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecer 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* deste artigo.

§ 6º A empresa não poderá ser penalizada pela ausência de candidatos, qualificados ou não, para o exercício da função disponibilizada, quando tiver dispendido esforços no preenchimento das vagas por beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

Por falta de mão de obra especializada, muitas empresas acabam tendo dificuldades com o cumprimento da cota de trabalhadores portadores com deficiência, a despeito de seus esforços.

Assim, para evitar autuações arbitrárias a essas empresas que, comprovadamente, esforçam-se para contratar PNEs, mas não conseguem preencher as vagas por motivos alheios à sua vontade, propõe-se a previsão de expressa não aplicação de penalidade a elas.

## 2. Propostas para o Poder Legislativo

### 2.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei

#### 2.1.1 Criar banco de oportunidades específico para pessoas com deficiência

**Ação: alterar a Lei nº 8.213/91.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a criação do banco de oportunidades para pessoas com deficiência.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Inclua-se na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 93-A com a seguinte redação:

“Art. 93-A. Os perfis profissionais de deficientes e/ou reabilitados interessados e disponíveis para contratação, contendo, no mínimo, informações como sua qualificação e formação profissional, endereço e telefone atualizados, deverão ser reunidos em um banco de dados acessível a todos os estabelecimentos.

§1º O banco de dados a que se refere o *caput* deste artigo será regulamentado e alimentado pelo Ministério da Economia, que, para esse fim, poderá solicitar as informações pertinentes aos órgãos públicos que as detenham.

§2º Nos casos em que não haja candidatos qualificados para os postos de trabalho no banco de dados de que trata este artigo, as empresas poderão optar por conceder, alternativamente à contratação, bolsas de estudos para pessoas com deficiência, hipótese em que cada bolsa concedida será computada em igual proporção à concessão de uma vaga de trabalho, dentro do percentual descrito no artigo 93.

§3º As empresas que comprovadamente não obtiverem êxito na contratação de deficientes e/ou reabilitados no percentual mínimo exigido estarão isentas de qualquer penalidade, considerando-se, para esse fim, que compete aos empregadores buscar as informações para o cumprimento dessa cota no banco de dados de que trata este artigo.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A legislação (artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) prevê que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher um percentual de 2 a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência habilitadas ou com reabilitados da Previdência Social.

Ocorre que tem havido muitas dificuldades para que as pessoas com deficiência habilitadas e as empresas que precisam efetuar o preenchimento do cargo consigam identificar a melhor oportunidade e o preenchimento do perfil adequado para determinada função. Ou seja, não tem sido identificado o número necessário de pessoas com deficiência habilitadas para o preenchimento de vagas de trabalho, de forma a viabilizar o cumprimento da cota legal. Essa dificuldade vem gerando perda de oportunidades específicas para pessoas com deficiência e insegurança jurídica, o que tem levado ao ajuizamento de demandas pelas empresas, para demonstrar a impossibilidade prática de atendimento da cota.

Esse cenário deixa evidente a necessidade de se pensar e executar uma política pública estruturada, com o fim de otimizar a inclusão de pessoas com deficiência e de auxiliar as empresas no preenchimento da cota.

Outro problema frequente é que, no cenário brasileiro, a qualificação profissional das pessoas no geral – mais agravado no caso das pessoas com deficiência – é muitas vezes aquém da demanda real. Para tanto, faz-se necessário criar um programa de estímulo, para que seja feita a qualificação profissional específica para certa necessidade de trabalho. Essa situação será atendida em parte, caso a lei preveja que a concessão de bolsas de estudos a pessoas portadoras de deficiência pode ser computada no cumprimento da referida cota pelas empresas.

Para tanto, uma possibilidade é estruturar um banco de oportunidades para unir esses polos da relação de emprego: empresas e pessoas com deficiência. Isso por meio da inserção de dispositivo na Lei 8.213/91 que determine a criação de um banco de oportunidades para pessoas com deficiência, no âmbito do poder público, com o objetivo de facilitar o preenchimento da cota. Necessário também estabelecer que não será aplicada às empresas multa, quando comprovada a inexistência de candidato ao emprego, possuidor da habilitação necessária para o desempenho da função, nesse banco de dados. Além disso, necessário também dispor que a concessão de bolsas de estudos a pessoas com deficiência pode ser computada no cumprimento da referida cota pelas empresas.

Essa mudança reduzirá as constantes dificuldades de não preenchimento de vagas para pessoas com deficiência habilitadas, de forma a atender a cota estabelecida pela Lei 8.213/91. Por outro lado, estimulará a formação profissional de pessoas com deficiência, promovendo a sua efetiva inclusão.

## 2.1.2 Garantir a apreciação de recurso administrativo, independentemente do recolhimento prévio de multa administrativa

**Ação: alterar o artigo 636 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para excluir a exigência de depósito prévio de multa para interposição de recursos na esfera administrativa.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 636. ....

§ 1º A interposição de recurso independe do recolhimento de multa ou realização de depósito prévio.

.....

§ 3º A notificação de que trata este artigo fixará igualmente o prazo de 10 (dez) dias, para que o infrator apresente recurso ou recolha o valor da multa, sob pena de cobrança executiva.

.....” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

O artigo 636 da CLT prevê que o empregador deve recolher o valor correspondente às multas administrativas aplicadas em ações fiscais, para que possa recorrer delas. Tal exigência, além de restringir a ampla defesa administrativa de empresas, dificulta a defesa de empresas que estejam com problemas financeiros, sem que com isso se alcance benefício efetivo para o Estado ou mesmo para os trabalhadores.

Com efeito, caso o recurso administrativo seja acolhido, o valor da multa depositada terá que ser devolvido à empresa –procedimento que prejudica a capacidade das empresas de manter um capital de giro adequado, além de impor um trâmite burocrático desnecessário. Por outro lado, se o recurso não for acolhido, permanece a obrigação de se fazer o recolhimento da penalidade.

Ou seja, a exigência de recolhimento prévio da multa para fins recursais nada mais é do que uma restrição desnecessária do direito de defesa das empresas, na contramão das garantias constitucionais do devido processo legal.

Importante notar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal reputou inconstitucional a necessidade de depósito prévio como condição para a interposição de recurso administrativo, na medida em que fere o direito de defesa, conforme decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.976.

É preciso, portanto, excluir a exigência de recolhimento da multa para interposição de recurso administrativo, no âmbito do Ministério da Economia. Essa mudança reforçaria a necessária ampla

defesa e o devido processo legal garantidos às empresas, além de reduzir burocracias no âmbito administrativo.

### 2.1.3 Permitir o trabalho aos domingos e feriados para todas as atividades econômicas

**Ação: adotar as minutas abaixo.**

#### **Minutas de atos legais**

##### **LEI Nº**

*Altera e revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, revoga dispositivos das Leis nºs 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e 605, de 5 de janeiro de 1949, e dá outras providências.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 67. Será assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas.

.....

Art. 70. O trabalho aos domingos e nos feriados será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

.....

Art. 385. O descanso semanal remunerado observará o disposto nos artigos 67 e 68 desta norma” (NR)

Art. 2º Ficam revogados os parágrafos 1º e 2º do artigo 227, e os artigos 319 e 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

Art. 3º Ficam revogados os artigos 6º, 6º-A e 6º-B da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Art. 4º Ficam revogados os artigos 8º, 9º e 10 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **DECRETO Nº**

*Revoga dispositivos do Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º Ficam revogados os artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 9º, e o anexo a que se refere o artigo 7º, do Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

## **PORTARIA Nº**

*Revoga a Portaria nº 945, de 8 de julho de 2015, e a Portaria nº 604, de 18 de junho de 2019.*

O **SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art.1º Ficam revogadas a Portaria nº 945, de 8 de julho de 2015, e a Portaria nº 604, de 18 de junho de 2019.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

Em linha com as principais premissas da Lei nº 13.874/2019 –Lei da Liberdade Econômica - no sentido de oferecer garantias ao exercício da livre iniciativa, inclusive quanto ao horário de funcionamento dos estabelecimentos, conferindo liberdade de atuação aos particulares na organização de suas atividades econômicas, é conveniente ampliar o escopo e autorizar o trabalho aos domingos e feriados a todas as atividades econômicas, nos termos do que propôs o Projeto de Lei de Conversão (PLV) 17, aprovado pela Comissão Mista do Congresso Nacional.

Para proporcionar maior coerência e segurança jurídica, convém, ainda, revogar disposições da CLT e constantes de decretos e portarias que tratam do tema e que se tornam incompatíveis com tais alterações.

Com a autorização do trabalho aos domingos e feriados ora proposta, permitem-se ganhos para as empresas, com aumento de produtividade e competitividade, além de oportunidades de emprego. Em suma, tais disposições favorecem, significativamente, o ambiente de negócios como um todo e reduzem a insegurança jurídica.

## 2.1.4 Criar o Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas

**Ação: alterar os artigos 635 a 638 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 635. De toda decisão que impuser penalidade administrativa por infração das leis de disposições do trabalho caberá recurso com efeito suspensivo e devolutivo ao Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas.

§ 1º O Conselho de Recursos será composto por conselheiros representantes dos trabalhadores, empregadores e governo, designados em igual quantidade pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho, para mandato, na forma e no prazo estabelecidos no Regimento Interno.

§ 2º O Conselho de Recursos constituído por Seções e pela Câmara Superior de Recursos:

I – As seções serão especializadas por matéria e constituídas por Câmaras;

II – A Câmara Superior de Recursos será composta pelos Presidentes e Vice- Presidentes das Câmaras;

III – As Câmaras poderão ser divididas em Turmas, conforme dispuser o Regimento Interno do Conselho.

§ 3º O Secretário Especial de Previdência e Trabalho, observado o devido processo legal, decidirá sobre a perda do mandato dos conselheiros que incorrerem em falta grave, definida no Regimento Interno.

Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 30 (trinta) dias úteis, contados do recebimento da notificação, perante a Superintendência Regional das Relações do Trabalho responsável pela autuação, que os encaminhará ao Conselho de Recursos.

§ 1º A interposição de recurso independe do recolhimento de multa ou realização de depósito prévio.

§ 2º A notificação somente será realizada por meio de edital, publicada no órgão oficial, quando o autuado estiver em lugar incerto e não sabido.

§ 3º A notificação de que trata este artigo fixará igualmente o prazo de 30 (trinta) dias úteis para que o notificado apresente recurso ou recolha a multa, sob pena de cobrança executiva.

§ 4º A multa será reduzida de 50% (cinquenta por cento) se o autuado, renunciando ao recurso, a recolher dentro do prazo de 30 (trinta) dias úteis contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

Art. 637. O julgamento no Conselho de Recursos far-se-á conforme dispuser o Regimento Interno.

Parágrafo único. Caberá recurso especial à Câmara Superior de Recursos, no prazo de 15 (quinze) dias úteis da ciência do acórdão ao interessado, de decisão que der à lei



interpretação divergente da que lhe tenha dado outra Câmara, Turma de Câmara ou a própria Câmara Superior de Recursos.

Art. 637-A Instituído o Conselho nos termos do art. 635, §1º, caberá pedido de uniformização de jurisprudência no prazo de 15 (quinze) dias úteis da ciência do acórdão ao interessado, de decisão que der à lei interpretação divergente da que lhe tenha dado outra Câmara, Turma de Câmara ou a própria Câmara Superior de Recursos.

Art. 638. São definitivas as decisões:

I – De primeira instância, esgotado o prazo para recurso voluntário sem que esse tenha sido interposto;

II – De segunda instância de que não caiba recurso ou, se cabível, quando decorrido o prazo sem sua interposição;

III – De instância especial;

IV – De uniformização de jurisprudência administrativa.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

Na prática, a análise dos recursos administrativos apresentados contra autos de infração acaba sendo realizada pelo mesmo órgão emissor da autuação (muitas vezes pelo mesmo auditor fiscal), o que prejudica o grau de revisão do julgamento. Ademais, permite decisões díspares para um mesmo tema. Assim, costumeiramente, as empresas partem para a via judicial, o que fomenta o conflito, onerando as empresas e o Estado.

Para um melhor julgamento de recursos administrativos em outros temas, foram criadas instâncias específicas para esse fim, que funcionam bem, como as Juntas de Recursos e o Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), e o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), na esfera da Receita Federal. Porém, não há esse tipo de colegiado para recursos administrativos trabalhistas.

Assim, é necessário alterar os artigos 635, 636, 637 e 638 da CLT para criar o Conselho de Recursos Administrativos Trabalhistas, de natureza tripartite, para julgar os recursos apresentados contra decisões que imponham penalidade por infração da legislação do trabalho. Essa criação seria salutar, inclusive para a redução do número de demandas judiciais, contribuindo, também, para a uniformização de interpretação sobre um mesmo tema e para a segurança jurídica, com redução dos gastos públicos e dos custos das empresas.

### 2.1.5 Extinguir o adicional de periculosidade para trabalho em motocicletas

**Ação: revogar o §4º do artigo 193 da CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Revoga o §4º do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o §4º do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Em linha com o que havia proposto o Projeto de Lei de Conversão (PLV) 17, aprovado pela Comissão Mista do Congresso Nacional, originário da Medida Provisória 881/2019 - a MP da Liberdade Econômica -, é conveniente que se suprima da CLT dispositivo que inclui, no rol de atividades consideradas perigosas, aquelas realizadas por trabalhadores em motocicletas.

Trata-se de imposição de ônus para empresas geradoras de emprego que não traz qualquer benefício a não ser a monetização de uma atividade laboral de forma atécnica.

Meras atividades laborais (profissões) não podem ser consideradas perigosas por sua existência, especialmente em um contexto, como o da atividade com motocicletas, que depende de fatores externos, além dos laborais, especialmente, no caso, da situação do trânsito em geral e da postura dos motoristas e motociclistas quanto à direção segura.

Na verdade, a premissa deve ser de prevenção de acidentes, e não de monetização do risco, de forma que qualquer texto legal ou proposta que penda para a inclusão de ônus laboral pelo fato de uma atividade envolver um risco deve ser combatida, especialmente porque a mera monetização do risco para atividades laborais como a dos motociclistas termina por fortalecer a informalidade.

## 2.1.6 Conferir maior clareza à hipótese de reincidência para o caso de dano extrapatrimonial

**Ação: alterar o artigo 223-G da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para estabelecer regras acerca da indenização em dobro em caso de reincidência, relativa a danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O artigo 223-G, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido do §4º:

“Art. 223-G. ....  
.....

§4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer entre as mesmas partes no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

Antes da Lei nº 13.467/2017, a CLT não previa quaisquer critérios para a caracterização e a composição de valores das indenizações por danos extrapatrimoniais, o que deixava essas hipóteses sob elevada insegurança jurídica, à mercê do alvitre judicial.

Por essa razão, a referida lei estabeleceu diversos parâmetros e balizas para a identificação e a fixação de valores para as indenizações por danos extrapatrimoniais. Por exemplo, foram criados tetos indenizatórios e parâmetros de isonomia para a fixação dos valores indenizatórios de acordo com os níveis de gravidade das lesões morais.

Não obstante, porquanto o teor legal em vigência seja conveniente, sugere-se uma alteração pontual quanto ao assunto, para fins de maior clareza e segurança jurídica no que tange à possibilidade de indenização em dobro no caso de reincidência, bem como para reduzir questionamentos sobre a ofensa à isonomia entre pessoas que passam por situação igual.

## 2.1.7 Ampliar as possibilidades de utilização da arbitragem

**Ação: alterar o artigo 507-A da CLT.**

### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para possibilitar a convenção de compromisso arbitral para submissão de litígios relativos a contratos de trabalho já rescindidos.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 507-A, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido de parágrafo único com a seguinte redação:

“Art. 507-A.....

Parágrafo único. É admitida às partes convencionarem compromisso arbitral para submissão de litígios relativos a contratos de trabalho já rescindidos, nos termos da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Diante do anterior silêncio da CLT sobre o instituto da arbitragem, a Lei nº 13.467/2017 previu expressamente que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, cláusula compromissória de arbitragem poderá ser pactuada, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

A proposta ora apresentada propõe um acréscimo que prestigia a vontade das partes, bem como o consentimento expresso: trata-se da extensão da possibilidade de arbitragem, permitindo, às partes, a convenção de compromisso arbitral para submissão de litígios relativos a contratos de trabalho já rescindidos.

## 2.1.8 Estimular a disponibilização de treinamento e outras formações profissionais ao empregado pela empresa

**Ação: alterar o artigo 4º da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre tempo à disposição do empregador.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º .....

§ 3º A participação do empregado em treinamento ou ensino à distância, disponibilizado pela empresa, fora da jornada de trabalho normal, não será computada na duração desta jornada, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo estipulação em contrário em acordo ou convenção coletiva de trabalho, nas hipóteses em que seja prevista a aplicação de sanção ao empregado, em caso de não participação.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

No tocante à duração de jornada, é importante que haja clareza quanto a atividades que não são computadas como tempo à disposição do empregador, como bem prevê o § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, o dispositivo deixa de mencionar treinamentos ou ensino à distância disponibilizados pelo empregador, o que gera insegurança jurídica e desestimula a que as empresas disponibilizem capacitações e qualificações para o trabalho aos empregados

Nesse sentido, deve-se garantir que essas atividades não constituam tempo à disposição, o que tem como benefício o estímulo à capacitação e dos empregados e o consequente aumento de produtividade e competitividade.

## 2.1.9 Aperfeiçoar o contrato de aprendizagem

**Ação: alterar a CLT e a Lei nº 8.213/91.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para aperfeiçoar a legislação que trata da aprendizagem.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.....  
.....

§ 2º Ao aprendiz, será garantido o salário mínimo hora.

§3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 3 (três) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....  
.....

Art. 429-A. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), com a participação dos representantes dos empregados indicados pelas confederações da representação profissional mais representativas com cadastro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e representantes dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

§ 1º. Ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes por empresa os empregados em contrato por prazo determinado e em contrato de trabalho intermitente, inclusive os aprendizes já contratados, e os trabalhadores que executem serviços sob o regime de trabalho temporário e os prestadores de serviços especializados, previstos na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973.

.....  
.....

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias.

.....  
.....

§ 3º. A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e seis horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A.” (NR)

Art. 2º. O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93 .....

§3º O aprendiz com deficiência figurará concomitantemente na cota do *caput* e na cota de aprendiz de que trata o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. ” (NR)

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A aprendizagem é um programa de formação técnico-profissional metódica (art. 428, CLT), que tem por objeto ensinar uma profissão ao jovem. Requer a existência de cursos com programas pedagógicos adequados à atividade e aos quais exista demanda do setor produtivo.

O êxito na aprendizagem (modalidade de educação profissional) requer fina sintonia com o mercado de trabalho, base física e humana adequadas, tecnologia educacional e processos de gestão inovadores, além do acompanhamento permanente de egressos. Ou seja, a contratação do aprendiz deve ser uma consequência lógica de um programa de aprendizagem bem realizado e que atende aos seus princípios.

A proposta que ora se apresenta tem por objetivo aperfeiçoar as disposições legais que tratam da contratação de aprendizes, para se conferir maior atratividade e segurança jurídica às partes envolvidas.

A expansão do tempo de duração do contrato de aprendizagem para até três anos objetiva ampliar as possibilidades de contratação após o término da aprendizagem, pois mais próximo à maioridade, sem restrições para o exercício de qualquer atividade.

De outra parte, a permissão para que o número de aprendizes com deficiência seja considerado na reserva de vagas para as pessoas com deficiência promove a efetiva inclusão e capacitação desse público e estimula os programas de aprendizagem.

## 2.1.10 Estimular a dupla visita de caráter orientador

**Ação: alterar o artigo 627 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Modifica o art. 627 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a observância do critério de dupla visita na fiscalização do trabalho.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O art. 627 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita, salvo se, nos dois anos anteriores à verificação da infração, o empregador já tenha recebido orientação oficial sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho.”(NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

As relações de trabalho brasileiras têm como característica a existência de diversas normas para reger as condições de trabalho (como decretos, portarias, instruções normativas). Soma-se a isso a diversidade de jurisprudências da Justiça do Trabalho e de entendimentos dos auditores fiscais do trabalho. Embora a Lei da Modernização Trabalhista tenha trazido inovações que facilitam a compreensão e aplicação das normas trabalhistas, é fato que o cenário ainda é complexo, o que prejudica o cumprimento integral da legislação, inclusive pela dificuldade de interpretá-la.

Todavia, tudo pode ser facilitado se, nos casos em que não se colocar em risco a vida do trabalhador, houver uma posição mais ativa das autoridades públicas na orientação às empresas para adoção de ações que possam sanar eventuais inconformidades.

Atualmente, prevê-se, nas ações de fiscalização trabalhista, a observância de um critério de dupla visita, que tem a finalidade de primeiramente orientar em casos específicos, como nova norma ou primeira fiscalização em estabelecimento ou em locais de trabalho (artigo 627 da CLT).

Essa função de orientar, educar, advertir e passar informações técnicas é de suma importância. Caso seu uso fosse ampliado, seria possível alcançar maior caráter educativo nas ações de fiscalização.

Por isso, propõe-se alterar o artigo 627 da CLT para aumentar a utilização da dupla visita educativa, ampliando-se o rol de suas hipóteses, à exceção dos casos em que for caracterizado grave e iminente risco à vida do trabalhador, conforme disposto no art.161 da CLT.

A ampliação do caráter orientador para a dupla visita aumentará o grau de comprometimento e de cumprimento das normas trabalhistas relativas a cada realidade produtiva, reduzindo o potencial de conflitos administrativos e judiciais.



## 2.1.11 Instituir Simples Trabalhista

**Ação: adotar a minuta abaixo.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, criando o “Simples Trabalhista”.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 29.....

§ 6º O prazo do *Caput* deste artigo será contado em dobro, para as empresas que se enquadrem na 5ª ou 6ª Faixas dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006, e em quádruplo, para as empresas que se enquadrem na 1ª, 2ª, 3ª ou 4ª Faixas dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; ”

.....

“Art. 54-A. Às multas referidas nos artigos 29, § 5º; 47-A; 52; 53; 54; 55; 75; 120; 153 e seu parágrafo único; 201 e seu parágrafo único; 351; 364; 401 e seu parágrafo 1º; 434; 435; primeira parte do § 8º do art. 477; 510; § 6º do art. 630; e alínea “a” do art. 722, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), são aplicados descontos nos seguintes percentuais:

I – 20%, para as empresas que se enquadrem na 6ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006;

II – 30%, para as empresas que se enquadrem na 5ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006;

III – 50%, para as empresas que se enquadrem na 4ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006;

IV – 60%, para as empresas que se enquadrem na 3ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006;

V – 70%, para as empresas que se enquadrem na 2ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006; e

VI – 80%, para as empresas que se enquadrem na 1ª Faixa dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006. ”

“Art. 161. ....

§ 5º O Superintendente Regional do Trabalho, independentemente de recurso, e após apresentação de laudo técnico do serviço competente, que afaste os riscos tratados no *caput* deste artigo, levantará imediatamente a interdição. ” (NR)

.....

“§ 7º O prazo do §3º deste artigo será contado em dobro, para as empresas que se enquadrem na 5ª ou 6ª Faixas dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006, e em

quádruplo, para as empresas que se enquadrem na 1ª, 2ª, 3ª ou 4ª Faixas dos Anexos I a V da Lei Complementar nº 123, de 2006. ” (NR)

“§ 8º No momento da interdição ou embargo em estabelecimentos enquadrados como micro e pequenas empresas pela Lei Complementar 123, de 2006, caso o empresário apresente laudo técnico de empresa especializada que afaste os riscos tratados no *caput* deste artigo, o recurso ao órgão nacional de que versa o §3º será analisado em caráter de prioridade e precedência aos demais recursos. ” (NR)

“Art. 884 .....

§ 7º A exigência da garantia ou penhora descrita no *caput*, não se aplica às microempresas e empresas de pequeno porte. ” (NR)

“Art. 899 .....

§ 12. A microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento do disposto no § 1º deste artigo. ” (NR)

Art. 2º. Os arts. 59, 629 e 636 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59. ....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, ou, no caso de o empregador ser microempresa ou empresa de pequeno porte, no período máximo de doze meses. ” (NR)

“§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês, ou, no caso das microempresas e empresas de pequeno porte, no mesmo trimestre. ” (NR)

“Art. 629. ....

§ 3º O infrator terá, para apresentar defesa, o prazo de dez úteis contados do recebimento do auto, exceto se for microempresa ou empresa de pequeno porte, caso em que terá 20 (vinte) dias úteis. ” (NR)

.....

“Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias úteis, ou, sendo a recorrente microempresa ou empresa de pequeno porte, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados do recebimento da notificação, perante autoridade que houver imposto a multa, a qual, depois de os informar encaminhá- los-á à autoridade de instância superior. ” (NR)

“§ 1º O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa, exceto se for microempresa ou empresa de pequeno porte, caso em que a interposição do recurso independe do recolhimento de multa ou realização de depósito prévio. ” (NR)

.....

“§ 3º A notificação de que trata este artigo fixará igualmente o prazo de 10 (dez) dias úteis, ou, sendo o notificado microempresa ou empresa de pequeno porte, o prazo de 20 (vinte) dias úteis, para que o infrator apresente recurso ou recolha o valor da multa, sob pena de cobrança executiva. ” (NR)

.....

“§ 6º A multa será reduzida de 50% (cinquenta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis, ou, sendo o infrator microempresa ou empresa de pequeno porte, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital. ” (NR)

.....

Art. 3º. O §3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 72.....

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, bem como as empregadas das microempresas e empresas de pequeno porte, será pago diretamente pela Previdência Social.” (NR)

Art. 4º. Os arts. 1º, 2º e 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º .....

Parágrafo Único - O benefício de que trata o *caput* também pode ser pago em pecúnia, para empregados de microempreendedor individual – MEI, microempresa ou empresa de pequeno porte, vedada a concessão cumulativa com o Vale-Transporte.” (NR)

“Art. 2º .....

Parágrafo único. Na hipótese do Parágrafo Único do art. 1º, o disposto neste artigo não se aplica ao valor que exceder a seis por cento do limite máximo do salário-de-contribuição do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar, exceto na hipótese do Parágrafo Único do Art.1º desta Lei.” (NR)

Art. 5º O art. 74, da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo 19:

“Art. 74. ....

§ 19. A vedação do inciso VIII do § 3º deste artigo não se aplica às microempresas e às empresas de pequeno porte.”(NR)

Art. 6º O art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo 4º:

“Art. 18.....

.....

§ 4º O microempresário, o pequeno empresário, o microempreendedor individual (MEI) e o empregador pessoa física poderão depositar mensalmente a importância prevista no *caput* deste artigo, na ordem de 3,2%, (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, conforme o regulamento, não se aplicando o disposto no § 1º deste artigo, nos seguintes termos:

I – nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados serão movimentados pelo empregador;

II – na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador;

III – os valores depositados mensalmente na conta vinculada do empregado referentes ao percentual de 3,2% alusivos à multa prevista no art. 18 desta Lei, utilizarão o mesmo índice e serão corrigidos de forma separada em relação àqueles oriundos dos depósitos de que trata o art. 15;

IV – nos casos dos empregados admitidos antes da opção prevista no *caput* do § 4º deste artigo, o empregador fará a complementação do valor devido ao final do contrato de trabalho, nos termos do § 1º deste artigo.” (NR)

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

As microempresas e empresas de pequeno porte respondem pela grande parte dos estabelecimentos empresariais no Brasil, e por mais da metade dos empregos no país. Além de sua evidente importância econômica, têm grande relevância social, portanto, inclusive por proporcionarem a inclusão e subsistência não apenas da maior parte dos empregados brasileiros, mas também dos próprios sócios desses negócios, que via de regra não possuem alta renda, mas por seus próprios méritos contribuem para o desenvolvimento do país.

Não apenas por essas razões, mas também por expressa dicção constitucional (arts. 170, inciso IX e 179), tais empresas merecem tratamento diferenciado, favorecido.

A despeito disso, pouco favorecimento na seara trabalhista foi feito até hoje em relação a esses empreendimentos. Embora a Lei Complementar nº 123/2006 traga significativos benefícios para essas empresas menores no que concerne a aspectos tributários, os trabalhistas ainda carecem de uma maior atenção legislativa.

Nesse contexto, esta proposta inicia os caminhos para importantes melhorias no dia-a-dia trabalhista das micro e pequenas empresas brasileiras.

## 2.1.12 Permitir a concessão do repouso semanal remunerado em dias diferentes

**Ação: alterar o artigo 12 da Lei nº 605/49.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Modifica o art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, para determinar que a concessão de repouso semanal remunerado em dias diferentes não implica em infração administrativa, quando o intervalo entre a sua concessão exceder de sete dias.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

“Art. 12.....

Parágrafo único. É permitida a concessão de dois repouso semanais remunerados com intervalo inferior ou superior a sete dias entre os períodos de repouso concedidos em duas semanas consecutivas, desde que observada a escala de revezamento estabelecida no parágrafo único do art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A simplificação da gestão das empresas em relação aos turnos, turmas e escalas de trabalho é um meio de melhorar a produtividade pelo trabalho. De fato, é necessário dar um melhor tratamento em relação às determinações quanto à concessão de descansos semanais remunerados (DSRs) aos trabalhadores.

Com esta proposta, busca-se permitir a adoção da chamada “semana francesa” de trabalho, ou seja, trabalho por mais do que sete dias consecutivos, com concessão de folga na semana seguinte, que se acumulará com o descanso semanal da segunda semana. Considera-se, nesse caso, a semana não como o período contínuo de sete dias de trabalho, mas como o período de segunda a domingo, o que permitiria ajustes de escalas de trabalho, considerando-se a obrigatoriedade de no mínimo um DSR coincidente com o domingo em um período de sete semanas.

Haverá períodos com a concessão de dois DSRs seguidos em semanas diferentes, enquanto em outras semanas a distância em dias entre duas “folgas” será de oito dias. Outros arranjos são possíveis, e visam ao aumento da produtividade por um melhor aproveitamento da mão de obra tendo em vista as particularidades do serviço prestado e a organização do trabalho. O importante é garantir ao trabalhador o mesmo número de DSRs em um ano que terão os trabalhadores que laboram em turnos de trabalho fixos de segunda a sábado, com DSR no domingo.

Em suma, a proposta busca permitir a concessão de DSR com intervalos superiores ou inferiores a sete dias em duas semanas consecutivas, permitindo que empresas planejem e pratiquem a melhor escala de revezamento possível com fim de aumentar sua produtividade por meio do trabalho, sem, no entanto, deixar de conceder o descanso devido aos trabalhadores.

### 2.1.13 Garantir segurança jurídica quanto a parcelas sobre as quais não incide contribuição previdenciária

**Ação: Adotar a minuta abaixo.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Lei nº 7.418 de 16 de novembro de 1985, para dispor sobre parcelas nas quais não incide contribuição previdenciária.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O §2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

“Art. 458. ....

.....

§2º.....

.....

IX – A alimentação fornecida pelas empresas, por meio de restaurantes próprios, de terceiros ou de convênios de vale refeição ou alimentação.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 28 .....

§ 9º.....

c) A parcela *in natura* recebida de acordo com programa de alimentação aprovado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, desde a edição da referida lei, abrangendo, dentre outros, tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões e meios eletrônicos de pagamento que permitam a aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, inclusive em relação aos empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, antes da adesão do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

.....

e) .....

10. prêmios concedidos na forma do art. 457, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, havendo ou não ajuste expresso entre empregado e empregador sobre os valores e desempenho esperado para percepção do benefício.

.....

f) a parcela que corresponda ao transporte ou vale-transporte concedida pelo empregador e destinada ao deslocamento do empregado para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

j) a parcela dos lucros ou resultados paga ou creditada por empresas, fundações, associações, e entidades sindicais aos seus empregados, de acordo com as regras ajustadas por comissão

paritária ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000;

.....  
t) o valor relativo a plano educacional ou bolsa de estudo que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, vedada a sua utilização para substituir parcela salarial;

ab) o aviso prévio indenizado, na forma do artigo 487 e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

.....  
ac) o terço adicional de férias, previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal;

ad) os primeiros 15 primeiros dias de afastamento médico, na forma do § 3º do artigo 60 da Lei 8.213, de 23 de julho de 1991.

.....”. (NR)

Art. 3º O art. 3º da Lei. 6.321/76, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga ou fornecida pela empresa como programa de alimentação ao trabalhador.” (NR)

Art. 4º Os artigos 2º. e 8º da Lei 7.418/85, de 16 de dezembro de 1985, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º O Vale-Transporte no que se refere à contribuição do empregador:

.....  
Art. 8º. Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral ou parcial de seus trabalhadores.” (NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

Diversas são as verbas decorrentes de obrigações trabalhistas que não têm natureza salarial, mas que têm recebido cobrança de contribuições previdenciárias, acarretando, em suma, litigiosidade.

Nesse sentido, por exemplo, o PLR é verba de natureza não salarial, conforme expressamente estabeleceu a Constituição Federal. Tendo em vista os objetivos que informam esse instituto, de integração do capital e do trabalho, permitindo que o empregado participe do resultado da atividade econômica, a PLR não tem qualidade e objetivo contraprestativos.

Não obstante a publicação da Lei nº 10.101/2000, com o intuito de regulamentar os programas de PLR a fim de viabilizar a fruição da regra contida no artigo 28, §9º, “j” da Lei nº 8.212/91, ainda hoje são diversos os questionamentos e autuações do ponto de vista previdenciário que atingem tais pagamentos.

Por exemplo, nos últimos anos, o Conselho de Administração de Recursos Fiscais - CARF tem anulado acordos sindicais que versam sobre esses programas através de uma interpretação da Lei nº 10.101/2000 que modifica o sentido esperado da lei. Por exemplo, se a legítima negociação coletiva durar vários meses e o instrumento coletivo for assinado dentro do período de apuração, o auditor pode entender que este é irregular e nulo.

Discute-se, ainda, a anulação de acordos por se entender que as metas não estavam registradas de forma clara ou se o pagamento deve ser semestral ou a cada seis meses. Fora de contexto e,

contrariando a Constituição Federal, questionam inclusive se a medida é ou não favorável à produtividade, como se os atores da negociação não fossem os mais aptos à esta avaliação.

Enfim, este tipo de interpretação tem desestimulado a negociação. Daí porque é importante um regramento mais claro da matéria, estipulando expressamente que o PLR ajustado por convenção ou acordo coletivo, ou por comissão paritária, não integra o salário-de-contribuição.

O mesmo deve ser feito com relação ao auxílio-alimentação e ao transporte para ida e retorno ao trabalho, concedidos por meio dos correspondentes vale-alimentação (ou refeição) e vale-transporte ou diretamente em dinheiro, bem como outras parcelas que o Judiciário vem reiteradamente afirmando que sobre elas não incide contribuição previdenciária, como terço de férias, aviso prévio indenizado e os 15 primeiros dias de afastamento do empregado (STJ/REsp nº 1.230.957).

Com isso, incentiva-se a adoção e o pagamento de ditas parcelas, estimulando o emprego, e garantindo segurança jurídica necessária. Especialmente quanto ao PLR, privilegiam-se os acordos e convenções coletivas, os quais, conforme a Lei nº 13.467/2017, acertadamente, passaram a prevalecer sobre a legislação ordinária.

De outra parte, a Lei nº 8.212/91 estabelecia a não incidência de contribuições previdenciárias sobre planos educacionais (bolsas de estudos) fornecidas pelas empresas a seus trabalhadores, desde que se tratasse de educação básica ou cursos de capacitação e qualificação profissional voltados às atividades desenvolvidas na empresa. Ou seja, essa não incidência acontecia em cursos técnicos, línguas, superior, pós-graduação, entre outros, se voltados às atividades desenvolvidas na empresa.

Contudo, após a entrada em vigor da Lei nº 12.513/2011, passou-se a determinar a incidência de encargos previdenciários sobre bolsas de estudos e planos de ensino fornecidos pelas empresas para qualificação e capacitação profissional, em especial, mas não exclusivamente, de nível superior, de seus empregados. Outros cursos, como línguas, sistemas de informática, capacitações em gestão, entre outros, também passaram a sofrer essa incidência. Apenas para o caso de bolsas de estudo para nível básico (fundamental e médio) e técnico (espécie tecnólogo), a lei permite a isenção dos encargos previdenciários incidentes sobre os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação de seus empregados. Ainda assim, há um teto para os valores isentos de contribuições previdenciárias.

Destarte, é importante isentar expressamente de contribuições previdenciárias os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação e capacitação profissionais de seus empregados em qualquer nível de ensino. Com isso, haverá melhoras expressivas na formação de mão de obra qualificada necessária ao desenvolvimento econômico do país.

Por fim, é importante alinhar a matéria à Lei nº 13.467/2017 (Lei de Modernização Trabalhista), que passou a dispor expressamente sobre os prêmios de desempenho no art. 457, § 4º, da CLT.



#### **2.1.14 Extinguir a indenização ao empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a sua data-base**

**Ação: revogar o artigo 9º da Lei nº 6.708/1979 e o artigo 9º da Lei nº 7.238/1984.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Revoga o artigo 9º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, e o artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. Ficam revogados o artigo 9º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, e o artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

As Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, ambas em seus artigos 9º, asseguram ao empregado dispensado, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial (data-base), o direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal.

Tal direito parece partir da premissa de que, se a empresa dispensa o empregado pouco antes da sua data-base, o faz de má-fé, com o fim de evitar um incremento salarial; ou, alternativamente, da premissa de que a expectativa do trabalhador de receber um aumento no mês seguinte mereceria ser convolada em direito adquirido. Além disso, tais previsões partiam da situação da hiperinflação, hoje não mais existente.

Tal cenário prejudica a administração financeira e operacional das empresas, que por vezes se veem necessitadas de dispensar empregados, por razões financeiras ou outras, e ficam impossibilitadas de o fazer, sob pena de prejuízo ainda maior. Ou seja, a competitividade e a flexibilidade das empresas ficam prejudicadas pela existência de uma indenização trabalhista que não encontra qualquer respaldo exegético ou social.

Dessa forma, a mudança proposta corrigirá situação que não encontra mais razão que a fundamente.

## 2.1.15 Reduzir o prazo para recontração por prazo determinado

**Ação: alterar o artigo 452 da CLT.**

### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Altera artigo 452 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O art. 452 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de três meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração dependeu de execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.” (NR)

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

A proposta em questão sugere a redução de seis para três meses o intervalo de tempo necessário entre um e outro contrato por prazo determinado. Tal medida tem o objetivo de incentivar a continuidade em atividades formais de trabalho e oportunidades de emprego.

Com efeito, o período atualmente estipulado pela CLT, de seis meses de intervalo entre um e outro contrato de trabalho por prazo determinado, prejudica o trabalhador. Isso porque impede o empregador de contratar o mesmo empregado, pois, se o fizer, configurar-se-á a contratação por prazo indeterminado e a empresa será obrigada a arcar com ônus trabalhistas além daqueles que seriam compensatórios para a sua atividade econômica.

Dessa forma, é necessário diminuir o número de imposições que, muitas vezes, acabam por prejudicar o próprio trabalhador e limitar o mercado de trabalho.

## 2.1.16 Revogar a exigência de transcendência nos recursos de revista

**Ação: revogar o artigo 896-A da CLT.**

### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Revoga o artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

A Lei nº 13.467/2017 revogou a competência regimental do Tribunal Superior do Trabalho – TST para regulamentar o requisito da transcendência nos recursos de revista, e o detalhou.

A inclusão do requisito da transcendência dos recursos de revista dificulta o acesso à Justiça pelas partes, especialmente pelo papel deste recurso de corrigir decisões adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs, mas com violação legal, ou pela importância de se uniformizar a jurisprudência das Cortes Trabalhistas, o que muitas vezes fica inviabilizado pela necessidade de demonstrar a transcendência dos recursos a serem encaminhados ao TST.

Nessa senda, propõe-se a revogação da regulamentação do instituto da transcendência, como cenário ideal a propósito do assunto, a fim de se maximizar o acesso à Justiça.

## **2.1.17 Revogar o requisito da repercussão social do instituto da transcendência nos recursos de revista**

**Ação: revogar o inciso III do §1º do artigo 896-A da CLT.**

### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Revoga o inciso III do §1º do artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o inciso III do §1º do artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

A Lei nº 13.467/2017 revogou a competência regimental do TST para regulamentar o requisito da transcendência nos recursos de revista, e o detalhou.

Essa mudança dificulta o acesso à Justiça pelos reclamados, tendo em conta não ser possível a discussão da transcendência sob o requisito da repercussão social, exclusivo dos reclamantes.

Nessa senda, propõe-se a revogação de um dos requisitos da transcendência, qual seja, o da repercussão social, a fim de se trazer mais isonomia às partes.

## 2.1.18 Conferir quitação total das rescisões trabalhistas homologadas com a assistência do sindicato dos trabalhadores

**Ação: alterar o artigo 477 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte nova redação:

Art. 477.....

§11. O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, se homologado pelo sindicato da categoria do empregado, terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. (NR)

§12. O ato da assistência na rescisão contratual a que alude o §11 será sem ônus para o trabalhador e o empregador. (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

Desde a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) deixou de ser obrigatória a homologação da rescisão de contratos de trabalho com mais de um ano de duração junto ao sindicato ou ao Ministério do Trabalho.

Contudo, especialmente frente aos sindicatos laborais, é possível a prestação de assistência para o fim de homologação de contratos de trabalho. Dessa forma, de um lado pode-se conferir atenção detalhada aos procedimentos e verbas de rescisão do contrato de trabalho e, de outro lado, como estímulo à submissão a essa assistência, para o fim de conferir quitação geral do contrato de trabalho, especialmente se não houver ressalva quanto a eventuais verbas relativas ao contrato.

No caso, tal assistência tem a capacidade de auxiliar previamente na composição de eventuais litígios que possam vir a surgir e, por outro lado, tem o poder de reduzir a potencial litigiosidade perante a Justiça do Trabalho.

Por isso, a proposta inclui dois novos parágrafos no artigo art. 477 da CLT com o condão de estipular que o ato de rescisão contratual homologado pelo sindicato, com assistência gratuita, tem eficácia liberatória geral sobre o contrato de trabalho, a menos que existam ressalvas expressas sobre parcela do contrato por parte do trabalhador assistido.

## **2.1.19 Explicitar a aplicabilidade da Modernização Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) a todos os contratos de trabalho**

**Ação: incluir dispositivo na Lei nº 13.467/2017.**

### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Modifica a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para explicitar que a Lei se aplica integralmente aos contratos vigentes.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1ºA Lei nº 13.467/2017, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 6º-A O disposto nesta Lei se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa**

A presente proposta tem como objetivo explicitar que a Lei nº 13.467/2017 se aplica a todos os contratos de trabalho a partir do início de sua vigência, inclusive para aqueles celebrados anteriormente à edição da referida Lei, e não somente àqueles celebrados após a sua vigência.

Importa notar que a MPv nº 808/2017, já caducada, tratava expressamente do tema, em seu artigo 2º. A inclusão dessa disposição na referida MP foi realizada para afastar quaisquer dúvidas sobre a aplicabilidade da reforma trabalhista àqueles contratos de trabalho existentes anteriormente de sua entrada em vigor.

Reconhece-se que ainda há alguns questionamentos e interpretações destoantes sobre a questão, especialmente no que se refere à aplicação da Lei em relação aos contratos celebrados antes de sua vigência e que continuaram ativos após a entrada em vigor da nova Lei (após 11/11/2017). Dessa forma, para afastar desnecessários questionamentos judiciais, sugere-se explicitar novamente a aplicabilidade imediata da lei aos vínculos trabalhistas existentes.

Assim sendo, a proposta tem como objetivo dispor, de forma expressa, sobre a aplicabilidade imediata da Lei nº 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, a fim de dirimir a insegurança jurídica.

## 2.1.20 Extinguir a indenização na extinção do contrato de safra

**Ação: revogar o artigo 14 da Lei nº 5.889/73.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Revoga o artigo 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, para extinguir a indenização do tempo de serviço na expiração do contrato de safra.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o artigo 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, foi editada ao tempo em que o trabalhador rural não fazia jus ao FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, direito que somente foi estendido ao rurícola com a Constituição da República promulgada em 05 de outubro de 1988.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS veio substituir o sistema de indenização do tempo de serviço, inicialmente como regime alternativo para o trabalhador urbano e, com a Constituição Federal de 1988, como regime único, tanto para o trabalhador urbano como para o trabalhador rural.

A partir de outubro de 1988 o trabalhador rural safrista faz jus aos depósitos mensais do FGTS efetivados pelo empregador rural durante o tempo de serviço.

Malgrado a incompatibilidade dos dois regimes e a não possibilidade da existência de duplo regime indenizatório, a fiscalização do trabalho e parte da jurisprudência trabalhista entendem compulsória tal cumulação, à vista da letra do artigo 14 da Lei nº 5.889/73, afrontando o princípio da isonomia entre os trabalhadores rurais e urbanos, e onerando sobremaneira o empregador rural e a agroindústria, o que impõe a revogação do referido dispositivo legal.

### 2.1.21 Definir a aplicabilidade do dano extrapatrimonial aos casos de comprovada dispensa discriminatória

**Ação: alterar a Lei nº 9.029/95.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, para definir a aplicabilidade do dano extrapatrimonial aos casos de comprovada dispensa discriminatória.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato comprovadamente discriminatório, nos moldes desta Lei, garante ao trabalhador a reparação por danos de natureza extrapatrimonial prevista no Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4-Aº É necessária a comprovação do ato discriminatório motivador da rescisão do contrato de trabalho para os fins previstos no artigo 4º desta Lei, devendo o ônus da prova respeitar o disposto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, não sendo cabível qualquer presunção.

Art. 4º-B Não se presumem estigmatizantes ou causadoras de preconceito, para os termos desta lei, doenças graves.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A Lei nº 9.029/95 dispõe sobre a proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou rescisórios. Não obstante, a Súmula nº 443 do C. TST, que cuida do tema, discorre sobre pontos que não foram expressamente tratados na citada Lei. Por oportuno, confira-se o teor da Súmula:

“SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Referida Súmula restringe o direito potestativo de dispensa e cria uma estabilidade infinita não prevista em lei, à revelia do artigo 8º, §2º, da CLT. E mais, tal verbete também cria norma de direito processual a respeito da inversão do ônus da prova, violando os §§ 1º e 2º, do artigo 818, da CLT.

A Lei nº 9.029/95 não dispõe sobre doença grave e estigmatizante. Isso advém apenas da Súmula nº 443. Vale ressaltar, ainda, que o TST tem estendido os efeitos dessa Súmula, alargando consideravelmente o conceito de doença grave causadora de estigma. Se antes o verbete era aplicado tão-somente para empregados portadores de HIV, em recentes decisões tal Súmula tem sido aplicada em casos de cardiopatia, esclerose múltipla, todas as formas de câncer (inclusive o câncer de próstata), tuberculose, hepatite C, psoríase, hérnia discal, tuberculose e obesidade.



Portanto, visando à eliminação de insegurança jurídica, a presente proposição estabelece o conceito de doença grave e estigmatizante e estabelece regras claras para a inversão do ônus da prova, eliminando-se a possibilidade de presunção de discriminação.

De outra parte, no tocante à reparação devida ao trabalhador em decorrência do rompimento do contrato de trabalho por ato comprovadamente discriminatório, convém expressar a aplicação da proteção à esfera moral e existencial da pessoa física, por meio de indenização por danos de natureza extrapatrimonial prevista no Título II-A (artigos 223-A a 223-G) da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, essa alteração tem o condão de explicitar a utilização, para prevenção e reparação de danos a qualquer trabalhador, de um mesmo regime, qual seja, o previsto na CLT atinente a danos extrapatrimoniais, garantindo a isonomia de regimes reparatórios.

## 2.1.22 Permitir a concessão de férias coletivas fracionadas em até três períodos anuais

**Ação: alterar o artigo 139 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir a concessão de férias coletivas fracionadas em até três períodos anuais, com comunicação prévia para os empregados do setor que receberá as férias.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 139.....

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 3 (três) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará por escrito aos empregados, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim de cada período de férias, precisando quais os estabelecimentos, setores ou parte deles que serão abrangidos pela medida.

§ 3º A comunicação de que trata o § 2º deste artigo deverá permanecer arquivada pelo prazo de 5 (cinco) anos, para efeitos de comprovação junto aos órgãos competentes de fiscalização ou ao sindicato da categoria profissional.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A CLT dispõe que podem ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de setores dela. Elas podem ser fracionadas em no máximo dois períodos, nenhum deles menor do que dez dias. Além disso, é exigida comunicação prévia ao Ministério do Trabalho e ao sindicato da categoria.

Permitir o fracionamento das férias coletivas em até três períodos facilitaria a gestão das empresas em setores que têm épocas de baixa movimentação, além de ser um atrativo aos trabalhadores, que podem gozar as férias com tranquilidade por saberem que a empresa ou o seu setor está com as atividades paradas. Ampliar a possibilidade de fracionamento das férias coletivas permitiria, portanto, ajustar as necessidades de produção e aprimorar a gestão das empresas nas fases de menor demanda produtiva.

Ademais, a concessão, fracionada ou não, das férias coletivas, deve ser informada aos trabalhadores previamente, como se exige para qualquer procedimento de férias. Contudo, com os sistemas atuais oficiais de controle de informação e de dados utilizados pelo Governo, torna-se desnecessária, por meramente burocrática, uma informação específica e prévia sobre a concessão de férias coletivas que não seja para os empregados que as receberão.

Necessário destacar que a Lei nº 13.467/2017 modernizou o regime de férias individuais, permitindo que as férias individuais sejam fracionadas em até 3 períodos, um deles não menor do que 14 dias, e os

outros não menores do que cinco dias (art. 134 da CLT). As férias coletivas precisam de modernização semelhante.

Essa mudança daria maior agilidade e reduziria burocracias na gestão das empresas, permitindo que façam as adequações necessárias relativas aos períodos de menor demanda produtiva, além de desburocratizar esse procedimento.

### 2.1.23 Simplificar o cálculo da hora noturna

**Ação: alterar o artigo 73 da CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para simplificar o cálculo da hora noturna.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento), pelo menos, sobre a hora diurna

§1º (revogado).

§2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, exclusivamente o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, independentemente de prorrogação.

§3º .....

§4º.....

§5º (revogado).”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Considera-se trabalho noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. O trabalho realizado nesse intervalo de horário tem duas particularidades: i) deve ser remunerado com adicional de 20%; e ii) cada 52,5 minutos de trabalho noturno são considerados como uma hora.

O Brasil é o único país no mundo que tem uma hora de 52,5 minutos. Entretanto, essa forma de cálculo gera diversos problemas para as empresas, especialmente em jornadas especiais de trabalho e no estabelecimento de turnos, inclusive em virtude da disposição de que a continuidade no trabalho após o período noturno deve ser considerado também jornada noturna. Tais problemas poderiam ser resolvidos sem perda para os trabalhadores, inclusive com ganhos de remuneração, sendo necessária apenas a simplificação legal.

Dessa forma, é necessário estabelecer que a hora noturna tem 60 minutos, deixando de existir a redução ficta para 52,5 minutos, e, ao mesmo tempo, dispor que adicional da hora noturna é de 25% sobre a hora noturna trabalhada, o que compensa a equiparação da duração da hora noturna à hora normal de trabalho. Esse acréscimo deve ser aplicável apenas ao período entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se efetivamente, assim, uma jornada noturna de 8 horas.

Essa mudança facilitará o cumprimento da legislação trabalhista e simplificará os cálculos das remunerações por trabalho noturno.

## 2.1.24 Aperfeiçoar a exigência de contratação de pessoas com deficiência

**Ação: alterar o artigo 93 da Lei nº 8.213/91.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para aperfeiçoar a exigência de contratação de pessoas com deficiência.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93.....

.....

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, salvo se o empregador tiver preenchido o número mínimo de reserva de vagas prevista em Lei.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

O programa de ação instituído pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91 é um instrumento importante para promover o emprego das pessoas com deficiência no setor privado.

Com efeito, embora a atual redação do § 1º do citado artigo condicione a dispensa de um empregado com deficiência à contratação de outro em condições semelhantes, visando à manutenção do percentual legalmente estipulado, o TST pacificou o entendimento de que é válida a dispensa sem a comprovação da contratação de substituto em situação análoga nos casos em que as empresas já atendam à cota mínima legal (Processo E-ED-ED-RR - 10740-12.2005.5.17.0012, da SBDI-I).

Dessa forma, é necessário o aperfeiçoamento ora proposto, para que se passe a prever expressamente que não é obrigatória a substituição de empregado reabilitado ou com deficiência se as empresas observarem o percentual mínimo legal. Tal medida conferirá maior segurança jurídica e evitará interpretações divergentes sobre o tema.

## 2.1.25 Aprimorar regras de pagamento de prêmios

**Ação: alterar o artigo 457 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aprimorar as regras de pagamento de prêmios.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O parágrafo 4º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457 .....

.....

§ 4º. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, havendo ou não ajuste expresso entre empregado e empregador sobre os valores e desempenho esperado para percepção do benefício.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A Lei nº 13.467/2017 trouxe significativas mudanças e inovações nas relações trabalhistas, mormente no que se refere aos prêmios e outras formas de retribuição ao empregado pelo seu trabalho.

E, embora o legislador, no § 4º do artigo 457 da CLT, tenha explicitado o beneplácito dos prêmios como mera liberalidade concedida pelo empregador ao empregado ou grupo de empregados, em forma de bens, serviços ou quantia em dinheiro, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, convém explicitar que a parcela poderá ser objeto de ajuste entre as partes.

Tal liberalidade expressa no corpo normativo afastaria interpretações equivocadas, pois, não raro, são levantadas dúvidas sobre o tema. Essa mudança conferiria maior segurança jurídica, na medida em que explicita que a possibilidade de ajuste expresso sobre valores e desempenho para o seu recebimento não desnatura a sua natureza do prêmio.

## 2.1.26 Fortalecer a participação nos lucros e resultados

**Ação: alterar a Lei nº 10.101/2000.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para fortalecer a participação nos lucros e resultados.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art.2º.....

.....

§ 5º. Prevalecerá a participação nos lucros ou resultados paga ou creditada por empregadores aos seus empregados, sempre respeitada a soberania das regras ajustadas por comissão paritária ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda que celebrados durante o exercício ao qual se referem os lucros ou resultados.

§ 6º. Na hipótese do § 5º, uma vez convocado o representante do sindicato da categoria para integrar a comissão paritária, resta cumprida a exigência prevista no inciso II do *caput* deste artigo, sendo certo que a recusa ou ausência do representante sindical durante a negociação ou formalização do instrumento, não invalida a participação nos lucros ou resultados firmada por meio da comissão.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A participação nos lucros e resultados - PLR é instrumento que visa ao estímulo do trabalho e de sua produtividade. Sua regulamentação por meio da Lei nº 10.101/2000 foi importante para dar mais segurança jurídica ao pagamento dessa verba, cuja negociação já ocorria entre empregados e empresas.

Desde então, algumas leis alteraram pontos específicos da PLR, tendo, como resultado, fortalecimento do instituto. É o caso da Lei nº 13.467/2017 que, modernizando a legislação trabalhista, reforçou, por meio do inciso XV de seu artigo 611-A, a força da negociação coletiva sobre a questão.

No entanto, ainda há dúvidas sobre a negociação coletiva firmada para contraprestação referente ao exercício em andamento, em especial quando relativa a resultados e lucros já alcançados, especialmente em virtude da interpretação relativa a requisitos disciplinados pela Lei nº 10.101/2000 (a exemplo daqueles previstos no §1º do artigo 2 da Lei).

Ao mesmo tempo, a definição de participação do sindicato na comissão paritária estabelecida pelas partes tem gerado dúvidas quando há recusa de participação ou não comparecimento do sindicato nas oportunidades de discussão. Isso não pode impactar o intuito declarado de empregados e empresa de firmar uma negociação a respeito da PLR. Diante disso, propõe-se incluir na Lei nº 10.101/2000 dispositivos para afastar qualquer insegurança jurídica quanto a esses pontos, reforçando o intuito das partes de firmar negociação e distribuir lucros e resultados.

## 2.1.27 Revogar a exigência de licença prévia para prorrogação da jornada em ambiente insalubre

**Ação: revogar o artigo 60 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Revoga o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

### Justificativa

A presente proposta tem o objetivo de revogar a exigência de licença prévia para prorrogação da jornada em ambientes considerados insalubres.

Caso empregado e empregador tenham interesse em suprimir o trabalho aos sábados mediante compensação com trabalho nos demais dias da semana, com o acréscimo de alguns minutos diários, basta o acordo escrito ou convenção ou acordo coletivo de trabalho. Todavia, se a atividade for ou venha a ser considerada como insalubre, mesmo em grau mínimo, há necessidade da autorização de que trata o artigo 60 da CLT. Do contrário, o empregador poderá ser condenado a pagar, como extraordinárias, as horas destinadas à compensação.

Contudo, não raro, tal autorização é negada ou mesmo revogada. Dessa forma, propõe-se a extinção de tal exigência, inclusive porque a compensação de jornada é usualmente conveniente tanto para o setor produtivo quanto para os trabalhadores.



## 2.1.28 Disciplinar a ausência do empregado ao trabalho e a emissão de atestados médicos

**Ação: alterar a Lei nº 605/49.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Acréscima dispositivos à Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, para disciplinar a ausência do empregado ao trabalho.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 6º .....

.....

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da empresa ou profissional de saúde por ela designado ou aceito.

.....

§4º O atestado médico deverá ser emitido conforme disposto no parágrafo 1º, contendo, no mínimo, o endereço, a data e o período do atendimento, tratamento e prazo de tratamento sugeridos.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A legislação em vigor diz que qualquer profissional da saúde pode emitir atestado médico, o que é muito abrangente, podendo acarretar interpretações diversas.

A Lei nº 605/1949 esclarece no artigo 6º, parágrafo 2º, a ordem de preferência para aceitação dos atestados, e deixa claro que a emissão deve ser feita por médico.

A presente proposta busca trazer mais vínculo e segurança jurídica para dispor especificamente que a empresa deve ter a responsabilidade de analisar o atestado para o fim de acatá-lo, reduzindo-se a possibilidade de fraudes recorrentes nesse tema. No mais, orienta de forma precisa as informações mínimas que devem existir no atestado médico para o fim de justificativa de falta, uniformizando o número mínimo de informações necessárias no documento.

## 2.1.29 Ampliar as possibilidades de apresentação do agravo de petição

**Ação: alterar o artigo 897 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Dá nova redação ao artigo 897 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o cabimento do agravo de petição em decisões interlocutórias.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 897 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 897 Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

- a) de petição, de todas as decisões do Juiz ou Presidente, inclusive interlocutórias, proferidas nas fases de liquidação e execução;
- b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

O chamado princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, aplicável na fase de conhecimento do processo do trabalho, tem como premissa a celeridade processual e se justifica por um imperativo de efetividade, de modo a evitar o atraso na solução da lide.

Por outro lado, na fase de execução tal premissa não pode violar o princípio da ampla defesa, consagrado no art. 5º, LV, da CF. Admitir-se tal princípio de forma ampla nas fases de liquidação e execução, resultaria em grave prejuízo às partes, em virtude da impossibilidade de recorrer de decisões que causam grande impacto nos tramites processuais.

Inobstante, os tribunais têm limitado o cabimento do agravo de petição em certos casos, como é o exemplo do OJ 12 do TRT da 4ª Região: “não se conhece, por incabível, o agravo de petição interposto contra decisão que não acolhe exceção de pré-executividade”; ou ainda em situação em que se reputa a manifestação do juízo com natureza de mero despacho, a despeito de sua natureza decisória.

A possibilidade de revisão de qualquer decisão nas fases de liquidação e execução, ainda que de natureza interlocutória, por um colegiado, revela-se essencial para impedir situações excessivamente gravosas ao executado. Além disso, aguardar o curso de toda execução para impugnar determinada decisão pode gerar impacto definitivo as partes.

Dessa forma, justifica-se a alteração do texto do artigo 897 da CLT para que caiba agravo de petição em todas as decisões, ainda que de natureza interlocutória, nas fases de liquidação e de execução.

### 2.1.30 Tornar facultativa a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e aprimorar suas regras

**Ação: alterar a CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O *caput* do art. 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 163. Será facultado ao empregador a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA, em conformidade com as Instruções expedidas pela Secretária do Trabalho, do Ministério da Economia nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificados”. (NR)

Art. 2º. O parágrafo 3º do art. 164 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 164 .....

§ 3º. O mandato do empregado eleito para cargo titular de direção de comissões internas de prevenção de acidentes terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma única reeleição, na vigência do contrato de trabalho, devendo esta ocorrer no período imediatamente subsequente à primeira eleição.” (NR)

Art. 3º. O art. 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 165. Os titulares da representação dos empregados na(s) CIPA(s) não poderão sofrer despedida sem justa causa ou arbitrária, não se estendendo essa garantia aos suplentes.

Parágrafo único. Em caso de encerramento das atividades do estabelecimento em que o empregado membro da CIPA exerce suas atividades, cessa a estabilidade e o contrato de trabalho poderá ser rescindido.” (NR).

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A CIPA é instrumento das empresas para auxiliar na prevenção de acidentes do trabalho, aliado a diversos outros mecanismos de proteção. Sendo, assim, deve ser objeto de escolha do empregador ou estabelecido mediante acordo com os interessados.

Quando acordada, a CIPA deve ter papel destacado de promoção de segurança e saúde no trabalho, em especial por meio de estratégias de informação e acompanhamento de medidas de prevenção de acidentes e preservação de saúde. Sendo assim, deve ser dotada de rotatividade entre os empregados, razão porque a quantidade de mandatos deve ser restrita, de forma a dar oportunidade de participação a outros empregados.

No mais, a preservação do papel da CIPA e de sua atuação dentro da empresa está ao cargo do titular, razão porque apenas a ele cabe a proteção contra despedida injustificada durante sua atuação. Pelo mesmo motivo, não se justifica a manutenção do contrato de trabalho em caso de encerramento das atividades do estabelecimento, uma vez que inexistente motivação para a existência da Comissão.

## 2.1.31 Estabelecer que a base de cálculo da cota de pessoa com deficiência se vincula aos empregados contratados por prazo indeterminado

**Ação: alterar o artigo 93 da Lei nº 8.213/91.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que a base de cálculo da cota de pessoa com deficiência se atenha aos empregados contratados por prazo indeterminado.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 93.....  
.....

§ 5º. Ficam excluídos da base de cálculo para reserva de cargos a serem preenchidos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras com deficiência, a que alude o *caput*, os empregados em contrato por prazo determinado e em contrato de trabalho intermitente, os aprendizes, e os trabalhadores que executem serviços sob contrato previsto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973.”

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

O sistema de cotas para contratação de pessoas com deficiência é instrumento para inclusão desse grupo de pessoas no mercado de trabalho formal.

Calculado com base no número de pessoas empregadas por uma empresa, ou seja, em percentuais que variam de 2 a 5% dos empregados da empresa, atualmente muitas empresas têm enfrentado dificuldade em tentar cumprir a cota, pois estão inseridas na contagem todos os vínculos de emprego existentes, não importando o tipo.

Com efeito, é necessário reconhecer a variabilidade do número de empregos existentes em empresas dado fatores sazonais, que as levam a utilizar formas de contratação de trabalhadores em contratos atípicos (como intermitentes e por prazo determinado), que não deveriam ser incluídos no cálculo da cota, eis que esta deve ter por base os contratos por prazo indeterminado, menos invariáveis que os contratos mencionados, reduzindo a flutuação da cota.

Ademais, a cota visa à inclusão efetiva, de longa duração, da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não se justificando a utilização de contratos atípicos em sua base de cálculo, criando demanda artificial.

No entanto, como não há na Lei nº 8.213/91 dispositivo que explicita essa exclusão, necessário reparar a situação, incluindo na referida lei uma regra que excepcione contratos de trabalho atípicos, que geram maior variação no número de vínculos de emprego existentes em dada empresa.

## 2.1.32 Dispor sobre o tempo em treinamento disponibilizado pelo empregador

**Ação: alterar o artigo 4º da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o tempo em treinamento disponibilizado pelo empregador.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 4º .....

§ 3º A participação do empregado em treinamento ou ensino à distância, disponibilizado pela empresa, fora do horário de trabalho normal, não será computada na duração da jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo estipulação em contrário em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que se preveja a aplicação de sanção ao empregado, em caso de não participação.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

No tocante à duração de jornada, é importante que haja clareza quanto a atividades que não são computadas como tempo à disposição do empregador, como bem prevê o § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, o dispositivo deixa de mencionar treinamentos ou ensino à distância disponibilizados pelo empregador, o que gera insegurança jurídica.

Nesse sentido, deve-se garantir que essas atividades não constituam tempo à disposição, o que tem como benefício o estímulo à capacitação e dos empregados e o conseqüente aumento de produtividade e competitividade.

### 2.1.33 Incluir prévia manifestação de terceiro no polo passivo, caso requerido em fase de execução

**Ação: incluir dispositivo na CLT.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o art. 880-A, para dispor sobre manifestação prévia de terceiro incluído no polo passivo na fase de execução.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 880-A Quando em fase de execução, se requerida a inclusão de terceiro no polo passivo, este será intimado previamente para manifestação, podendo opor matérias de defesa, processuais e materiais, quanto à sua alegada responsabilidade, sendo desnecessária a garantia do juízo, o que se dará quando do oferecimento de embargos à execução.”

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A execução trabalhista é a fase do processo em que se impõe o cumprimento do que foi determinado pela Justiça, o que inclui a cobrança forçada feita a devedores para garantir o pagamento de direitos.

Ocorre que o Processo do Trabalho admite a inclusão de um terceiro no polo passivo da demanda em fase de execução, caso frustrada a tentativa de pagamento perante o reclamado original, para viabilizar a concretização do direito do exequente, sob eventual alegação de existência de grupo econômico, sucessão trabalhista ou outro instituto afim.

Fato é que a defesa deste terceiro, incluído em fase de execução, resta manifestamente prejudicada no atual sistema, que só lhe permite manifestação por meio de embargos à execução, exigindo a garantia total do juízo como requisito de admissibilidade. Também a figura da exceção de pré-executividade - com aceitação apenas excepcional e para hipóteses absolutamente restritas - não atende ao direito fundamental à ampla defesa.

Vale lembrar que a Constituição Federal garante, em seu art. 5º, LV, o princípio da ampla defesa e do contraditório, bem como o devido processo legal, em seu inciso LIV. Tais princípios são basilares no ordenamento jurídico pátrio.

Portanto, o sistema ora proposto visa garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa independentemente de garantia judicial prévia, sem imputar a um terceiro o ônus de garantir execução de uma demanda da qual não participou da fase de conhecimento.

## 2.1.34 Ampliar o prazo para pagamento de execução

**Ação: alterar o artigo 880 da CLT.**

### Minuta de ato legal

#### LEI Nº

*Altera o artigo 880 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo para pagamento de execução.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 880 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 15 (quinze) dias úteis ou garanta a execução, sob pena de penhora.

.....

§ 3º - Se o executado, procurado por 3 (três) vezes no espaço de 15 (quinze) dias, não for encontrado, far-se-á citação por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Vara do Trabalho, durante 30 (trinta) dias.

§ 4º - Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### Justificativa

A atual legislação trabalhista concede prazo de 48 (quarenta e oito) horas para pagamento de suas execuções.

Nos dois extremos da realidade empresarial, tanto para o pequeno empresário como para os grandes conglomerados empresariais, este curtíssimo prazo se torna impraticável, inviabilizando a continuidade dos negócios.

Quando uma pequena empresa é obrigada a desembolsar determinado valor a fim de pagar uma execução trabalhista, deixa de ter capital para investir em novos empregos ou infraestrutura, além de não possuir tempo hábil para levantamento do valor determinado, seja por empréstimos ou venda de bens, o que em muitos casos acarreta falências e, por consequência, desemprego. No outro extremo, os grandes grupos empresariais detêm inúmeros controles financeiros, sejam internos ou externos, o que demanda um enorme espaço de tempo para aprovação de pagamentos e suas justificativas, inclusive para o próprio Governo.

Conceder o prazo de 15 (quinze) dias úteis na execução trabalhista, como o faz o Processo Civil (art. 523 do CPC), vai além da boa forma processual, sendo medida urgente para estimular investimentos no País.



## 2.2 Projetos de Lei Ativos

### 2.2.1 Modificar a data de recolhimento do FGTS

**Ação: aprovar o texto original do PL 2682/2019.**

#### **Projeto de Lei nº 2682/2019**

*Altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para dispor sobre a data do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 20 (vinte) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa do Projeto de Lei**

Os empregadores devem efetuar o depósito do FGTS até o dia 7 de cada mês, correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador (artigo 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990).

A obrigação de depositar o valor referente ao FGTS até o dia 7 pode ser ampliada, sem prejuízo para trabalhadores ou governo, de forma a simplificar as obrigações das empresas. Isso porque os empregadores já devem fazer o recolhimento da contribuição previdenciária devida até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação de serviços (artigo 30, I, “b” da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991). Definir a data do recolhimento do FGTS no mesmo dia facilitaria a gestão de obrigações e procedimentos para cumprir tais obrigações, sem que isso signifique perda de recursos ou redução do valor depositado para cada trabalhador, a título de FGTS.

É benéfico, portanto, para unificar tais obrigações, alterar a data de recolhimento do FGTS do dia 7 para o dia 20 de cada mês. Essa mudança simplificaria a gestão de pagamentos das empresas, sem prejuízo aos empregados ou ao governo.

## 2.2.2 Acrescentar o exame de gravidez ao rol de exames demissionais

**Ação: aprovar o texto original do PL 6074/2016.**

### **Projeto de Lei nº 6074/2016**

*Inclui o § 8º no art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre exame médico demissional.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Com a edição da presente norma passa a ser permitida a exigência de teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão, de forma a garantir o exercício ao direito de estabilidade de emprego à gestante.

Art. 2º O art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de §8º nos seguintes termos:

“Art. 168 .....

.....

§ 8º Poderá ser exigido teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

Para preservar as oportunidades de acesso a colocações no mercado de trabalho e sua permanência em cargos e funções, a lei (artigo 374-A da CLT e artigos 1º e 2º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995) veda que os empregadores exijam exames de gravidez por ocasião da admissão ou durante a vigência de contrato de emprego, reputando essa prática como discriminatória.

O conhecimento prévio do estado de gravidez antes do encerramento de todos os procedimentos de rescisão contratual evita que tanto as gestantes como as empresas sejam prejudicadas por uma rescisão contratual vedada pela condição desconhecida. Dessa forma, pode-se garantir que as empregadas com estabilidade (artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT) não precisem recorrer ao Judiciário para serem reintegradas ao trabalho.

Além disso, o empregador, ao rescindir o contrato de trabalho de empregadas em determinada faixa etária, poderia ter certeza sobre o fato de a rescisão contratual levada a efeito ser plenamente válida.

Por isso, alterar a CLT para dispor sobre a possibilidade de se incluir no rol de exames demissionais o exame de gravidez, de forma a dirimir a insegurança jurídica em questões de estabilidade provisória e reversão da rescisão contratual. Tal providência traria ganhos de segurança jurídica às empresas, que teriam como saber se o ato de dispensa que praticam é ou não válido; também traria benefícios às empregadas, que tenderiam a usufruir mais tempestivamente de sua estabilidade; e, por fim, também ao Estado, que ganharia com a redução de conflitos judiciais relativos à questão.

### 2.2.3 Estabelecer que a estabilidade provisória da gestante, empregada por prazo determinado, permaneça até o fim do prazo do contrato

**Ação: aprovar o texto original do PL 2685/2019<sup>1</sup>.**

#### **Projeto de Lei nº 2685/2019**

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória da gestante contratada por prazo determinado.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 391-A. ....

Parágrafo único. A estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado se extingue com o fim do prazo do contrato firmado pelas partes.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa do Projeto de Lei**

O art. 10, inciso II, alínea b do ADCT estabelece ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto. No entanto, essa proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa tem sido estendida pelo Judiciário para os casos de cessação do contrato de trabalho por decurso de prazo em contratos por prazo determinado ou temporários. Esse entendimento foi incluído na Súmula 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho.

Com isso, o contrato de trabalho por prazo determinado passa a gerar insegurança jurídica para o caso de contratação de mulheres, o que repercute na potencial redução de seu mercado de trabalho.

Acrescente-se que, por vezes, a gravidez advinda no curso do contrato de trabalho pode não ser de conhecimento do empregador, ou mesmo da própria empregada. Nesses casos, as partes ficam impossibilitadas de saber se a extinção do contrato de trabalho por decurso de prazo teve ou não segurança jurídica.

Por isso, deve-se prever em lei que a estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado perdure até o decurso do prazo estabelecido para o contrato de trabalho, uma vez que o decurso de prazo não implica dispensa arbitrária ou sem justa causa. Tal providência aumentaria a segurança jurídica, retirando entraves para o mercado de trabalho da mulher.

---

<sup>1</sup> Apensado ao PL 3829/1997.

## 2.2.4 Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS

**Ação: aprovar o texto original do PLP 51/2007<sup>2</sup>.**

### **Projeto de Lei Complementar nº 51/2007**

*Revoga a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, que institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogada a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, que institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

A Lei Complementar 110, de 29 de junho de 2001, instituiu duas contribuições sociais incidentes sobre os depósitos do FGTS: a primeira, de um percentual adicional de 0,5% do FGTS pelo prazo de 60 meses, incidente sobre o depósito mensal de 8%; a segunda, de um adicional de 10% incidente em caso de despedida do empregado sem justa causa.

A causa determinante para a criação dessas contribuições foi a necessidade, por parte do governo, da formação de fundos para compensar as perdas do FGTS, ocasionadas por planos econômicos da época.

A contribuição adicional de 0,5% foi exigida de janeiro de 2002 até janeiro de 2007. Já a alíquota adicional de 10%, por não ter prazo de vigência definido, aguarda a derrogação da sua exigência, mesmo que seu objetivo já tenha sido alcançado em 2012, quando realizada a quitação das diferenças de saldos do FGTS.

A contribuição de 10% sobre o FGTS, que não tem mais justificativa para a sua existência, merece revogação, pois causa ônus desnecessário e significativo às empresas. É preciso extingui-la, uma vez que já foi alcançada a finalidade para a qual foi criada. Essa mudança desonerará as empresas, favorecendo a competitividade e um ambiente de negócios mais propício à geração de novos empregos.

---

<sup>2</sup> Possui 11 projetos apensados, inclusive o PLP 340/2017, que trata da extinção gradativa do FGTS.

## 2.2.5 Regularizar o auxílio-doença e o salário maternidade de trabalhador intermitente

**Ação: aprovar o texto original do PL 2176/2019.**

### **Projeto de Lei nº 2176/2019**

*Regulamenta a concessão do auxílio-doença e do salário maternidade ao trabalhador intermitente.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação da Legislação Trabalhista, para regulamentar a concessão do auxílio-doença e do salário maternidade ao trabalhador intermitente.

Art. 2º O Artigo 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação da Legislação Trabalhista, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 10 e 11:

“Art. 452-A. ....

§ 10. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 11. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

.....(NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

O trabalho intermitente criado pela reforma trabalhista trouxe dúvidas quanto ao recebimento de direitos previdenciários a essa categoria de trabalhador. O auxílio-doença para o trabalhador comum é pago pela empresa nos primeiros 15 dias de doença.

Já para o trabalhador intermitente, que pelas características de sua atividade, poderá estar inativo, dúvidas surgiram quanto a possibilidade de recebimento desse direito, já que a lei previdenciária prevê o seu pagamento pelo INSS somente a partir do 16º dia.

Para dirimir essa questão a Medida Provisória 808/17 previu que para o trabalhador intermitente o gozo desse benefício dar-se-ia imediatamente a partir da data de início da incapacidade, todavia, a Medida Provisória não foi apreciada pelo Congresso, perdendo sua validade e não tendo dirimido essa questão.

No mesmo sentido, a Medida Provisória, por mera falta de previsão na legislação trabalhista que criou o intermitente, veio a reforçar o pagamento do salário maternidade pelo INSS, motivo pelo qual reproduzimos no projeto o texto da MP.

Portanto, em face da decadência da MP 808/17 que perdeu sua eficácia, apresentamos o presente projeto de lei para que não reste qualquer dúvida quanto ao pagamento desses direitos ao trabalhador intermitente.

## 2.2.6 Permitir a comemoração dos feriados nas segundas-feiras

**Ação: aprovar o texto original do PL 6708/2016<sup>3</sup>.**

### **Projeto de Lei nº 6708/2016**

*Dispõe sobre a antecipação da comemoração de feriado em território nacional.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Serão comemorados nas segundas-feiras, por adiamento, os feriados que caírem nos demais dias da semana, com exceção dos que ocorrerem nos sábados e domingos e dos feriados dos dias 1º de janeiro (Confraternização Universal), 7 de setembro (Independência) e 25 de dezembro (Natal).

Parágrafo único. Ocorrendo mais de um feriado na semana, serão comemorados em dias consecutivos a partir da segunda-feira seguinte, conforme estabelecido no *caput* deste artigo.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

A presente proposta pretende, ao antecipar para as segundas-feiras os feriados que caírem nos demais dias da semana – com as referidas exceções –, evitar a ocorrência das chamadas “pontes”, quando, por exemplo, uma segunda-feira é “emendada” a um feriado que caia em uma terça-feira, provocando a perda de dia útil na semana.

Cumpre destacar que no Brasil a regulamentação dos feriados é dada pelas Leis nº:

- a) 662, de 1949, com redação oferecida pela Lei nº 10.607, de 2002, que declara feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro;
- b) 6.802, de 1980, que declara feriado nacional o dia 12 de outubro; e
- c) 9.093, de 1995, que define como feriados civis os declarados em lei federal e a data magna do respectivo Estado fixada em lei estadual, além de prever a criação de feriados religiosos, por lei municipal, em número máximo de quatro para cada Município, incluída a Sexta-Feira da Paixão.

Antes disso, em 11 de junho de 1985, havia sido publicada a Lei nº 7.320, que tratava justamente sobre a possibilidade de antecipação da comemoração de feriados, salvo os dias de Confraternização Universal, de Independência, do Natal e Sexta-feira Santa. Previa, ainda, que em caso de existência de mais de um feriado na mesma semana, esses seriam comemorados a partir da segunda-feira seguinte, de maneira subsequente.

Logo, levando em consideração que o próprio trabalhador seria beneficiado com a medida, pois lhe seria dada oportunidade de melhor organizar sua jornada de trabalho, sem quebras no cumprimento e acúmulo de banco de horas.

---

<sup>3</sup> Apensado ao PL 3797/2019.

## 2.2.7 Aumentar o prazo do contrato de experiência para até 180 dias

**Ação: aprovar texto original do PL 2687/2007<sup>4</sup>.**

### **Projeto de Lei nº 2687/2007**

*Altera a redação do parágrafo único, do art. 445 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Esta Lei visa modificar a redação do parágrafo único do art. 445, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para aumentar o prazo do contrato de experiência.

Art. 2º O parágrafo único do artigo 445 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 445.....

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 180 (cento e oitenta) dias.

.....(NR)”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

Esta proposição tem a finalidade de aumentar a geração de emprego e a ampliação e melhoria na experiência do trabalhador, pois, o contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Neste sentido, nota-se que se ampliarmos o prazo do contrato de experiência que é de 90 (noventa) para 180 (cento e oitenta) dias, possibilitará em um maior número de contratações e de profissionais com um período maior de experiência,

A alteração do texto do parágrafo único, “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias” do art. 445, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluído pelo art. 9º do Decreto-Lei nº 229 de 1967, é de grande importância para o trabalhador e empregador, tornando assim um processo mais dinâmico para a efetivação do profissional em fase de experimentação.

---

<sup>4</sup> Apensado ao PL 2260/1989.

## 2.2.8 Definir a destinação dos recursos oriundos de Termos de Ajustamento de Conduta ou de Ações Cíveis Públicas na seara trabalhista

**Ação: aprovar o texto original do PL 11271/2018<sup>5</sup>.**

### **Projeto de Lei nº 11271/2018**

Altera a Lei nº 9.008, de 21 de março de 1995, para dispor sobre a destinação de recursos oriundos de Termos de Ajustamento de Conduta ou de Ações Cíveis Públicas na seara trabalhista.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 9.008, de 21 de março de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º .....

§1º O Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), criado pela Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, tem por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, ao trabalho, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração à ordem econômica e a outros interesses difusos e coletivos.

§ 2º .....

I - das condenações judiciais de que tratam os arts. 11 e 13, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, que forem resultado de Ações Cíveis Públicas ajuizadas por qualquer dos legitimados de que trata o artigo 5º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, bem como os recursos monetários e multas oriundos de ajustamentos de conduta tomados pelos órgãos públicos com os interessados nos termos da referida Lei;

.....” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

A Lei 7.347/1985 disciplina a Ação Civil Pública (ACP), aplicável tanto para a cominação de obrigações de fazer e de não fazer ou condenação em dinheiro (art. 3º), incluídas, nestas, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a quaisquer interesses difusos e coletivos (como meio ambiente, preservação urbana, trabalho, etc), infração à ordem econômica, patrimônio público e social, entre outros (exceto tributos, Previdência, FGTS e demais fundos com usuários individualizáveis) (art. 1º, I a VIII e parágrafo único).

O artigo 1º, IV, da Lei 7.347/1985, ao tratar de “qualquer outro interesse difuso ou coletivo”, fundamenta as ACPs do Ministério Público do Trabalho (MPT) a respeito de matérias trabalhistas.

Como legitimados para propositura da ACP, a referida lei lista o Ministério Público (onde se inclui o MPT), a Defensoria Pública, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações e associações, estas desde que constituídas a pelo menos um ano e que tenham entre suas finalidades institucionais a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (art. 5º)

---

<sup>5</sup> Apensado ao PL 2841/2015.



O §6º do artigo 5º fundamenta a possibilidade de realização de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) pelos legitimados para propor a ACP, os quais deverão, portanto, respeitar as disposições legais da própria Lei 7.347/1985.

O artigo 11 fundamenta a cominação de multa em caso de descumprimento da obrigação de fazer ou não fazer determinada pelo juiz da ACP.

O artigo 13 estipula que condenações em dinheiro devem ser revertidas a “um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais”.

O referido fundo foi criado pela Lei 9.008/1995, que o denominou Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD) (art. 1º, §1º). Para gerir o FDD, criou-se também, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Federal Gestor do Fundo de Defesa de Direitos Difusos (CFDD). Este é integrado por representantes de Ministérios (Justiça, Cultura, Saúde, Fazenda, Meio Ambiente), do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE, Ministério Público e representantes de entidades civis (arts. 1º, *caput* e 2º).

O FDD tem como recursos o produto da arrecadação de condenações judiciais (indenizações e multas) decorrentes de ACPs e TACs, multas aplicadas pelo CADE, entre outros (art. 2º). Ou seja, indenizações e multas de ACPs ajuizadas pelo MPT e TACs firmados com o MPT devem ser destinadas ao FDD.

No mesmo sentido o Decreto 1.306/1994, que regulamenta o Fundo criado pela Lei 7.347/1985, dispõe que constituem recursos do fundo as multas e indenizações oriundas de todas as ações civis públicas, tendo por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos, nos quais se insere o trabalho. Ademais, todos os recursos arrecadados devem ser identificados de acordo com a natureza da infração a fim de permitir a destinação de ação de reconstituição de acordo com o tipo de bem lesado.

Apesar da clareza da destinação ao FDD de todo e qualquer recurso decorrente de ação civil pública movida pelos legitimados legais, no que se insere o Ministério Público, inclusive o MPT, ou termo de ajustamento de conduta, ao FDD, não é o que tem ocorrido.

De forma geral, tem sido entendido que, em virtude de a Lei 9.008/95 e de o Decreto 1.306/1994 não tratarem explicitamente do interesse “trabalho”, e tendo a Lei 7.347/85 disposto que os recursos dessas ações deverão ser utilizados para “reconstituição dos bens lesados” (art. 13), não devem, os valores decorrentes de TAC ou ACPs oriundos do MPT, ser destinados ao FDD.

Essa argumentação, contudo, não se atenta para o fato de que o CFDD tem atribuição justamente de realizar a destinação de tais recursos para fazer a referida reconstituição (de todos os interesses difusos e coletivos), inclusive com a identificação da origem de cada recurso relativamente à natureza da infração (conforme Decreto 1.306/94).

Em virtude dessa controvérsia, diversas são as formas utilizadas pelo MPT para destinar os recursos oriundos de TACs e de ACPs no âmbito trabalhista. Há destinações ao FAT, a instituições não governamentais de assistência social, e há imposição de ações de fazer em benefício de alguma comunidade, entre outros.

Tais questionamentos já ocasionaram provocações ao Conselho Superior do MPT e ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a respeito da destinação dos valores e da possibilidade de edição de atos regulamentando a mencionada destinação. Como exemplo podem ser vistos os processos PGT/CCR/Nº 8002/2008 e CSJT-AN-2242-53.2013.5.90.0000. Em ambos a decisão foi de ausência de competência para edição de tais normas.

Outra prática comum foi a destinação dos recursos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, gerido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat. No entanto, por argumentos que transitam entre considerar que o FAT não se trata de um fundo de reconstituição de danos, ou de ele ser um fundo para políticas públicas multidirecionadas (como abono salarial, qualificação e capacitação profissional, financiamento do BNDES), há entendimentos de que o direcionamento dos valores oriundos de ACPs e TACs não deveria ser feito ao referido fundo.

Em decorrência disso, têm crescido o número de casos em que é o próprio MPT ou o Judiciário quem define a destinação, havendo até mesmo hipóteses de magistrados formando grupos, com sua própria participação e a de procuradores, de entidades públicas, entre outros, para definir a destinação dos recursos em um nível local, não havendo, contudo, um controle público efetivo sobre a utilização eficiente de tais recursos.

Soma-se a essa situação de insegurança quanto à destinação legal dos valores oriundos de TACs e ACPs, a assinatura há alguns anos de um “Termo de Cooperação” firmado entre o MPT e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para que os recursos oriundos de ACPs e TACs possam ser depositados diretamente na conta da referida instituição internacional para que esta, em conjunto com o MPT, defina e, ao fim, realize ações de “promoção do trabalho digno” por meio de projetos e planos de trabalho que possam realizar a reparação de danos, estudos, ações de conscientização, entre outros.

Vale mencionar que a OIT, tratando-se de uma organização internacional, não está sujeita aos mecanismos de controle de contas e utilização de recursos públicos por órgãos públicos de controle, tais como o Tribunal de Contas de União – TCU e a Corregedoria Geral da União - CGU, e que o MPT não tem competência para fazer tal controle, inclusive porque tais valores oriundos de ACPs e TACs não são de titularidade do MPT. Destaca-se que tais recursos (muitos de alto valor), em virtude do previsto no Termo de Compromisso, entram diretamente na conta do OIT e sua destinação é posteriormente dada pela OIT com o MPT, apesar de já estar na conta da referida instituição internacional.

No entanto, com exceção daqueles casos em que são cominadas ações de fazer que não se referem diretamente à transferência ou ao uso de valores monetários, mas à prática de alguma ação específica, toda e qualquer condenação ou acordo oriundo de ACPs ou TACs que envolvam pagamento/transferência de valores em pecúnia (indenizações ou multas), por se tratarem de recursos públicos, deveriam ser realizados em contas públicas e estarem sujeitos a análises dos órgãos de controle.

Conforme mencionado, apesar da clareza da destinação ao FDD, gerido pelo CFDD, de qualquer valor oriundo de ACP ou TAC face à proteção e à restituição de interesse difuso ou coletivo violado, tais como os trabalhistas, essa destinação não é o que está acontecendo em virtude de uma interpretação restritiva do alcance dos dispositivos da Lei 9.008/1995 e do Decreto 1.306/94. Como soluções para resolver esse impasse, uma via de mais rápida regularização seria que o Ministério Público, ou a Justiça do Trabalho, simplesmente editassem norma interna que especificasse aos procurados e aos magistrados a necessária destinação ao FDD. Contudo, ambas as instituições já definiram que não têm competência para tanto. Dessa forma, necessária uma alteração legal.

Nesse sentido, a Lei 9.008/95 pode ser alterada para que nela conste expressamente que os valores decorrentes dos artigos 11 e 13 da Lei 7.347/85 devem ser depositados no FDD, inclusive porque ele é um fundo gerido por um conselho do qual participam o próprio Ministério Público Federal (da qual faz parte o Ministério Público do Trabalho), o Executivo, por seus Ministérios (valendo incluir, nessa gestão, o Ministério do Trabalho), e entidades civis.

## 2.2.9 Excluir as atividades que demandem aptidão plena do cálculo da cota de pessoa com deficiência

**Ação: aprovar o texto original do PL 6562/2016<sup>6</sup>.**

### **Projeto de Lei nº 6562/2016**

*Altera o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para excluir da base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência as atividades que demandem plena aptidão física, auditiva, visual ou mental.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 93.....

.....

§ 5º Para o cumprimento deste artigo, serão excluídos da base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência os cargos cujas atividades demandem plena aptidão física, auditiva, visual ou mental. (NR)”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

O sistema de cotas instituído pelo artigo 93 da Lei nº 8.213, de 1991, é um importante instrumento para promover o emprego das pessoas com deficiência no setor privado. Entretanto precisamos reconhecer que é necessária a adequação desse sistema, de modo a viabilizar seu integral cumprimento.

Nos setores de atividades que demandam plena aptidão física, auditiva, visual ou mental – por exemplo, no de vigilância armada –, quando consideramos todos os cargos da empresa como base para o cálculo da reserva de vagas, fica inviável a contratação de pessoas com deficiência para o integral preenchimento das cotas. Isso porque, em muitos casos, não há número suficiente de candidatos com deficiência que tenham aptidão para o desempenho da atividade-fim da empresa, e esta não dispõe de outras funções em que possa empregar adequadamente esses candidatos.

Destaca-se que, nesses casos, a dificuldade de contratação de pessoas com deficiência para cumprimento total da cota ocorre por questões de segurança e características inerentes ao serviço, e não por arbítrio dos empregadores.

Nesse contexto, não se justifica a manutenção de regras cujo cumprimento é impraticável e acaba sujeitando as empresas a graves penalidades por sua infração, inclusive multas administrativas e condenações judiciais ao pagamento de indenizações por danos morais coletivos que podem até inviabilizar a atividade empresarial e resultar no fechamento de seus postos de emprego.

Por fim, observa-se que este Projeto não proíbe a contratação de pessoas com deficiência para as atividades referidas. Se houver candidato apto para a função específica oferecida pela empresa, ele poderá ser contratado. O Projeto apenas pretende excluir da base de cálculo das cotas os cargos que especifica, o que, a depender do total de empregados da empresa nos cargos restantes na base de cálculo, resultará no afastamento da obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas com deficiência ou na redução do número de cargos a ser reservado.

---

<sup>6</sup> Apensado ao PL 6014/2009.

## 2.2.10 Aperfeiçoar o marco legal dos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior (expatriados)

**Ação: aprovar o texto do PL 3801/2019<sup>7</sup>**

### **Projeto de Lei nº 3801/2019**

*Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para dispor sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei regula a situação de empregados contratados no Brasil por empresas estrangeiras, ou transferidos por empresas constituídas sob as leis brasileiras e que tenham a sua sede e administração no País, para prestar serviços no exterior.

Parágrafo único. É excluído do regime desta Lei:

I – o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 12 (doze) meses, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias, ajuda de custo ou reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte durante o período de trabalho no exterior, os quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial;

II – o empregado que tenha seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido em razão de viagem para estudos e pesquisa no exterior, com ou sem percepção de bolsa de estudos custeada pelo empregador ou por outra instituição, desde que:

- a) seja formalizado, por escrito, termo com os motivos e a finalidade da concessão do afastamento para a viagem;
- b) seja feita anotação da suspensão ou da interrupção do contrato na carteira de trabalho do empregado.” (NR)

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho será aplicada a legislação do local de execução dos serviços, com a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe:

.....

- II – a manutenção, no Brasil, dos recolhimentos das contribuições para: a) a previdência social, observados os acordos internacionais em matéria previdenciária em vigor no Brasil;
- b) o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- c) o Programa de Integração Social (PIS/Pasep).

§ 1º A base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa, referidos no inciso II do *caput*, será exclusivamente o salário-base pago no Brasil à época da transferência, contemplando-se as alterações ocorridas para a categoria profissional durante o período em que o empregado estiver prestando serviço no exterior.

---

<sup>7</sup> Esse projeto foi aprovado no Senado sob o número PLS 138/2017. Atualmente tramita na Câmara dos Deputados - casa revisora - sob o número PL 3801/2019. Está apensado ao PL 1748/2011.

§ 2º Nenhum outro encargo trabalhista ou previdenciário será devido em razão da transferência, e os encargos devidos não incidirão sobre qualquer outra remuneração ou vantagem adicional decorrente da transferência ou da prestação de serviço no exterior.” (NR)

“Art. 4º Mediante ajuste escrito entre empregador e empregado, firmado no ato da transferência, serão fixados os valores da remuneração decorrente da transferência, a qual incluirá, necessariamente, o salário-base acrescido do adicional de transferência ao exterior, no valor mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-base.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º (Revogado).

§ 4º A remuneração do empregado e todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior para a qual o empregado prestar serviço.

§ 5º Caso a empresa forneça moradia no exterior ou outras vantagens diretas ou indiretas e o empregado transferido opte por percebê-las, essas vantagens serão compensadas no cálculo do adicional de transferência a que se refere o *caput* deste artigo.

§ 6º O adicional de transferência a que se refere o *caput* deste artigo, bem como as despesas resultantes da transferência, que correrão por conta do empregador, serão fixados mediante ajuste escrito e ambos terão caráter indenizatório.” (NR)

“Art. 5º .....

§ 1º Por opção escrita do empregado, a remuneração devida poderá ser depositada, no todo ou em parte, em conta bancária no Brasil ou no exterior, observadas as leis e normas aplicáveis no local da execução dos serviços.

.....

§ 3º A moeda estrangeira referida no *caput* deste artigo poderá ser a moeda do país de destino ou moeda de livre conversibilidade.

§ 4º Eventuais valores pagos ou remetidos pelo empregador a título de reajustamento de rendimento bruto, com o fim exclusivo de compensar o empregado pelos descontos fiscais exigidos conforme legislação do local de realização dos serviços no exterior, são isentos de impostos e contribuições federais no Brasil.” (NR)

“Art. 6º Após 2 (dois) anos de permanência no exterior será assegurado ao empregado o direito de gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora no exterior, ou para a qual tenha sido transferido, o custeio do transporte necessário para que o empregado venha ao Brasil e retorne ao local da prestação de serviços no exterior.

§ 1º O custeio de que trata o *caput* deste artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

.....

§ 3º O direito previsto no *caput* deste artigo poderá ser antecipado a partir do primeiro ano de permanência no exterior, desde que haja previsão nesse sentido em instrumento coletivo de trabalho ou em ajuste escrito.” (NR)

“Art. 7º .....

.....

§ 1º É assegurado ao empregado o seu retorno ao Brasil ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a) após 3 (três) anos de trabalho contínuo, prazo que poderá ser prorrogado para 5 (cinco) anos mediante ajuste escrito entre empregado e empregador;

.....  
e) quando o serviço ou a permanência do empregado no exterior deixar de ser necessário ou conveniente para a empresa.

§ 2º Nas hipóteses do inciso I do *caput* e das alíneas “a” e “e” do § 1º deste artigo, a data do efetivo retorno deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregador ou empregado, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, salvo acordo entre as partes.

§ 3º Na hipótese da transferência prevista no inciso III do art. 2º, o prazo de trabalho contínuo no exterior previsto na alínea “a” do § 1º deste artigo poderá ser estendido por sucessivos períodos de 3 (três) anos, mediante ajuste escrito entre empregado e empregador.” (NR)

“Art. 8º .....

Parágrafo único. Quando o retorno se verificar por iniciativa do empregado, ou quando este der justa causa para rescisão do contrato, o empregado será obrigado ao reembolso das despesas referidas no *caput*, podendo a forma de ressarcimento desse valor ser ajustada entre as partes ou compensada nos termos da lei.” (NR)

“Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação previdenciária brasileira, ainda que a lei local de prestação de serviço considere a natureza dessa prestação como autônoma e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora no Brasil que cedeu ou transferiu o empregado, ou aquela do mesmo grupo econômico para a qual retornar o empregado, é autorizada a deduzir tais valores dos salários futuros, observada a margem consignável prevista na Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, ou de eventual rescisão.

§ 2º (Revogado).

§ 3º As deduções mencionadas no § 1º, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em moeda nacional ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º (Revogado).” (NR)

“Art. 10. O adicional de transferência, as prestações *in natura* e o reembolso de despesas resultantes da transferência, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidos após o término da transferência ou o retorno ao Brasil, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito.

Parágrafo único. É assegurada ao empregado, quando do retorno ao Brasil, a percepção do salário-base que teria caso não tivesse sido transferido, acrescido dos reajustes salariais aplicados à categoria durante sua ausência.” (NR)

“Art. 14. Sem prejuízo da obrigação de a empresa estrangeira assegurar ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo, é garantida em qualquer hipótese a aplicação das leis do país da prestação dos serviços, que prevalecerão no que respeita a direitos, vantagens, garantias e obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

“Art. 16. A permanência do empregado no exterior poderá ser ajustada por período superior a 5 (cinco) anos, desde que seja assegurado a ele o direito de gozar as férias anuais no Brasil, após o segundo ano de permanência no exterior, com as despesas de transporte do empregado e seus dependentes pagas pela empresa estrangeira.” (NR)

“Art. 21. As empresas de que trata esta Lei farão, obrigatoriamente, seguro de vida e acidentes pessoais em favor do empregado, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior até o retorno ao Brasil.

§ 1º O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do empregado.

§ 2º O seguro previsto no *caput* deve incluir a cobertura do traslado de restos mortais e poderá ser estendido, mediante ajuste escrito, a outras hipóteses e aos dependentes legais do empregado que com ele residam no exterior.

§ 3º O seguro a que se refere o *caput* deste artigo não será exigido quando o empregado tiver plano de previdência complementar da empresa que contenha seguro com as mesmas coberturas ou a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos arts. 20-A e 20-B desta Lei.” (NR)

“Art. 22. Correrão por conta do empregador as despesas de transporte, inclusive dos dependentes que residam com o empregado no exterior, na sua ida, nas férias e no seu retorno ao Brasil na forma dos arts. 6º, 7º e 16 desta Lei, salvo a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos arts. 20-A e 20-B desta Lei.

§ 1º Correrão, ainda, por conta do empregador as despesas de transporte nas seguintes situações e condições:

I – passagens de ida e volta, por via aérea, quando o empregado e seus dependentes comprovadamente necessitarem, em caráter de urgência, de acesso a serviços de assistência médica fora do local de trabalho no exterior;

II – passagens de regresso ao Brasil no caso de retorno antecipado, por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico; e

III – passagens de regresso ao Brasil para os dependentes no caso de falecimento do empregado.

§ 2º Correrão por conta do empregador as despesas de repatriação dos empregados e de seus dependentes em outras situações de emergência, tais como catástrofes naturais e situações de perturbação da ordem pública, que apresentem risco à integridade física dos nacionais brasileiros.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A, com os seguintes arts. 20-A, 20-B e 20-C:

#### “CAPÍTULO III-A DA CONTRATAÇÃO OU TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA

Art. 20-A. Nas hipóteses dos incisos I e II do art. 2º, caso empregador e empregado decidam, de comum acordo, após a permanência do empregado no exterior por prazo superior a 3 (três) anos, que a sua transferência terá caráter definitivo, o contrato de trabalho no Brasil será rescindido, com o pagamento de todos os direitos inerentes à rescisão contratual e a consequente conversão da transferência em contratação definitiva pela empresa no exterior ou pela sucursal da empresa brasileira constituída no país da prestação de serviços.

§ 1º Na situação prevista no *caput* o empregado deverá ser contratado no exterior, como empregado local, e deixará de ser segurado obrigatório nos termos da legislação previdenciária brasileira.

§ 2º Rescindido o contrato de trabalho no Brasil pela transferência definitiva do empregado para o exterior, a empresa de origem no Brasil fica desobrigada de efetuar qualquer

pagamento ou recolher qualquer contribuição à previdência social do Brasil, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou ao Programa de Integração Social (PIS/Pasep), bem como de pagar ou recolher qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.

Art. 20-B. Caso haja necessidade de preenchimento, no exterior, de vaga de trabalho da empresa brasileira ou de empresa estrangeira do seu mesmo grupo econômico, os empregados da empresa brasileira que tiverem intenção de se fixar permanentemente no exterior poderão, mediante comum acordo, ser contratados em caráter definitivo, hipótese em que serão regidos exclusivamente pela lei do local da prestação de serviços, inclusive no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 20-C. Às hipóteses previstas neste Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.”

Art. 3º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 22-A:

“Art. 22-A. Nas contratações ou transferências de trabalhadores brasileiros para trabalhar no exterior realizadas na forma desta Lei, as empresas responsáveis no Brasil deverão assegurar aos trabalhadores as seguintes informações sobre as condições de trabalho no exterior e sobre os principais direitos trabalhistas previstos na legislação do local da prestação de serviços e aplicáveis ao contrato do trabalhador:

I – serviços a serem realizados;

II – empresa e cidade onde os serviços serão realizados;

III – remuneração e forma de pagamento;

IV – turnos de trabalho e número de horas de trabalho e de repouso;

V – jornada de trabalho;

VI – período de férias remuneradas;

VII – prazo do contrato de trabalho;

VIII – proteção em relação à segurança e à saúde no trabalho, fornecimento de uniforme, equipamentos e utensílios de trabalho e existência de eventuais descontos ao trabalhador.

§ 1º As informações a que se refere o *caput* deverão constar de termo, a ser assinado pelo trabalhador, e, em caso de descumprimento, a empresa signatária do termo poderá ser demandada pelos direitos nele referidos perante a Justiça do Trabalho no Brasil.

§ 2º O comprovante de pagamento dos direitos trabalhistas a que se refere o *caput* servirá como título de quitação plena dos débitos trabalhistas pela empresa signatária do termo a que se refere o § 1º, ou pela empresa para a qual o trabalhador prestou serviços no exterior, e poderá ser utilizado como prova perante a justiça do trabalho de qualquer desses países.”

Art. 4º Revogam-se os §§ 1º, 2º e 3º do art. 4º, os §§ 2º e 4º do art. 9º e os arts. 12, 13, 18 e 19 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa do Projeto de Lei**

O desenvolvimento da economia brasileira, com a crescente globalização de todos os setores produtivos, torna necessária a atualização da legislação trabalhista para que esta se ajuste aos princípios de Direito Internacional Privado do Trabalho, consubstanciados no Código de Bustamante, ratificado



pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871, de 1929, que preconiza a territorialidade da legislação sobre proteção social do trabalhador nas relações de trabalho.

A Lei nº 7.064, de 1982, que regulamenta a transferência de brasileiros para o exterior, representa um entrave à internacionalização das empresas brasileiras, fecha as oportunidades no mercado internacional de trabalho para os brasileiros e, conseqüentemente, impede que sejam abertos mais postos de trabalho no Brasil ao se transferir seu ocupante anterior para o exterior.

Assim, é urgente a adequação das regras de contratação e transferência de brasileiros à nova realidade econômica, à prática e à legislação internacional, sob pena de dificultar a internacionalização das empresas brasileiras e fechar os postos de trabalho no exterior aos brasileiros.

A Lei nº 7.064, de 1982, foi editada em um momento totalmente diferente, no qual a expatriação era prática pouco comum. A Lei visava a certas empresas de engenharia em um contexto específico, que estavam expandindo seus mercados, principalmente para a África, com o intuito de proteger os trabalhadores.

Desde 2004, os problemas de insegurança jurídica e custos elevados causados pela Lei nº 7.064, de 1982, se agravaram. A despeito desta Lei não se adequar à realidade mundial, a jurisprudência trabalhista passou a estendê-la para todos os setores empresariais.

Em conformidade com essas decisões judiciais, a Lei nº 11.962, de 2009, alterou o *caput* da Lei nº 7.064, de 1982, para estender sua aplicação a todas as empresas que transfiram ou contratem brasileiros para trabalhar no exterior.

Tal alteração não resolveu os principais obstáculos à internacionalização de empresas e à abertura de mercado de trabalho para brasileiros no exterior, criados pela Lei nº 7.064, de 1982. Apenas os estendeu a todas as empresas. Tais obstáculos podem ser resumidos em três pilares: a) insegurança jurídica; b) custos desproporcionalmente elevados de expatriação; c) incompatibilidade com as regras e o mercado internacional.

No tocante à insegurança jurídica, destaca-se às seguintes incertezas quanto: a) à legislação aplicável; b) ao caráter indenizatório (ou não) das verbas de transferência; c) à possibilidade de dispensa do empregado no Brasil e sua contratação no exterior, mesmo quando o contrato seja definitivo e não apenas transferência temporária (art. 453 da CLT); d) à viabilidade dos descontos do FGTS na rescisão ficta no exterior.

Não se pode pretender a aplicação ampla e irrestrita da legislação brasileira à relação contratual desenvolvida de pleno direito no exterior, em confronto com instrumentos normativos de Direito Internacional. Ademais, essa tentativa se mostrou inviável. Ela não confere igualdade de condições e de competitividade à empresa brasileira e faz com que o trabalhador brasileiro deixe de ser uma opção no mercado de trabalho mundial.

Inclusive, se tem notícia de que quando as empresas multinacionais abrem uma vaga no exterior para os interessados de todas as empresas do grupo, não permitem a inscrição de brasileiros no processo seletivo, exatamente pelas dificuldades, inseguranças e custos da legislação brasileira que foge do padrão internacional.

Nossa proposta assegura a aplicação do princípio internacional *lex loci executioni* e garante ao trabalhador transferido a aplicação mitigada da legislação brasileira pertinente, ou seja, mantém os encargos previdenciários e trabalhistas no Brasil, enquanto perdurar o vínculo trabalhista nacional, tendo como base de cálculo o salário base do trabalhador à época da transferência, com todas as alterações que advirem para a categoria.

A internacionalização das empresas brasileiras impõe a melhor definição do critério utilizado para definir qual legislação é aplicada a brasileiros contratados no Brasil por empresa estrangeira para prestar serviços no exterior.

A Lei nº 7.064, de 1982, consagra dois critérios distintos: para a hipótese de transferência, o da regra mais favorável e para a hipótese de contratação por empresa estrangeira, o da territorialidade. Com relação a empregados contratados no Brasil, por empresa brasileira, para prestar serviços no país, e posteriormente transferidos por esta mesma empresa para prestar serviços no exterior, aplica-se a norma mais favorável, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Já com relação a empregados contratados por empresa estrangeira no Brasil, para prestar serviços no exterior, aplica-se a lei da localidade da prestação de serviços.

Com o recente cancelamento da Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho, a jurisprudência tem distorcido os conceitos trazidos pela legislação.

Decisões judiciais têm entendido que, no caso de contrato de trabalho formalizado com empresa estrangeira no Brasil para prestação de serviços no exterior, se a empresa estrangeira pertencer a grupo econômico no qual conste empresa brasileira ou houver um contrato anterior do trabalhador com esta, essa contratação será considerada espécie de transferência, aplicando-se, ao invés da norma da localidade da prestação, a norma mais favorável.

A unicidade contratual não pode ser presumida, é necessária prova cabal de que se trata do mesmo contrato de trabalho. Iniciada uma nova contratação por empresa estrangeira, para prestação direta de serviços no exterior, independe a configuração do grupo econômico da contratante e a existência de vínculo anterior no Brasil com empresa brasileira integrante do grupo, devendo ser aplicada a regra legalmente prevista, qual seja, a da territorialidade.

Criar regras intermediárias resultantes de casuística gera insegurança jurídica para os empregadores e para os investidores (nacionais e internacionais) que ficarão impedidos de efetuar planejamento para suas contratações e evitarão a contratação de brasileiros, como já vem ocorrendo.

Ademais, as empresas contratantes serão excessivamente oneradas, pois serão obrigadas a recolher duplamente, para o sistema doméstico e estrangeiro, para garantir a regularidade da contratação.

A alteração proposta no substitutivo quanto a essa regra visa a esclarecer a hipótese de contratação de trabalhador brasileiro por empresa estrangeira para prestar serviços no exterior, definindo melhor os contornos da relação trabalhista e garantindo a aplicabilidade do princípio da *lex loci executionis*.

O alto custo da expatriação tem como principais fatores: a) dupla incidência dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários (sobre a folha de salário do contrato de trabalho no Brasil e do contrato de trabalho firmado no exterior); b) incidência dos encargos sobre todas as verbas da transferência inclusive passagens aéreas, pois atualmente tais verbas não possuem expresse caráter indenizatório; c) a rescisão ficta no exterior não vem sendo compensada com os saldos das contas do FGTS, devido ao entendimento do Conselho Curador do FGTS de que essa previsão foi revogada pela Lei nº 8.036, de 1990, e porque é extremamente burocrática, e depende de homologação judicial; d) a contratação direta do empregado brasileiro para trabalhar no exterior é permitida somente no caso de empresa estrangeira; e) exigência de manutenção do vínculo com a empresa brasileira enquanto durar a transferência, pois não é permitida a transferência definitiva do trabalhador para a empresa no exterior, fazendo com que a empresa no Brasil arque com os custos do empregado que está trabalhando no exterior.

A insegurança e os elevados custos levam as empresas a optarem por contratar estrangeiros nos países onde se instalam, o que significa uma considerável perda de postos de trabalho especializados para brasileiros, mais em um mundo que permite a mobilidade de trabalhadores em todos os setores e retira dos brasileiros essa janela de oportunidades.

O projeto que propomos tem como principais pontos a segurança jurídica, a redução dos custos da transferência, a abertura de mercado de trabalho para brasileiros no exterior e a garantia de direitos e segurança aos trabalhadores.

Uma das medidas mais importantes para o estímulo da transferência de brasileiros para trabalhar no exterior, ao invés da contratação de estrangeiros, é a definição de que a legislação trabalhista aplicável é a do local da prestação de serviços, como ocorre na grande maioria dos países, para que o Brasil não destoe das práticas internacionais. Outra alteração fundamental é a desoneração das empresas do pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre a parcela paga ao empregado em razão da sua transferência ao exterior, o que eleva em demasiado o custo da contratação de brasileiros para esses postos de trabalho.

Deve ser ressaltado, que tal previsão assegura ao empregado transferido todas as alterações ocorridas no salário base da categoria profissional durante a transferência, com os respectivos recolhimentos das contribuições para a previdência social, FGTS e PIS.

Propõe-se um adicional de 25% do salário base em razão da transferência, de caráter indenizatório, que serve como auxílio para custos adicionais com moradia, ensino, diferença de custo de vida, dentre outras despesas decorrentes da transferência. Tal definição confere maior segurança jurídica às partes.

Aumenta-se o benefício que pode ser concedido ao trabalhador, ao prever que o adicional pode ser pago em espécie ou através de benefícios como moradia, custeio da escola dos filhos, ou outras vantagens oferecidas pela empresa no exterior. Em muitos casos, as vantagens oferecidas pelas empresas são maiores do que o valor do adicional, que tem o objetivo de auxiliar o trabalhador com as despesas extras e não custear totalmente as despesas de estada no exterior, eis que, como ocorre no Brasil, as despesas ordinárias são custeadas com o salário.

Prevê-se também a situação de o empregador ter de alterar o rendimento bruto do trabalhador (gross up) a fim de compensá-lo pelos descontos fiscais exigidos pela legislação do local da prestação de serviços e para isentar tais acréscimos de impostos e contribuições.

Além disso, permite-se expressamente a negociação entre empregado e empregadores para ampliar os direitos do trabalhador previstos na lei, como por exemplo, no tocante à antecipação do pagamento pelas férias no Brasil por parte do empregador.

O texto proposto apresenta uma forma mais adequada e justa de ressarcir o empregador de uma rescisão ficta. As verbas rescisórias fictas serão compensadas pelo desconto em salários futuros, após o retorno do trabalhador ao Brasil, respeitando-se a margem consignável do salário. Essa alteração se apresenta como mais um benefício ao trabalhador no seu retorno, qual seja, um adiantamento de salários sem juros.

A proposta também estimula os acordos previdenciários, que é uma das maiores reivindicações dos brasileiros que moram e trabalham no exterior.

O Capítulo sobre a contratação ou transferência definitiva visa a abrir o mercado de trabalho para brasileiros ocuparem vagas definitivas no exterior independentemente de transferência, permitindo-se a conversão da transferência transitória em definitiva. As medidas colocadas no referido capítulo são essenciais para que as empresas sejam estimuladas a contratar brasileiros no exterior, pois a contratação direta por empresa estrangeira rompe o vínculo com a empresa no Brasil.

A proposta também está mais atenta aos problemas que o trabalhador encontra no exterior ao prever a contratação pelas empresas de seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador e dos seus dependentes. O seguro deverá incluir a cobertura do traslado dos restos mortais do empregado em caso de comprovada morte em acidente de trabalho, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil.

O texto ora sugerido é mais realista e efetivo ao trocar a exigência de que a empresa tenha serviço médico nas suas dependências ou próxima a ele, pela obrigação de que além do seguro saúde a empresa forneça passagens de ida e volta quando o empregado ou seus dependentes necessitarem, em caráter de urgência, de acesso a serviços de assistência médica fora do local de trabalho no exterior.

Assegura-se também passagens de regresso ao Brasil pagas pela empresa no caso de retorno antecipado, por motivo de saúde e passagens de regresso o Brasil aos dependentes no caso de falecimento do empregado.

Por fim, para conferir plena garantia e segurança de respeito aos direitos dos trabalhadores que pretendam trabalhar no exterior, exige-se que as empresas assinem um termo de compromisso, onde é informado ao trabalhador sobre as condições de trabalho no exterior e os principais direitos trabalhistas previstos na legislação do local de prestação de serviços aplicável ao contrato do trabalhador e que, em caso de descumprimento, a empresa poderá ser demandada perante a Justiça do Trabalho brasileira.

## 2.2.11 Revogar o piso salarial dos Engenheiros

**Ação: aprovar o texto original do PL 3451/2019.**

### **Projeto de Lei nº 3451/2019**

*Revoga a Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogada a Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

O presente projeto de lei tem por objetivo revogar a Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

A Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, indexa o salário mínimo como base de cálculo para a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

O Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que não é possível a utilização do salário mínimo como fator de reajuste automático da remuneração de empregados ou servidores públicos, por se tratar de violação direta ao art. 7º, IV, da Constituição Federal. Nesse sentido, inclusive, foi editada a Súmula Vinculante nº 4, segundo a qual o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou empregado, nem ser substituído por decisão judicial, salvo nos casos previstos na Constituição.

A Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, portanto, viola diretamente o entendimento da Suprema Corte, a quem compete a singular prerrogativa de dispor do monopólio da última palavra em tema de exegese das normas inscritas na Constituição Federal.

Não obstante a esse entendimento, inúmeras interpretações equivocadas têm sido adotadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, reconhecendo a vigência da referida lei por não ter sido a lei revogada pelo Congresso Nacional ou ter sido declarada inconstitucional com efeito erga omnes pelo Supremo Tribunal Federal. Isso porque a Suprema Corte, ao julgar a Medida Cautelar na ADPDF nº 53/PI, teria suspenso eficácia da Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, apenas no âmbito do TRT da 22ª Região (MC ADPF nº 53/PI).

Para além do acima exposto, merece destaque também a repercussão econômica da referida lei, que indexa o salário mínimo como base de cálculo para a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, pois há muito tempo o salário mínimo vem sendo reajustado acima do índice da inflação.

No início do Plano Real, em julho de 1994, até janeiro de 2019, o reajuste acumulado do salário mínimo foi de 1.144,4%, passando de R\$ 64,79 para R\$ 998,00.

Por estar indexado ao salário mínimo, o piso dos engenheiros também acumulou uma elevação de 1.440,4% no período analisado. Para um contrato de 220 horas, por exemplo, o piso passou de R\$ 496,72 em julho de 1994 (7,66 x R\$ 64,79) para R\$ 7.651,33 em janeiro de 2019 (7,66 x R\$ 998,00). Caso

fosse reajustado pelo IGP-M, o índice de inflação que mais cresceu no período, o valor de janeiro de 2019 seria de R\$ 3.652,35.

Por fim, vale destacar que os altos salários, em início de carreira, acabam agindo como uma barreira para a entrada desses profissionais no mercado de trabalho formal. Com pouca experiência após saírem da faculdade, os engenheiros recém-formados encontram dificuldades colocação no mercado de trabalho.

## 2.2.12 Possibilitar o parcelamento de verbas rescisórias para microempresas e empresas de pequeno porte

**Ação: aprovar o texto original do PL 4967/19.**

### **Projeto de Lei nº 4967/19**

*Altera o art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir o parcelamento do pagamento das verbas rescisórias quando o empregador for microempresa ou empresa de pequeno porte.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 477. ....

.....

§ 6º-A. As microempresas e as empresas de pequeno porte poderão parcelar o pagamento das verbas rescisórias em até 3 (três) vezes, desde que não seja ultrapassado o prazo de 90 (noventa) dias para o pagamento total, devendo, no entanto, efetuar o primeiro pagamento e a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

.....

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º e no § 6º-A deste artigo sujeitará o infrator à multa de R\$ 170,26 (cento e setenta reais e vinte e seis centavos), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **Justificativa do Projeto de Lei**

Segundo o ordenamento jurídico em vigor, a dispensa do empregado gera o direito ao recebimento de verbas rescisórias que devem ser pagas em até dez dias, contados a partir do término do contrato. Se não for cumprido o prazo, o empregador deve pagar ao trabalhador uma multa correspondente ao valor do seu salário, além de multa administrativa no valor atualizado de R\$ 170,26 (cento e setenta reais e vinte e seis centavos), por trabalhador.

Não há, portanto, nenhuma autorização para o parcelamento das verbas rescisórias. Existem, entretanto, algumas decisões judiciais admitindo o parcelamento das verbas rescisórias em hipóteses excepcionais como nos casos em que a empresa está em processo de recuperação judicial ou na dispensa de um número significativo de empregados, desde que negociado entre a empresa e o sindicato da categoria profissional.

Porém também há decisões em sentido contrário, negando a possibilidade de parcelamento em qualquer hipótese.

Assim, é inegável a insegurança jurídica trazida pela atual redação celetista, principalmente em relação às microempresas e empresas de pequeno porte que, muitas vezes, não conseguem cumprir o prazo estabelecido e ainda se veem obrigadas a arcar com multas que ultrapassam sua disponibilidade financeira.

Com efeito, nossa iniciativa pretende dar o efetivo tratamento diferenciado previsto no art. 170 pela nossa Carta Magna às microempresas e às empresas de pequeno porte, possibilitando o parcelamento do pagamento das verbas rescisórias em até três vezes, uma vez que esses empreendedores, muitas vezes, não têm disponibilidade financeira no momento da rescisão contratual. Também é importante frisar que, em momento de dificuldades econômicas, tal parcelamento poderá ser a única garantia de o trabalhador vir a receber suas verbas rescisórias, além da possibilidade de, em sendo demitido, poder receber o seu seguro-desemprego e sacar o saldo no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).



# Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência

## 3. Propostas para o Poder Executivo

### 3.1 Possibilitar o acesso das empresas a informações sobre o empregado afastado

**Ação: alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77/2015.**

#### Minuta de ato legal

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 491. Mediante senha eletrônica, o cidadão poderá ter acesso às informações referentes aos dados cadastrais, vínculos, remunerações ou contribuições e eventos previdenciários, constantes do CNIS, no sítio da Previdência Social, [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br), além de outros serviços que, porventura, venham a ser disponibilizados por esse meio.

§1º O cadastro da senha será efetuado pelo segurado ou seu representante legal, mediante procuração pública ou particular, assinando termo de responsabilidade (conforme modelo no Anexo XXXII).

§2º As empresas podem solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta, mediante inserção do CPF do empregado e identificação da empresa, na página eletrônica da Previdência Social, onde devem constar informações sobre a situação do empregado afastado, bem como as mudanças ocorridas no processo administrativo correspondente, tais como requerimentos de perícia médica (com identificação do benefício pleiteado), pedidos de prorrogação ou de reconsideração de benefícios, resultados dos pedidos e perícias, Código Internacional de Doenças (CID)”. (NR)

Art. 2º. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

#### Justificativa

Quando um empregado adoece ou sofre acidente de trabalho, a empresa é responsável pelos pagamentos remuneratórios dos 15 primeiros dias de afastamento. Contudo, se o afastamento ultrapassar 15 dias, caberá ao INSS deferir, a partir do 16º dia, o benefício correspondente (auxílio-doença ou auxílio-acidente). Nesse caso, o empregado deve passar por uma perícia médica. O segurado solicita, então, o seu agendamento e é informado do local e data de sua realização.

Não obstante, a empresa não possui acesso a essas informações, o que interfere na sua gestão, pois não só dificulta a reorganização das atividades que eram da competência do empregado afastado até seu efetivo retorno, como também dificulta o exercício do direito do empregador de acompanhar e de ter ciência da avaliação das condições de saúde de seu empregado, afastado pela Previdência Social.

Por isso, é necessário fazer constar na legislação a possibilidade de as empresas solicitarem a criação de uma senha eletrônica para consulta das informações sobre a situação do empregado afastado pelo INSS – incluindo a identificação do tipo de benefício, Código de Identificação da Doença (CID) e agendamento da perícia médica, entre outros – para melhorar a gestão de suas atividades e para facilitar o acompanhamento dos benefícios ativos. Além disso, o empregador passará a conhecer de imediato, por exemplo, se o benefício foi convertido em acidente de trabalho, implementando, se for o caso, medidas de prevenção e melhoria no ambiente de trabalho.

### 3.2 Permitir que o serviço médico da empresa subsidie a perícia médica do INSS e tenha acesso ao laudo emitido

**Ação: alterar o Decreto nº 3.048/99.**

#### Minuta de ato legal

##### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para permitir que o serviço médico da empresa possa subsidiar a perícia médica do INSS, com informações complementares a respeito da atividade exercida e do meio ambiente de trabalho, além de ter acesso ao laudo emitido.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 170.....

§ 1º Os servidores de que trata o *caput* poderão solicitar ao médico assistente do beneficiário que forneça informações sobre antecedentes médicos a este relativas, na forma a ser disciplinada pelo INSS, para fins do disposto nos § 2º do art. 43 e § 1º do art. 71 ou para subsidiar emissão de laudo médico pericial conclusivo.

§ 2º O médico do trabalho vinculado à empresa, no caso de exame médico-pericial de segurado empregado, poderá, quando entender necessário, encaminhar ao Perito Médico informações complementares relativas às atividades do segurado, bem como às condições e ao meio ambiente de trabalho, para subsidiar a emissão de laudo médico pericial conclusivo, na forma a ser disciplinada pelo INSS.

§ 3º Os servidores de que trata o *caput* apreciarão as informações complementares encaminhadas, indicando, no laudo médico pericial, os motivos que os levaram a considerá-las ou a deixar de considerá-las.

Art. 172-A. Fica o INSS obrigado a disponibilizar o acesso ao inteiro teor do laudo médico, emitido por ocasião do exame médico-pericial ao segurado e ao médico do trabalho vinculado à empresa, em caso de exame médico-pericial de segurado empregado.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A perícia médica é o procedimento por meio do qual se verifica se o empregado está incapacitado para o trabalho e deve continuar afastado, recebendo benefício previdenciário. Nessa oportunidade, também se examina se a atividade exercida pelo empregado tem vínculo com a doença ou o acidente incapacitante. Essa avaliação deve ser fundamentada na existência de nexos causais entre o trabalho e a enfermidade.

Para tanto, o perito médico deve considerar, além dos exames clínicos e complementares, a história clínica e ocupacional do empregado, assim como o ambiente de trabalho, o que nem sempre acontece.

Além disso, a perícia resulta na emissão de um laudo médico, que contém a conclusão do perito quanto a essas questões. Apesar de o laudo ser um documento essencial, por conter a fundamentação da existência de relação de causa/efeito entre o trabalho e a enfermidade ou o acidente, bem como a

definição do INSS quanto à concessão, prorrogação ou até cessação do benefício previdenciário, a empresa não tem acesso a ele.

Assim não se consegue saber, por exemplo, se o empregado já deveria ter retornado ou não ao trabalho, ou mesmo quais as conclusões quanto à relação existente entre o trabalho e o acidente de trabalho caracterizado no laudo.

A empresa, portanto, não tem espaço para demonstrar, por exemplo, que o empregado não trabalhava em condições insalubres, diante da vinculação com algum agente insalubre. Além disso, fica difícil à empresa exercer seu direito de defesa, se isso for necessário em eventual processo administrativo, até porque, no INSS, o processo de defesa é restrito, o que dificulta a descaracterização do nexos depois de declarado pela perícia médica, elevando, em consequência, a judicialização do tema.

Por isso, é necessário permitir que o serviço médico da empresa (próprio, contratado ou por convênio) possa subsidiar a perícia médica do INSS, com informações complementares a respeito da atividade exercida pelo segurado empregado e do meio ambiente de trabalho, além de poder ter acesso ao laudo final emitido.

### 3.3 Permitir que o médico do trabalho solicite a prorrogação do auxílio-doença

**Ação: alterar o Decreto nº 3.048/99.**

#### Minuta de ato legal

##### DECRETO Nº

*Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor que o serviço médico da empresa pode solicitar a prorrogação do benefício auxílio-doença, quando houver discordância com a perícia médica em relação à (in)capacidade do segurado empregado para retorno ao trabalho.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 75-A. O reconhecimento da incapacidade para concessão ou prorrogação do auxílio-doença decorre da realização de avaliação pericial ou da recepção da documentação médica do segurado, hipótese em que o benefício será concedido com base no período de recuperação indicado pelo médico assistente ou pelo médico do trabalho vinculado à empresa, no caso do segurado empregado.

§ 1º O reconhecimento da incapacidade pela recepção da documentação médica do segurado poderá ser admitido, conforme disposto em ato do INSS:

I - nos pedidos de prorrogação do benefício do segurado empregado e do médico do trabalho vinculado à empresa, em caso de segurado empregado; ou

II - nas hipóteses de concessão inicial do benefício, quando o segurado, independentemente de ser obrigatório ou facultativo, estiver internado em unidade de saúde.

.....” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A lei prevê que o benefício do auxílio-doença deve ser mantido até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável a capacidade, até que seja convertido o auxílio-doença em aposentadoria por invalidez.

Na prática, porém, é comum que, a despeito da não recuperação completa da capacidade – mesmo mediante apresentação de atestado médico – o INSS determine o retorno do empregado às atividades laborais e o encerramento do benefício. Pode ainda acontecer de o próprio médico da empresa confirmar a inaptidão do empregado no exame de retorno, recomendando seu afastamento.

Nesses casos, não há prestação de serviço ou remuneração do empregado, que permanece afastado; tampouco consegue o trabalhador receber o benefício pago pela Previdência Social a que teria direito, já que foi liberado pela perícia médica.

Por sua vez, a empresa, apesar de ter concordado com a inaptidão do empregado e de ter cumprido todas as exigências legais, entre as quais a realização do exame de retorno, fica sob o risco de ser cobrada judicialmente pelos dias de afastamento, enquanto o empregado não definir sua situação com o INSS, muitas vezes se submetendo a eventual condenação por dano moral.

Por isso, é necessário permitir que o serviço médico da empresa (próprio, contratado ou por convênio) possa solicitar à perícia médica do INSS a prorrogação do auxílio-doença, mediante reencaminhamento do segurado para a realização de nova perícia médica.

A medida beneficia primeiramente o empregado, pois evita que ele entre em uma situação de limbo jurídico-previdenciário, sem remuneração, tendo em vista a constatação do médico do trabalho de sua incapacidade, ao mesmo tempo em que não pode receber auxílio-doença, em virtude da cessação do benefício pelo INSS. O empregado poderia assim contar com a ajuda da própria empresa (documentação, laudo, atestado, assistência médica) para a recuperação do benefício.

Para as empresas, o ganho advém da segurança jurídica de que não serão condenadas ao pagamento do salário durante o afastamento e ainda ao pagamento de indenizações por danos morais. Isso sem se mencionar a facilitação da gestão do afastamento nas atividades da empresa.

### 3.4 Implantar sistema eletrônico de emissão e controle de atestados médicos

**Ação: regulamentar o artigo 6º, §1º, alínea f e §2º da Lei nº 605/49.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **DECRETO Nº**

*Regulamenta o artigo 6º, §1º, alínea f, e §2º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata dos motivos justificados para a falta do empregado, listando, entre eles, doença devidamente comprovada.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º A doença do empregado que justifica sua ausência na forma do artigo 6º, §1º, alínea f, e §2º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, será comprovada por atestado médico, emitido exclusivamente no portal eletrônico do INSS, mediante o preenchimento dos seguintes dados pelo médico emissor:

- I. Nome e CPF do empregado;
- II. Nome, número e UF do registro no Conselho Regional de Medicina (CRM) do médico emissor;
- III. Tempo concedido de dispensa da atividade, necessário para a recuperação do paciente;
- IV. Diagnóstico com especificação do Código Internacional de Doenças (CID); e
- V. Outros dados e informações que o médico emissor do atestado considerar pertinentes.

Art. 2º Os atestados recebidos, bem como todas as informações ali consignadas, serão disponibilizados para consulta do empregado e do médico do trabalho indicado por seu empregador na página eletrônica do INSS, mediante utilização de senha de acesso, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, e inserção dos dados do empregado e da empresa.

Art. 3º Nas localidades em que não for possível a emissão do atestado pela via eletrônica, poderá o respectivo Conselho Regional de Medicina (CRM) provisoriamente autorizar a impressão de bloco de atestados, com controle de numeração e autenticidade.

§ 1º O bloco será emitido em 02 (duas) vias, sendo uma destacável e outra fixa, a qual deverá ser encaminhada à agência do INSS mais próxima, para que possa providenciar a sua digitalização.

Art. 4º Ainda que não objetive atender aos fins previstos neste Decreto, o atestado, emitido por meio do referido portal eletrônico do INSS, possui validade para todos os fins legais.

Art. 5º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Cabe à empresa, que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, realizar o exame médico e abonar as faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento do empregado. Apesar dessa obrigação, o empregador não pode recusar um atestado emitido de outra forma, salvo se comprovar, por meio de junta médica, que o empregado está apto ao trabalho ou se comprovar que o atestado é falso ou contém adulteração (Parecer 15/1995 do Conselho Federal de Medicina – CFM).

Mesmo sendo um documento importante, os atestados são muitas vezes emitidos de forma pouco criteriosa. Tal prática traz um impacto negativo para as empresas, aumentando os custos com afastamentos, pois as ausências ao trabalho justificadas por atestados médicos são remuneradas. Além disso, dificulta a gestão da saúde dos empregados, com comunicações de problemas de saúde infundados.

Dessa forma, um sistema de controle eletrônico de emissão dos atestados trará segurança para as empresas nos processos de afastamento. Por sua vez, a redução de fraudes levará à redução de custos trabalhistas e trará maior eficácia aos processos de gestão da saúde dos empregados. O desenvolvimento de políticas públicas de saúde ocupacional se beneficia da disponibilidade de estatísticas e dados estruturados dos afastamentos, e o aprimoramento da gestão da saúde dos empregados pelas empresas reduz as despesas da própria Previdência Social com benefícios. Tudo isso, enfim, contribui com a sustentabilidade do sistema previdenciário.



### 3.5 Determinar que o INSS informe às empresas se e sob quais condições o empregado recebe aposentadoria especial

**Ação: altera o Decreto nº 3.048/99.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **DECRETO Nº**

*Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para permitir que o empregador possa saber em quais condições o empregado obteve aposentadoria especial.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 173-A. Para fins de cumprimento da restrição do artigo 69, deverá o INSS, quando solicitado pelas empresas, na forma que disciplinar, disponibilizar a informação quanto ao gozo de aposentadoria especial do segurado, bem como as condições sob as quais foi concedido o benefício, especificando, em especial, o agente nocivo ao qual foi exposto o segurado.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

O empregado, beneficiário da aposentadoria especial, fica impedido por lei de continuar trabalhando nas mesmas condições especiais que ensejaram sua aposentadoria, seja na mesma empresa, seja em um novo emprego, sob pena de ter sua aposentadoria cassada pelo INSS (artigo 173 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999).

Essa regra hoje tem sua aplicação bastante dificultada, pelo fato de as empresas não terem acesso à informação sobre se o empregado é ou não beneficiário da aposentadoria especial ou qual o agente nocivo com o qual esse empregado teve contato, durante sua vida laboral.

A falta de informação impede que a empresa aja em conformidade com a lei, pois não tem como saber se o empregado pode ou não trabalhar em determinada atividade, o que a coloca vulnerável à fiscalização. Além disso, o trabalhador também pode ser prejudicado, porque sua aposentadoria pode ser cancelada caso ele ainda esteja trabalhando sob as mesmas condições que ensejaram o benefício. Tudo isso poderia ser facilmente resolvido, mediante a simples realocação do empregado.

Por isso, o INSS deve fornecer ao empregador a informação quanto às condições sob as quais o trabalhador teve sua aposentadoria especial concedida, inclusive com a indicação do agente nocivo.

### 3.6 Revisar a metodologia do RAT

**Ação: alterar o Decreto nº 3.048/99.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **DECRETO Nº**

*Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor a respeito da metodologia para atualização do Risco Ambiental do Trabalho (RAT).*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 202. ....

§4º-A. A metodologia utilizada para atualização periódica da relação prevista no Anexo V deverá ser pública e tomar por base apenas os afastamentos acidentários que gerem concessão de benefícios, conforme critérios atuariais.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Uma parcela da contribuição das empresas é destinada ao financiamento da aposentadoria especial, bem como dos benefícios concedidos em razão de incapacidade laborativa, a qual corresponde a um percentual sobre o total das remunerações pagas mensalmente aos segurados empregados.

A esse percentual – que, em regra, pode ser de 1%, 2%, ou 3%, a depender do grau de risco de acidente de trabalho da atividade preponderante realizada pela empresa – dá-se o nome de Risco Ambiental do Trabalho (RAT). O RAT consta de uma lista, no regulamento da Previdência Social, em que se associam as atividades preponderantes por CNAE, seu grau de risco e a alíquota correspondente (artigo 202 do Decreto 3.048, de 8 de maio de 1999).

A metodologia utilizada para construção deste rol não é clara, pois ela não é pública e tampouco pode ser acessada pelos respectivos setores econômicos, o que deveria ocorrer, para que os contribuintes pudessem conferir a regularidade do seu enquadramento.

Além disso, seria importante que os critérios que embasam o método fossem lógicos e transparentes, para que se evitassem, por exemplo, inadequações como as que hoje se observam, a exemplo da classificação de alto risco para atividades de representação empresarial.

Outro fator relevante é que os cálculos deveriam ser feitos tomando por base exclusivamente os afastamentos acidentários que gerem concessão de benefícios, já que, se isso não ocorre, não se justifica a arrecadação para a Previdência Social.

Simultaneamente, se um segurado, vinculado a determinado contrato de trabalho, se aposenta, todo o custo daquela aposentadoria será associado ao CNAE do empregador, à época da aposentadoria. Ocorre que, se a aposentadoria for especial, por exemplo, aquele CNAE será sobrecarregado (pela outorga a ele de um RAT mais elevado), a despeito de as condições de aposentadoria especial não terem, necessariamente, sido cumpridas naquele ambiente de trabalho. Por isso, seria necessário também que, na apuração das alíquotas do RAT, a contagem de tempo para as aposentadorias fosse alocada proporcionalmente ao tempo de cada contrato de trabalho. Em verdade, a premissa maior que deve guiar a metodologia é a do equilíbrio atuarial, que preconiza a manutenção de um equilíbrio entre

receitas e despesas, evitando-se distorções – quer déficit, quer superávit – e possibilitando a solução de todas essas questões.

Por todas essas razões, é necessário prever que é obrigatória a revisão periódica do RAT. Com isso, as suas alíquotas ainda refletirão, de forma fidedigna, os afastamentos relacionados ao trabalho, o que poderá desonerar diversos setores econômicos, sem perdas para a Previdência Social, já que o aumento ou a diminuição das alíquotas estarão vinculados ao próprio gasto previdenciário, com o aumento ou a diminuição dos eventos acidentários. Além disso, há a grande vantagem de se incentivarem os investimentos em prevenção de acidentes, com o intuito de alcançar a redução das alíquotas.

### 3.7 Prever a necessidade de aferição dos agentes cancerígenos em humanos por método técnico e específico

**Ação: adotar as minutas abaixo.**

#### **Minutas de atos legais**

##### **PORTARIA Nº**

*Altera a Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 07 de outubro de 2014, que trata da Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), como referência para formulação de políticas públicas.*

O **SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 71, inciso I, do Decreto nº 9.745 de 8 de abril de 2019 e pela Portaria nº 117 do Ministério da Economia, de 26 de março de 2019, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 07 de outubro de 2014, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º.....

Parágrafo único. Para efeitos previdenciários, a aplicação dos agentes previstos na LINACH deverá ser realizada mediante método específico de aferição no ambiente de trabalho.” (NR)

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

##### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº**

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 284. ....

Parágrafo único. Para caracterização de períodos com exposição aos agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos em humanos, listados na Portaria Interministerial nº 9 de 07 de outubro de 2014, Grupo 1 que possuem CAS e que estejam listados no Anexo IV do Decreto nº 3.048, de 1999, será adotado método específico de aferição para cada agente.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

##### **DECRETO Nº**

*Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor a respeito da avaliação qualitativa dos agentes*

*nocivos que ensejam o pagamento da aposentadoria especial.*

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 68. ....

.....

§ 2º A avaliação qualitativa de riscos e agentes nocivos será comprovada mediante descrição:

I – do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em efetiva exposição a determinado agente nocivo ou associação de agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho;

II – revogado

III – da efetiva exposição do segurado.

.....

§4º A presença no ambiente de trabalho deverá ser corroborada com a apuração dos agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos em humanos, listados pelo Ministério da Economia, por método específico para a comprovação de efetiva exposição do trabalhador.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Em 2014, foi publicada na Portaria Interministerial MTE/MS/MPS 9, a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), apenas como uma referência para formulação de políticas públicas. A LINACH - cuja elaboração e atualização semestral agora compete ao Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia - traz um rol de agentes nocivos, divididos em três categorias: a) carcinogênicos para humanos; b) provavelmente carcinogênicos para humanos; e c) possivelmente carcinogênicos para humanos.

Não obstante a previsão de que tal lista fosse utilizada apenas como referência, bem como o fato de que a lista sequer traz plena segurança sobre quais agentes efetivamente geram danos à saúde – em especial dentro do grupo daqueles que apenas possivelmente seriam carcinogênicos – passou-se a aplicá-la de maneira direta, imediata e sem critérios para fins previdenciários, ou seja, passou-se a exigir das empresas contribuições previdenciárias majoradas, caso se constatasse a mera presença de algum dos agentes listados na portaria.

Mais do que se exigir das empresas, procede-se hoje à concessão indiscriminada de aposentadorias especiais, com fundamento apenas na mera possibilidade da presença de qualquer dos agentes (artigo 68, §2º, inciso II, do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999). Isso a despeito de qualquer exame, mensuração, prova de dano efetivo ou ainda da possibilidade de mitigação por proteções individuais ou coletivas, presumindo-se a nocividade de todos os agentes da lista (artigo 284, parágrafo único, da Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015), em detrimento de vários agentes ali previstos já terem, na legislação, critérios quantitativos de medição estabelecidos.

Em verdade, a regra geral do pagamento da aposentadoria especial (artigo 64 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) exige que o trabalho nas condições especiais seja permanente (não ocasional nem intermitente) e que haja efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos.

Com efeito, todas estas contradições legais geram inúmeras dúvidas quanto ao pagamento da contribuição majorada pelas empresas. Ainda, a falta de clareza quanto à definição dos critérios ocasiona uma imprecisão quanto à forma que os profissionais da saúde deverão cumprir, por exemplo, a Nota Informativa nº 90/2019 do Ministério da Saúde, quanto aos registros administrativos no âmbito do daquele Ministério.

Por isso, é necessário definir critérios mais claros de mensuração dos agentes previstos na LINACH, para fins previdenciários. É preciso que haja segurança na concessão da aposentadoria especial com fundamento nos agentes previstos na LINACH. Além disso, é fundamental que as empresas conheçam os agentes que podem ensejar a cobrança majorada das contribuições previdenciárias, assim como os métodos de aferição de cada agente.

### 3.8 Unificar os critérios de caracterização de acidentes de trabalho

**Ação: alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 31/2008.**

#### Minuta de ato legal

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º A Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008, no seu artigo 3º, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º O nexó técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I – nexó técnico profissional ou do trabalho (NP): quando da ocorrência das hipóteses descritas no art. 20 da Lei nº 8.213/91, incisos I e II, devendo ser fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II – nexó técnico individual (NI): quando da ocorrência da situação excepcional de que trata o § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, hipótese em que a perícia médica do INSS identifica condição especial em que o trabalho é ou foi realizado e que esteja relacionada com o agravo, bem como nas hipóteses dos acidentes por equiparação de que trata o art. 21 do mesmo diploma legal;

III – nexó técnico epidemiológico previdenciário (NTEP): aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças – CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista C do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999.

Parágrafo único. Não se tratando de doença ou de acidente por equiparação, mas sim do acidente de que trata o art. 19 da Lei nº 8.213/91, a perícia médica do INSS deverá caracterizá-lo com a nomenclatura de Acidente Típico (AT).”

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

#### Justificativa

Atualmente, há ausência de padronização quanto à caracterização dos acidentes de trabalho. Isso ocorre devido à existência de dois normativos legais – Lei nº 8.213/91 e Instrução Normativa INSS/PRES nº 31/2008 – que preveem parâmetros diferentes para a classificação dos acidentes.

Quando da caracterização administrativa de um acidente de trabalho, a perícia do INSS não segue os ditames da Lei nº 8.213/91, mas sim aqueles existentes na referida instrução normativa, cuja redação se encontra dissonante, suscitando insegurança e dúvidas.

A correta identificação do acidente é de extrema importância, pois implica procedimentos diferenciados a depender de seu tipo. Caso se trate de doença que se enquadre no Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), não se faz necessária a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e a legislação prevê todo um procedimento administrativo, com defesa da empresa e contrarrazões pelo segurado, direcionados ao setor de perícia médica do INSS. No entanto, em outros tipos de nexos a

apresentação da CAT é obrigatória e a parte descontente com o resultado pode apresentar recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS.



### 3.9 Regularizar a licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo de alta médica do INSS

**Ação: alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010.**

#### Minuta de ato legal

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Os §§ 3º e 4º do artigo 278 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação, acrescendo, ainda, a este dispositivo, o § 5º, com a redação seguinte:

“Art. 278. ....

.....

§ 3º Caso se trate de segurado empregado e havendo discordância do médico do trabalho vinculado à empresa quanto à decisão da perícia médica sobre a capacidade laborativa, deverá esse fato e suas razões serem informados eletronicamente ao INSS, por meio de campo específico na página do Ministério da Previdência Social, e mediante inserção de senha de identificação previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§ 4º Na hipótese do § 3º, a perícia médica de reconsideração deverá ocorrer no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias, oportunidade em que o trabalhador poderá se fazer acompanhar de seu médico assistente ou do médico do trabalho da empresa.

§ 5º No caso de indeferimento do PR, poderá ser interposto recurso à JR/CRPS no prazo de até trinta dias, contados da comunicação da conclusão contrária, observando-se, quando se tratar de segurado empregado, o disposto nos §§ 3º e 4º deste artigo.”

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

#### Justificativa

O art. 62 da Lei nº 8.213/91 dispõe que o INSS somente pode cancelar o pagamento do benefício de auxílio-doença quando verificar que o segurado recuperou sua capacidade laborativa – sendo possível o retorno à atividade normalmente desenvolvida – ou na hipótese de habilitação para nova atividade profissional, após submeter-se ao processo de reabilitação pelo INSS.

Na prática, contudo, é comum o procedimento de alta pelo INSS e a apresentação, pelo segurado, de novo atestado médico informando a permanência da incapacidade laborativa. Normalmente, a empresa encaminha o colaborador para exame pelo médico do trabalho, que concorda com a inaptidão. Quando esses casos acontecem, não há previsão na legislação sobre como a empresa e o trabalhador devem proceder. Em geral, por entender que a alta do trabalhador era devida, o INSS cancela o pagamento do auxílio-doença. Entretanto, a empresa não está obrigada a remunerar esse trabalhador, já que não há a efetiva prestação de serviços e ele permanece afastado, impossibilitado de trabalhar.

Tem-se aqui uma situação de insegurança para trabalhador e empresa. Nesse sentido, correto seria a empresa não encaminhar o trabalhador para o exame de retorno, já que, em face da permanência da incapacidade, não haverá, de fato, retorno ao trabalho. Já o trabalhador, paralelamente, deveria

ingressar com recurso administrativo ou ação judicial para que o INSS reveja seu processo e o resolva rapidamente, haja vista estar sem receber qualquer quantia para sua subsistência.

Embora esse seja o trâmite ideal, o que muitas vezes ocorre é que o trabalhador tenta discutir sua situação com o INSS, mas, ao final, ingressa com reclamação trabalhista contra a empresa, pleiteando o pagamento dos dias de ausência enquanto não define a questão com a Previdência Social. A Justiça do Trabalho, em regra, condena as empresas ao pagamento do salário referente aos dias em que o empregado não trabalhou e que deveria estar afastado pelo INSS (afastamento por mais de 15 dias) e, por vezes, ao pagamento de indenização por dano moral.

Assim sendo, convém alterar a legislação para normatizar a situação de alta médica pelo INSS nos casos em que o médico do trabalho da empresa identificar que o trabalhador ainda está inapto ao trabalho.

Regularizar a situação da licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo médico será uma medida benéfica para todas as partes. Se, ao final do recurso ou ação, o trabalhador estiver de fato incapaz, o INSS se obrigaria ao pagamento de todo o período de afastamento. Ou seja, o trabalhador terá mais segurança quanto ao pagamento de seu benefício.

Com isso, a empresa não mais arcará com os custos decorrentes da lacuna legislativa e da insegurança jurídica.

## 4. Propostas para o Poder Legislativo

### 4.1 Propostas de Minutas de Projetos de Lei

#### 4.1.1 Possibilitar o acesso à CAT por meio eletrônico e prazo para sua emissão

**Ação: adotar as minutas abaixo.**

#### **Minutas de atos legais**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para possibilitar o acesso das empresas a qualquer CAT emitida em seu nome.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social em até 5 dias úteis do dia da ocorrência à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, a empresa, no caso de segurado empregado, bem como o sindicato a que corresponda sua categoria.

§ 2º Podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, desde que cumprida a exigência do §1º deste artigo, não prevalecendo, nesses casos, o prazo previsto neste artigo.

.....” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº**

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e considerando a importância dos registros de acidente de trabalho e o direito de acesso à informação a todos os cidadãos, de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 329 .....

.....

§ 9º - Toda CAT recebida pelo INSS, independentemente da concessão ou não de benefício, será disponibilizada para consulta do empregado e de seu empregador na página eletrônica do INSS, mediante utilização de senha de acesso previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

.....  
Art. 331 A empresa deverá comunicar o acidente ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, em até 5 dias úteis do dia da ocorrência à autoridade competente, sob pena de multa aplicada e cobrada na forma do art. 286 do RPS.

.....” (NR)

Art. 2º. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

### **Justificativa**

Por lei, a empresa é a principal responsável pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), quando da ocorrência de um acidente ou da verificação de uma doença ocupacional (artigo 22 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

No entanto, o prazo para abertura da CAT é muito exíguo. Ademais, a falta de comunicação por parte da empresa, o próprio acidentado ou seus dependentes, a entidade sindical, o médico que prestou o primeiro atendimento ou qualquer autoridade pública podem emitir a CAT.

A CAT deve ser preenchida com todos os dados nos respectivos campos e comunicada, preferencialmente, em meio eletrônico. Além disso, o emitente, seja ele quem for, deve enviar uma via do referido documento ao INSS, outra ao segurado, outra ao sindicato da categoria e uma última à empresa.

Logicamente, a CAT emitida pela própria empresa é de seu conhecimento e consta de seus arquivos. Contudo, é fato corriqueiro a emissão da CAT e seu envio ao INSS, sem que a empresa receba a via que lhe deveria ser encaminhada, só tomando conhecimento da sua existência posteriormente.

A empresa tem direito a conhecer as comunicações emitidas, seja para registro, seja para avaliação. Sem o conhecimento da CAT emitida, a empresa perde o prazo para sua impugnação na esfera administrativa. A falta de informação ainda impede o cumprimento de obrigações das empresas, decorrentes da CAT. Uma delas é, por exemplo, a ausência do registro do acidente no Livro de Registro de Empregados, o que pode levar até a uma autuação da empresa pela fiscalização do trabalho, por falta da anotação adequada. Nessa situação a empresa também fica alheia ao direito de estabilidade do empregado que sofreu acidente por 12 meses, após o término do gozo do auxílio-doença acidentário.

Por isso, é necessário determinar a disponibilização eletrônica da CAT na página eletrônica do INSS, possibilitando sua consulta tanto pelo empregado quanto pelo seu empregador, mediante senha de acesso. Essa medida permitirá que as empresas cumpram com segurança suas obrigações decorrentes do eventual reconhecimento do acidente de trabalho.

#### 4.1.2 Padronizar os procedimentos adotados pelas agências do INSS

**Ação: adotar a minuta abaixo.**

##### **Minuta de ato legal**

###### **LEI Nº**

*Define os procedimentos a serem adotados pelas agências do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS relativamente à caracterização de acidentes de trabalho.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei estabelece os procedimentos necessários, a serem observados pelas agências do INSS para a caracterização dos acidentes de trabalho, inclusive aqueles fundamentados em nexos técnico epidemiológico (NTEP).

Art. 2º. Em relação a toda Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida pelo próprio segurado ou por qualquer terceiro autorizado, deverá o empregador ser considerado parte interessada no processo administrativo e, nessa condição, intimado a participar de todo e qualquer ato a ser realizado, assegurada sua participação nas perícias, por meio de profissional da área médica e seu direito de apresentar documentos e exames sob seu poder.

Art. 3º. A perícia médica deverá fundamentar sua decisão, demonstrando a espécie de nexo técnico aplicada a cada caso e as razões que levaram ao convencimento adotado, indicando expressamente, inclusive, quais os agentes etiológicos ou fatores de risco encontrados no ambiente de trabalho.

Art. 4º. Da decisão da perícia médica, independente do nexo aplicado, caberá recurso ordinário à Junta de Recursos do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS, no prazo de 30 (trinta) dias, sendo a parte contrária intimada do recurso protocolado para oferecimento de contrarrazões também no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 5º. O recurso e as contrarrazões deverão ser protocolados em duas vias, contendo a qualificação da parte e as razões de fato e de direito que lhe servem de fundamento.

Art. 6º. O protocolo do recurso e das contrarrazões deverá ser efetuado, preferencialmente, por meio eletrônico, com aposição de senha previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§1º O protocolo também poderá ser efetuado fisicamente perante o órgão do INSS que proferiu a decisão a respeito da caracterização acidentária, independentemente de agendamento prévio, cabendo ao INSS proceder a sua regular instrução e remessa à Junta de Recursos.

§2º Se o protocolo for físico, o empregador deverá anexar à peça recursal ou de contrarrazões cópia do documento societário que comprove ser o representante legal quem as assina ou anexar instrumento de procuração, sem necessidade de reconhecimento de firma, se assinado por terceiro autorizado.

Art. 7º. A decisão do recurso será proferida no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, realizando-se, posteriormente, a regular intimação das partes.

Art. 8º. Contra a decisão proferida pela Junta de Recursos caberá recurso especial à Câmara de julgamento, a qual proferirá sua decisão no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, realizando-se posteriormente a regular intimação das partes.

Art. 9º. Os recursos previstos nesta Lei têm efeito suspensivo e devolutivo.

Art. 10. Revogam-se: I. O inciso I do §2º do artigo 30 da Portaria MDSA nº 116, de 20 de março de 2017; e II. O §2º do artigo 5º da Instrução Normativa nº INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

### **Justificativa**

O procedimento de perícia médica, do qual pode resultar a caracterização de um acidente de trabalho – se reconhecido o vínculo entre um agravo à saúde do segurado resultante da atividade que exerce –, hoje é realizado mediante agendamento eletrônico, dentro de uma das agências do INSS. As agências são unidades fixas, espalhadas por todo o Brasil, totalizando mais de 1500 pontos de atendimento.

A legislação previdenciária, no entanto, não estabelece um procedimento padrão para a realização do trabalho das agências, de forma que cada uma delas utiliza um procedimento próprio. A diversidade de atuação dificulta o acesso dos segurados e das empresas aos serviços da Previdência Social.

Na hipótese de caracterização de acidente de trabalho, por exemplo, decisão contra a qual as empresas podem apresentar recurso, algumas agências não recebem a peça recursal elaborada pela empresa, enquanto outras aceitam o recurso apenas mediante agendamento prévio. Também acontece de algumas agências exigirem procuração outorgada pela empresa à pessoa que realiza a entrega e o protocolo dos documentos, outras apenas a quem assina o recurso e outras ainda não exigem procuração alguma.

Por isso, é necessário aprovar um ato normativo que preveja um procedimento padrão de atuação das agências para a caracterização de acidentes de trabalho. O ganho resultante dessa ação é de toda a sociedade, na medida em que o conhecimento do procedimento das agências garante que todos tenham mais acesso aos serviços prestados.

Particularmente para as empresas, observa-se significativa melhoria da sistemática de protocolo de recursos, o que permite que seja respeitado seu direito fundamental de defesa e de participação no processo administrativo, com a garantia do contraditório e da ampla defesa.

#### 4.1.3 Estabelecer que a aposentadoria especial seja devida somente quando a proteção coletiva ou individual não for eficaz para manter os agentes nocivos abaixo dos limites de tolerância

**Ação: alterar o artigo 58 da Lei nº 8.213/91.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que a aposentadoria especial somente será devida quando a proteção coletiva ou individual não for eficaz para manter os agentes nocivos abaixo dos limites de tolerância.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 58.....

.....

§5º O tempo de serviço especial fica descaracterizado se, com ou sem o uso de tecnologia de proteção coletiva ou individual, não forem ultrapassados os limites de tolerância previstos na legislação para quaisquer agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho.

§6º Para a constatação da eficácia da proteção coletiva ou individual são necessárias:

I. a declaração da empresa, no perfil profissiográfico, de que os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho não ultrapassam os limites de tolerância previstos na legislação; e

II. a comprovação do uso da proteção coletiva ou individual. ” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A aposentadoria especial é devida ao segurado cujo trabalho é sujeito a condições especiais que prejudiquem sua saúde ou integridade física. A depender da gravidade das condições especiais em que trabalhe, o segurado poderá se aposentar após 15, 20 ou 25 anos de serviço. Nesse sentido, a lei discrimina uma série de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde e à integridade física, considerados para fins de concessão da aposentadoria especial (artigo 57 e seguintes da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

As empresas podem dispor de tecnologias de proteção coletiva ou individual, capazes de diminuir a intensidade desses agentes nocivos, reduzindo-os a limites inferiores àqueles tolerados por lei ou mesmo neutralizando-os por completo. Não obstante, a eficácia destas proteções não é reconhecida pela lei, de forma que, mesmo que as empresas garantam a segurança de seus empregados relativamente aos agentes nocivos, ainda existe a possibilidade de que seja concedida a aposentadoria especial, a despeito da mitigação ou neutralização desses agentes nocivos.

Por isso, é necessário assegurar que o tempo de serviço especial seja descaracterizado, se as tecnologias de proteção coletiva ou individual forem eficazes na manutenção dos limites de tolerância, estabelecidos para os agentes nocivos por lei.

O benefício mais importante da medida é o incentivo aos investimentos em mecanismos de proteção dos empregados no ambiente de trabalho. Como decorrência, também as empresas poderão, por meio desses investimentos, reduzir custos com o fim do pagamento das alíquotas especiais que custeiam as

aposentadorias especiais. Da mesma maneira, a própria Previdência Social se beneficiará com a redução de custos com as aposentadorias especiais, que demandam mais gastos, em virtude do tempo de serviço reduzido.



#### 4.1.4 Vincular a concessão da aposentadoria especial ao dano efetivo à saúde

**Ação: alterar o artigo 57 da Lei nº 8.213/91.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que a concessão da aposentadoria especial dependa da comprovação de efetivo dano à saúde ou à integridade física.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que efetivamente tenham prejudicado sua saúde ou integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

.....

§ 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social–INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que efetivamente tenham prejudicado sua saúde ou integridade física, durante o período mínimo fixado.

§ 4º O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício, além do prejuízo a sua saúde ou integridade física.

§ 5º O tempo de trabalho exercido sob condições especiais será somado, após a respectiva conversão ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, segundo critérios estabelecidos pela Secretaria de Previdência do Ministério da Economia, para efeito de concessão de qualquer benefício.

.....” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

Para que faça jus à aposentadoria especial, a lei prevê que o segurado deverá comprovar tempo de trabalho permanente, não ocasional, nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem sua saúde ou sua integridade física, durante o período mínimo fixado. Além disso, uma série de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde e à integridade física podem ser considerados, para fins de concessão desse tipo de aposentadoria.

Esses critérios são genéricos, e a simples demonstração do tempo de serviço em contato com tais agentes, acima dos limites de tolerância legalmente estabelecidos, já enseja o pagamento da aposentadoria especial. Assim, não há um efetivo juízo subjetivo de sua necessidade, o que se poderia fazer por meio da comprovação do efetivo dano à saúde ou à integridade física, que permitiria a adequação dos limites objetivos legais ao caso de cada segurado.

Igualmente, imprimiria maior justiça ao próprio benefício da aposentadoria especial, que passaria a ser concedido apenas nas hipóteses em que realmente se fizesse necessário. Com isso, não se sobrecarrega

o sistema previdenciário com o pagamento desse benefício em situações que não demandem efetivamente o tratamento diferenciado da legislação.

#### 4.1.5 Prever que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiam apenas o tempo de redução da aposentadoria

**Ação: alterar o artigo 57 da Lei nº 8.213/91.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiem apenas o tempo de redução da aposentadoria.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 57.....

§ 6º O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa, de modo a permitir a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente, as quais custearão somente a diferença entre o tempo de contribuição em atividade comum e o tempo reduzido, em virtude de atividade em condições especiais.

.....” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A aposentadoria especial é custeada com os recursos provenientes da GILL-RAT, que é a contribuição sobre o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT). Trata-se do percentual resultante da multiplicação do RAT (1%, 2% ou 3%) pelo FAP (0,5 a 2,00) da empresa, incidente sobre sua folha de salários (artigo 10 da Lei 10.666, de 8 de maio de 2003). Contudo, em virtude da redução do tempo de serviço, a lei determina que essa alíquota seja acrescida de 12%, 9%, ou 6%, conforme a atividade da empresa à qual o segurado preste serviço, permitindo a aposentadoria com 15, 20 ou 25 anos (artigo 57, §6º, da Lei 8.213, de 24 de julho 1991).

Pode ser, no entanto, que determinado segurado cumpra seu tempo de serviço apenas parcialmente em condições especiais. Nesse caso, o segurado pode ter trabalhado a maior parte do tempo em uma atividade comum, mas se aposentar em uma atividade especial. Se isso ocorrer, o custeio de toda a aposentadoria do segurado será feito por meio do que foi arrecadado com a GILL-RAT, a despeito de a maior parte do tempo de serviço ter-se dado em uma atividade comum.

Essa sistemática gera um desequilíbrio na estrutura de custeio da aposentadoria especial, que fica sobrecarregada em virtude de se ter que remunerar, com as verbas especificamente reservadas para os casos de trabalho em condições especiais, a aposentadoria devida por tempo de serviço em atividade comum.

Por isso, é necessário determinar que a alíquota adicional devida, no exercício de atividades que ensejem aposentadoria especial, financie apenas o tempo de redução da aposentadoria especial em relação ao tempo de serviço em atividade comum. Não há com isso qualquer perda de arrecadação para a Previdência Social; ao contrário, garante-se a melhor distribuição dos recursos disponíveis para o sistema.

#### 4.1.6 Permitir a compensação de eventual condenação judicial indenizatória com o valor recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais

**Ação: alterar o artigo 223-G da CLT.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor que a indenização decorrente do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho deverá ser compensada com o montante recebido pelo trabalhador, a título de indenização por seguro de vida ou de acidentes pessoais.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 223-G do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 223-G. ....

.....

§ 4º A indenização fixada em virtude do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho deverá ser compensada com os valores previamente recebidos pelo empregado, a título de indenização por seguro de vida ou de acidentes pessoais.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

É comum que as empresas adquiram uma apólice de seguro de vida para que, caso ocorra um sinistro (óbito ou invalidez), o bem-estar do trabalhador esteja assegurado e esse possa receber uma indenização pelo acidente.

Entretanto, apesar de receber a indenização do seguro, o trabalhador pode ainda ingressar com ação na justiça, pleiteando indenização ante a suposta responsabilidade do empregador no fato que gerou o acidente ou a doença ocupacional. Se o Poder Judiciário assim o entender, o empregador pode ser obrigado a pagar indenização, em virtude do reconhecimento judicial do acidente ou da doença do trabalho.

Isso significa que o empregador que, espontaneamente, pagou o seguro de vida ou de acidentes pessoais para assegurar a indenização de seu empregado e ter segurança jurídica em suas provisões financeiras, poderá ser coibido a pagar nova indenização pelo mesmo fato gerador.

Ou seja, haverá o pagamento dobrado por um mesmo evento, motivo pelo qual seria justo haver a compensação dos valores recebidos pelo trabalhador: a indenização do seguro e a indenização fixada pelo Poder Judiciário.

Além de ser uma questão de justiça, a medida facilita a gestão dos custos da empresa e pode fomentar a própria aquisição espontânea de seguro de vida ou contra acidentes pessoais em favor dos empregados, o que é benéfico, pois o pagamento de uma indenização securitária é célere.

#### 4.1.7 Prever que as empresas sejam chamadas a participar das ações contra o INSS, como requisito para propositura de ação regressiva

**Ação: alterar o artigo 120 da Lei nº 8.213/91.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para prever que é requisito da ação regressiva que os responsáveis tenham participado da relação processual que ensejou a concessão do benefício, fato gerador da ação regressiva.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....

Parágrafo único. É requisito da ação regressiva que os responsáveis tenham participado da relação processual, na qual se tenha demandado judicialmente a concessão de benefício em face da Previdência Social.” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

Quando um segurado tem negado pela Previdência Social seu pedido de concessão de algum benefício, é comum que apresente ação na Justiça Federal contra o INSS, para tentar reverter a decisão que negou o benefício. Considerando as provas produzidas em tais processos, pode ser que o INSS seja de fato condenado a pagar o benefício pleiteado.

Se o INSS entender que a concessão do benefício pode ser atribuída a conduta negligente quanto a normas de padrão de segurança e saúde no trabalho, poderá propor ação regressiva contra o empregador do segurado responsável. Com a ação regressiva, o INSS objetiva reaver das empresas os custos com a concessão de benefícios aos segurados (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Ocorre que, a despeito de poderem ser responsabilizadas pela eventual condenação judicial do INSS, as empresas não têm oportunidade de participar da produção de provas na ação em que primeiramente se pleiteou o benefício. Por vezes, pode ser que só tomem ciência do fato quando do ajuizamento da própria ação regressiva.

As empresas são, portanto, totalmente privadas de seu direito de defesa, quando da ação que concede o benefício ao segurado. Por isso, é necessário garantir que as empresas participem das ações propostas por segurado empregado contra o INSS, em decorrência das quais se possa ajuizar ação regressiva.

Dessa forma, a empresa poderá se defender durante o processo que discute a caracterização de doença ou acidente do trabalho (auxílio-doença acidentário, por exemplo) ou mesmo as condições do meio ambiente de trabalho (aposentadoria especial). Assim também se previnem passivos trabalhistas ocultos, decorrentes de ações regressivas, ajuizadas pelo INSS contra as empresas.

No mais, as empresas atuam nos processos – sobretudo auxiliando o próprio INSS e evitando a condenação por meio, por exemplo, da apresentação de provas que têm maior facilidade de produzir (exames ocupacionais, PPRA, PCMSO, entre outros).

#### 4.1.8 Aprimorar a definição dos requisitos para interposição de ação regressiva do INSS contra as empresas

**Ação: alterar o art. 120 da Lei nº 8.213/91.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para fixar critérios claros para a definição de negligência que enseje a interposição de ação regressiva por parte do INSS.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....”

§1º É pressuposto da ação regressiva a demonstração:

I- do evento que ensejou o pagamento do benefício que se pretende ressarcir;

II- da norma específica de segurança e higiene negligenciada;

III- da ação ou omissão do responsável que caracteriza a negligência; e

IV- do vínculo entre o descumprimento da referida norma e a ocorrência do evento.

§ 2º Para fins de caracterização da negligência, é imprescindível a demonstração cabal de culpa ou dolo do responsável pelo fato gerador da concessão do benefício que se pretende ressarcir, que não pode ser caracterizada em função da mera significância estatística da ocorrência de um código específico da Classificação Internacional de Doenças – CID, tampouco em função da mera juntada de condenação, que reconheça acidente de trabalho ou direito à aposentadoria especial.

§3º A não demonstração dos requisitos previstos nos §§1º e 2º enseja o indeferimento da petição inicial na forma do artigo 330 da Lei nº 13.015, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil (CPC).” (NR).

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

Nos casos de negligência em relação às normas de segurança e higiene, o INSS está autorizado por lei a propor ações regressivas contra os responsáveis, com o intuito de reaver os valores gastos com o pagamento de benefícios acidentários aos segurados. São requisitos de tais ações a demonstração da ocorrência de um acidente de trabalho (que ensejou o pagamento de benefício), do descumprimento por negligência de norma de segurança e saúde no trabalho pelo empregador e do nexo causal entre ambos.

Entretanto, por vezes são ajuizadas ações regressivas ainda que não tenha havido negligência do empregador ou mesmo sem a comprovação do nexo causal.

Por isso, é imprescindível o INSS comprove, efetivamente, o nexo de causalidade entre o dano e a atividade laboral e, ainda, demonstre, de maneira cabal, a culpa ou o dolo do responsável pelo fato gerador da concessão do benefício do qual pretende ser reembolsado, para fins de ajuizamento de ação regressiva.

Tal medida traz segurança jurídica, preserva o objetivo maior do instituto e evita-se a punição inadequada das empresas que investem em medidas de prevenção quanto à saúde e segurança de seus empregados.

#### 4.1.9 Prever a possibilidade de compensação entre a contribuição paga pelas empresas e eventual condenação em ação regressiva

**Ação: alterar o artigo 120 da Lei nº 8.213/91.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para determinar que as contribuições recolhidas pelas empresas (GIL-RAT), durante o ano em que incidiu Fator Acidentário de Prevenção (FAP), majorado pelo evento que ensejou o pagamento de benefício cobrado em ação regressiva, sejam compensadas com a condenação nessa ação.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....

Parágrafo único. A condenação dos responsáveis em ação regressiva deverá ser compensada com o total das contribuições pagas, na forma do artigo 202-A do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no ano de incidência da alíquota do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), na qual tenha sido computado o fato gerador da concessão de benefício que se pretende ressarcir.” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

O RAT (Riscos Ambientais do Trabalho), antigo SAT (Seguro de Acidentes de Trabalho), é uma das contribuições sociais devidas pelos empregadores, que tem por objetivo financiar os benefícios acidentários e a aposentadoria especial. A contribuição do RAT incide sobre as remunerações pagas aos empregados e trabalhadores avulsos, com a importância de 1%, nas empresas onde o risco de acidente na atividade preponderante seja considerado leve; de 2%, se o risco for considerado médio; e de 3%, se o risco for considerado grave (artigo 202 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999).

A empresa paga então todo mês uma espécie de seguro, para custear eventuais gastos que a Previdência Social possa vir a ter com aposentadoria especial ou benefícios acidentários. A contribuição paga por empresa pode ser aumentada, se forem registrados acidentes de trabalho. Isso acontece por meio do FAP (Fator Acidentário de Prevenção), que é um número (entre 0,5 e 2) definido com base nos índices de gravidade, frequência e custo dos acidentes de trabalho. Uma vez definido o número do FAP, ele será multiplicado pela alíquota do RAT (1%, 2% ou 3%), fazendo com que as empresas paguem a mais pelo seguro devido, se registrarem algum acidente (artigo 10 da Lei 10.666, de 8 de maio de 2003).

Entretanto, apesar de a empresa arcar mensalmente com esse seguro, já majorado por eventuais acidentes de trabalho, caso um trabalhador faça jus ao recebimento de aposentadoria especial ou de benefícios acidentários, ainda poderá ser cobrada judicialmente pelo INSS, por meio de ação regressiva, para reaver os custos que teve com a concessão de aposentadoria especial ou benefícios acidentários aos segurados (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Há, portanto, uma redundância inadequada com a dupla cobrança que se faz das empresas por meio do RAT – em especial porque já majorado pelo FAP – e das ações regressivas. Por isso, é necessário



estabelecer que o pagamento realizado pelas empresas referente às alíquotas do RAT, com a incidência do FAP, deve ser compensado, com eventual condenação imposta em ação regressiva.

#### 4.1.10 Revisar a metodologia NTEP

**Ação: alterar o artigo 21-A da Lei nº 8.213/91.**

#### **Minuta de ato legal**

#### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para prever que a perícia médica aplicará o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) quando constatar a relação de causa e efeito entre o agravo e o trabalho.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 21-A. ....

§ 1º A perícia médica aplicará o disposto neste artigo quando verificar relação de causa e efeito entre trabalho e agravo.

.....” (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A perícia médica é o procedimento por meio do qual se verifica se o empregado está incapacitado para o trabalho – devendo continuar afastado, recebendo benefício previdenciário ou não – e ainda se a atividade exercida pelo empregado tem vínculo com a doença ou o acidente incapacitante (artigo 410-A da Instrução Normativa 77, de 21 de janeiro de 2015).

Uma das hipóteses para a caracterização dessa conexão entre o agravo à saúde e o trabalho é o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP), que estabelece a vinculação de uma doença ao trabalho, baseada tão somente na associação estatística entre o código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), consolidada em uma lista prevista em Decreto– Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048, de 8 de maio de 1999.

Uma vez estabelecida a relação estatística entre determinada doença ou lesão e o setor de atividade econômica do trabalhador, o NTEP autoriza que se defina, automaticamente, que é devido o benefício acidentário (decorrente da atividade), a partir da presunção da perícia médica de que há uma doença do trabalho, mediante consulta à lista do NTEP, uma vez que ali se identifique o agravo que gerou o afastamento e o trabalho exercido (artigo 21-A, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

A metodologia que dá suporte à elaboração dessa listagem leva em consideração o cruzamento entre, de um lado, a base de dados dos empregados das empresas e os seus afastamentos e, de outro, os acidentes ou doenças do trabalho, registrados no INSS.

Ocorre que o princípio norteador do NTEP inverte o processo de comprovação da relação entre o trabalho e a doença que gerou o afastamento. Isso porque, apesar de ser papel da perícia médica definir se há relação de causa entre o trabalho e a doença que gerou o afastamento, o método do NTEP pressupõe que o afastamento é acidentário e, com isso, impõe à empresa a responsabilidade de solicitar, documentar e, enfim, provar sua descaracterização, se entender que não há vinculação com o trabalho.

Além dessa inversão de lógica, o NTEP, embora se denomine nexo epidemiológico, foi implementado paradoxalmente, sem a existência de estudos epidemiológicos. A epidemiologia é a principal ciência de informação de saúde e, ao desconsiderar os seus princípios, o NTEP não reflete a realidade da relação

entre as doenças e o ambiente de trabalho ou as ocupações. Pelo contrário: o NTEP hoje superestima associações entre doenças e atividades.

Todas estas questões são delicadas, pois, sendo caracterizado como acidentário o afastamento, ainda que inadequadamente, o trabalhador passa a gozar das proteções legais para acidentes de trabalho, sendo que, para a empresa, geram-se implicações de ordem tributária com o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), onerando a alíquota a ser recolhida pelo GIIIL-RAT (Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa) para financiamento da previdência. No mais, também se elevam os custos da própria Previdência Social.

Por isso, é necessário estabelecer que a perícia médica somente aplicará o NTEP se identificar a relação de causa efeito entre o agravo e o trabalho, considerando-se a lista do NTEP apenas como uma orientação à perícia médica.

É essencial que a metodologia do NTEP seja amparada por estudos epidemiológicos adequados, capazes de garantir que a caracterização de afastamentos vinculados ao trabalho ocorra somente mediante prova efetiva da relação entre o agravo à saúde e o exercício do trabalho. Tal medida promove a diminuição dos custos com afastamentos inadequados tanto para empresas como para a Previdência Social. Além disso, permite que as políticas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho sejam embasadas em dados fidedignos, quanto à realidade das atividades em cada empresa.

#### 4.1.11 Vedar a aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador durante a vigência de termo de compromisso ou ação fiscalizatória ou de termo de ajustamento de conduta

**Ação: incluir dispositivo na CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o art. 628-A, visando estabelecer, de forma expressa, que é vedada a cumulatividade das penalidades administrativas de competência do MTb e do MPT por um mesmo fato gerador, até que se encerrem os prazos fixados nos instrumentos legais assumidos pela empresa perante esses órgãos.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 628-A. Fica suspenso o poder sancionador da Fiscalização do Trabalho em face daquele que tenha firmado Termo de Ajuste de Conduta, nos termos do artigo 5º, § 6º, da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, durante sua vigência sobre as condutas nele contidas.

Parágrafo único. A assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta por uma das autoridades públicas legitimadas por lei impede a assinatura de novo termo sobre as mesmas condutas, no prazo de vigência daquele.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado com o Ministério Público do Trabalho, não resguarda a empresa celebrante da atuação fiscalizatória da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, bem como a empresa, ao celebrar um Termo de Compromisso (artigo 627-A da CLT) ou ainda quando demandada em outras ações fiscalizatórias não compreendidas nas situações de dupla visita, não tem a garantia da suspensão da atuação do MPT, que poderá, a seu critério, propor a assinatura do TAC, sob pena de ingresso com ação civil pública, mesmo antes de findo o prazo concedido no Termo de Compromisso já firmado com outra autoridade.

Com isso, muitas vezes, a punição é aplicada cumulativamente contra a mesma empresa, em decorrência do mesmo fato gerador, causando-lhe ônus indevidos. Além disso, os instrumentos disponíveis para a negociação perdem sua eficácia, o que resulta em insegurança jurídica quanto às cláusulas estabelecidas.

O objetivo dos referidos instrumentos é o de adequar a empresa à legislação vigente. Ao prestigiar a negociação e estimular a regularização da infração, ganha a empresa, que cumpre suas obrigações legais e sociais gerando emprego e boas condições de trabalho; ganham os empregados, que têm seus direitos respeitados e garantidos; e ganha o próprio Estado, que diminui os custos com a fiscalização. O caráter educativo deve se sobrepor ao caráter repressor do Estado.

Por isso, é necessário vedar a cumulatividade de penalidades administrativas, de competência da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do MPT, por um mesmo fato

gerador, enquanto estiverem vigentes os compromissos assumidos pela empresa. Tal *Decreto nº 93.412* medida reduz a insegurança jurídica e os custos do trabalho, privilegiando os instrumentos firmados e estimulando as empresas à regularização.

#### 4.1.12 Conceder efeito suspensivo para recursos administrativos em matéria de acidente de trabalho

**Ação: adotar as minutas abaixo.**

##### **Minutas de atos legais**

###### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que os recursos administrativos que tratem de matéria acidentária serão recebidos com efeito suspensivo.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 126.....

§4º O recurso administrativo, interposto pelo empregador em face de decisão da perícia médica do INSS que caracterize o acidente do trabalho, em qualquer das espécies de que tratam os artigos 19 a 21-A desta Lei, terá efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

###### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº**

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 537. ....

.....

§6º Todos os recursos serão recebidos com efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

###### **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº**

*Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008.*

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a de setembro de 2008, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º .....

§ 2º O recurso interposto contra o estabelecimento de nexos técnico com base no § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, terá efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

#### **Justificativa**

Quando ocorre a caracterização de um acidente de trabalho por decisão da perícia médica do INSS, pode haver recurso por parte do empregador, direcionado ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS).

Da mesma forma, caso a decisão seja pela não caracterização do acidente, pode também haver recurso por parte do empregado. Para o segurado empregado, a interposição de recurso pela empresa não repercute em seu acesso ao benefício. No entanto, para a empresa, a caracterização do acidente de trabalho traz consequências imediatas, como o depósito de FGTS durante o afastamento, e também consequências mediatas, como a estabilidade provisória, a inclusão dessa ocorrência no Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e eventual ajuizamento de ação regressiva pela Previdência Social (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Ocorre que a interposição de recurso por parte da empresa não necessariamente garante a suspensão dos efeitos da decisão de caracterização do acidente de trabalho, de forma que, mesmo estando o tema ainda em discussão na seara administrativa, a empresa pode vir a sofrer diversas consequências da decisão que entendeu pela ocorrência de um acidente.

O efeito prático do recurso administrativo é, portanto, praticamente nulo para a empresa, já que, para todo e qualquer fim, o acidente permanecerá caracterizado, até a decisão final do CRPS. Por isso, é necessário prever que os recursos interpostos que tratem de matéria acidentária sejam recebidos com efeito suspensivo e devolutivo.

Com o efeito suspensivo dos recursos em matéria acidentária (acidente típico, nexos profissional, nexos individual e nexos técnico epidemiológico), enquanto tramitar o processo administrativo, as empresas terão direito a um processo administrativo eficaz e adequado, com segurança jurídica, além de evitar, entre outros, que não seja utilizado o acidente no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) antes de ser devidamente caracterizado.

#### 4.1.13 Permitir a rescisão do contrato de trabalho após cinco anos da concessão da aposentadoria por invalidez

**Ação: alterar a Lei nº 8.213/91 e a CLT.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor que a efetivação da aposentadoria por invalidez ocorra após 5 (cinco) anos da concessão do benefício.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 47 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47.....

.....

Parágrafo único. A efetivação do benefício de aposentadoria por invalidez ocorrerá após o decurso de 5 (cinco) anos, sem que seja verificada a recuperação da capacidade para o trabalho.” (NR)

Art. 2º O artigo 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 475 - O empregado aposentado por invalidez terá suspenso seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis da previdência social para a efetivação do benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado;
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador; e
- d) após o decurso do prazo de 5 (cinco) anos, sem que tenha sido verificada a recuperação da capacidade de trabalho.

.....” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

Por ser a aposentadoria por invalidez um benefício temporário - na medida em que é pago enquanto permanecer o segurado totalmente incapacitado para o trabalho, sem possibilidade de cura ou reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e por se admitir em lei que eventualmente possa vir a ocorrer sua recuperação - o contrato de trabalho do empregado fica apenas suspenso para a efetivação do benefício, conforme prevê a legislação (artigos 46 e 47 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e artigo 475 da CLT).

Não obstante, não há ainda na legislação a previsão do prazo para a efetivação da aposentadoria por invalidez, de forma que as empresas não têm qualquer segurança quanto ao tempo pelo qual devem manter suspenso o contrato de trabalho.



Além disso, a lei somente garante o retorno do segurado empregado a sua antiga função na empresa se sua recuperação se der dentro de cinco anos da concessão do benefício. Contudo, a jurisprudência entende que, mesmo após os cinco anos, o empregado terá o direito de retornar ao emprego.

A falta de previsão do prazo para efetivação da aposentadoria por invalidez interfere na gestão das atividades das empresas, que não conseguem precisar por quanto tempo deverão realizar contratações temporárias para substituição do empregado cujo contrato se encontra apenas suspenso, com possibilidade de retorno a qualquer momento. Também aumenta seus custos, diante da obrigação de custeio de diversos benefícios, por prazo indeterminado. Por isso, é necessário dispor que a efetivação da aposentadoria por invalidez ocorra após cinco anos da concessão do benefício.

Tudo isto pode ser realizado sem custos adicionais para a Previdência Social, já que a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, mediante a efetivação do benefício, não produz qualquer impacto no pagamento do benefício.

#### 4.1.14 Permitir a rescisão do contrato de trabalho em caso de percepção de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez na hipótese de encerramento das atividades do estabelecimento empresarial

**Ação: alterar os artigos 475 e 476 da CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor a respeito das hipóteses nas quais se permite a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados que percebam auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Os artigos 475 e 476 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis da previdência social para a efetivação do benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado;
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador; e
- d) após o decurso do prazo de 5 (cinco) anos, sem que tenha sido verificada a recuperação da capacidade de trabalho.

.....

Art. 476. Em caso de auxílio-doença, o empregado é considerado em licença não remunerada e terá suspenso seu contrato de trabalho durante o prazo desse benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado; e
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

O segurado empregado que esteja percebendo auxílio-doença ou que tenha sido aposentado por invalidez tem, por determinação legal, seu contrato de trabalho suspenso, sem possibilidade de rescisão. Essa vedação tem duração indeterminada, já que a legislação é omissa quanto a hipóteses específicas em que se pode recorrer à rescisão. As empresas não têm, portanto, qualquer segurança quanto ao tempo pelo qual devem manter suspensos esses contratos de trabalho.

Por isso, é necessário possibilitar, em hipóteses específicas – entre as quais o encerramento das atividades do estabelecimento –, a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados em gozo de

auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. A medida traz segurança jurídica para as empresas, ao permitir o encerramento das atividades de maneira eficaz e definitiva, sem pendências com passivos trabalhistas.

#### 4.1.15 Disciplinar as verbas rescisórias a serem pagas, quando da aposentadoria por idade compulsória do empregado

**Ação: alterar o artigo 51 da Lei nº 8.213/91.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor a respeito das condições de requerimento e das verbas rescisórias devidas na aposentadoria por idade compulsória do empregado.*

**O Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado ainda não esteja aposentado, tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco), se do sexo feminino.

§ 1º A aposentadoria de que trata este artigo deverá ser requerida pela empresa no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, contados do implemento da idade pelo segurado.

§ 2º O requerimento poderá ocorrer diretamente nas Agências da Previdência Social ou poderá ser efetuado por meio eletrônico, na página do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mediante aposição de senha de identificação da empresa, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§ 3º A concessão do benefício acarretará a extinção automática da relação de emprego, sem obrigatoriedade da concessão de aviso prévio ou ônus por qualquer das partes, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

Hoje o benefício de aposentadoria por idade do segurado empregado pode ser requerido pelo empregador, recebendo a denominação de aposentadoria compulsória por idade (artigo 51 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). Nessa situação, o empregado precisa ter cumprido o período de carência do benefício e possuir 70 anos, se do sexo masculino, ou 65 anos, se do sexo feminino, além de, obviamente, ainda não ter-se aposentado espontaneamente. Nesse caso, será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.

A legislação não é clara, porém, sobre o momento em que a empresa deve efetivar tal requerimento, assim como não é clara quanto às verbas rescisórias devidas em tal caso. Por isso, é necessário explicitar a intenção e aplicabilidade da lei, bem como as verbas rescisórias pertinentes a essa espécie de rescisão contratual.

#### 4.1.16 Permitir o retorno ao trabalho por readaptação do empregado incapacitado em outra função

**Ação: alterar a Lei nº 8.213/91 e a CLT.**

#### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para prever que as empresas possam promover a readaptação do empregado em cargo, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nessa condição, sem que isso configure desvio de função.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 89-A. A empresa poderá readaptar o beneficiário incapacitado ao exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, mediante perícia em saúde, enquanto permanecer nesta condição, hipótese em que não será mais devido o benefício.” (NR)

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 470-A. É lícito ao empregador promover a readaptação do empregado incapacitado ao exercício de cargo, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, mediante perícia em saúde, enquanto permanecer nessa condição.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A reabilitação é o processo por meio do qual se proporcionam ao segurado, incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, os meios para a recuperação e readaptação profissional e social, para que volte a participar do mercado de trabalho. Hoje, esse processo, promovido pela Previdência Social, não é eficaz, pois parte significativa dos trabalhadores não retorna ao trabalho, o que representa um custo previdenciário elevado com a manutenção de benefícios, que poderiam ser reduzidos em longo prazo com investimentos na reabilitação. Além disso, estimula uma lógica perversa de afastamento do mercado de trabalho para sobrevivência por meio de benefícios.

Para as empresas, é difícil acompanhar, dar assistência e até ajudar na recuperação do trabalhador. Simultaneamente, não se tem acesso à situação do empregado – se permanece incapacitado ou não, recebendo benefícios ou não. Assim, continuam arcando com custos como FGTS e plano de saúde, sem poder sequer ajudar na recuperação. Some-se a tudo isso a insegurança das empresas em buscarem a readaptação do trabalhador em outras funções e serem penalizadas por isso, sob o argumento de que praticam desvio de função, por exemplo.

Por isso, é necessário determinar que as empresas possam promover a readaptação do empregado em cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nessa condição, sem que isso configure desvio de função.

O adequado acompanhamento da evolução do afastamento permite o correto dimensionamento das ações necessárias para a reintegração do profissional afastado ao seu cotidiano produtivo, o que se potencializa com o processo de reabilitação pela Previdência.

Outro benefício que a medida proporciona é a segurança para empregados e empresas na recolocação do trabalhador.

#### 4.1.17 Extinguir a licença prévia trabalhista obrigatória para início de atividades econômicas

**Ação: revogar o artigo 160 da CLT.**

##### **Minuta de ato legal**

###### **LEI Nº**

*Revoga o artigo 160 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Fica revogado o artigo 160 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

Em linha com as principais premissas da Lei nº 13.874/2019 - Lei da Liberdade Econômica -, no sentido de oferecer garantias ao exercício da livre iniciativa, em termos de desburocratização, de aumento na eficiência e de segurança jurídica, é conveniente que se suprima da CLT a exigência de prévia inspeção e autorização por autoridade competente para o início de atividades econômica, nos termos do que propôs o Projeto de Lei de Conversão (PLV) 17, aprovado pela Comissão Mista do Congresso Nacional.

Tal medida tem o condão de reduzir a quantidade de autorizações para início de um empreendimento legítimo, gerador de riquezas e empregos, especialmente os de baixo risco, que passarão por outro tipo atenção.

Convém destacar, ademais, que recentemente foi revogada a Norma Regulamentadora nº 2, que tratava de inspeção prévia de estabelecimentos. Na prática, tais inspeções prévias já se encontravam em desuso, bastando que as empresas apresentassem declaração das instalações do novo estabelecimento aos órgãos de inspeção do trabalho.

#### 4.2.18 Admitir metas de segurança e saúde no trabalho, para fins de participação nos lucros e resultados

**Ação: alterar o inciso II do § 4º do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000.**

#### Minuta de ato legal

##### LEI Nº

*Altera a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para permitir a aplicação de metas vinculadas ao desempenho de ações em prevenção de acidentes como critério ou condição para fixação dos direitos relativos à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O inciso II do § 4º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.2º.....

§4º .....

II – poderão aplicar-se metas referentes à saúde e segurança no trabalho vinculadas ao desempenho de ações em prevenção de acidentes.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### Justificativa

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) tem o objetivo de integrar empresas e empregados por meio da remuneração dos esforços dispendidos para o alcance de objetivos comuns. As metas de melhorias de resultados em segurança e saúde do trabalho (SST) para fins de PLR demonstraram ser eficientes para a disseminação e observância de programas e ações em prol da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais em todos os níveis hierárquicos. Isso porque a conscientização, tanto de empregados quanto de empregadores, gera um sentimento de maior zelo e atenção com saúde e higidez, reduzindo-se, assim, a probabilidade de ocorrência de acidentes e de doenças ocupacionais.

Além disso, tais metas fomentam o amadurecimento e possibilitam com que os empregados se portem como verdadeiros colaboradores do negócio do qual fazem parte, contribuindo para o aumento da produtividade, da sustentabilidade das empresas e dos seus próprios empregos.

A incidência de acidentes de trabalho gera danos sociais imediatos não só pelo comprometimento da saúde e integridade física do trabalhador e do sustento familiar, como também pelos altos custos gerados à Saúde, à Previdência Social e às empresas.

Assim sendo, o estabelecimento de metas em SST, notadamente referentes às políticas de prevenção de acidentes, traz benefícios diretos: (i) aos trabalhadores, que passam a ter mais cuidado com sua própria saúde e segurança; (ii) às empresas, por meio da redução de acidentes; e (iii) ao Estado, pela diminuição na quantidade de acesso às proteções previdenciárias.



Dito isso, a vedação à utilização de metas referentes à saúde e segurança no trabalho no cálculo do PLR - por meio da inclusão do inciso II do § 4º do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000 - é incompatível aos esforços promovidos pelas políticas que incentivam ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros.

Com efeito, essa supressão implica em um retrocesso ao setor empresarial e aos trabalhadores, pois retiram a possibilidade de obtenção de bônus caso mantenham os padrões de saúde e segurança dentro do combinado, gerando, a longo prazo, um ganho bem maior.

É de se ressaltar, inclusive, que, na exposição de motivos da Medida Provisória nº 597/2012, convertida na Lei nº 12.832/2013, não há referência à mencionada vedação, nem tampouco foram localizadas outras discussões sobre o tema.

Ademais, a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Modernização Trabalhista), introduziu o artigo 611-A, inciso XV, à CLT, estabelecendo expressamente sobre a prevalência do negociado sobre o legislado no que se refere à participação nos lucros e resultados. Dessa forma, não há sentido de que permaneça, na Lei da PLR, a vedação contida no inciso II do § 4º do artigo 2º.

Mais do que a simples revogação do citado inciso, a alteração ao texto da legislação é importante para que se inclua expressamente a possibilidade de estabelecimento de metas de SST para fins de PLR vinculadas ao desempenho de ações em prevenção de acidentes.

Isso porque, o termo “desempenho de ações em prevenção de acidentes” abrange as mais diversas medidas que tenham por objetivo primordial a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro.

Por essas razões, é necessária a alteração do inciso II do § 4º do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, para se permitir a instituição de metas de PLR atreladas ao desempenho de ações em prevenção de acidentes.

#### 4.2.19 Excluir o acidente de trajeto das situações equiparadas a acidente de trabalho

**Ação: alterar o artigo 21 da Lei nº 8.213/1991.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Dá nova redação ao artigo 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para disciplinar sobre o acidente sofrido pelo segurado ocorrido fora do local e horário de trabalho.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º 1º O artigo 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

.....

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

.....

d) (revogado).

.....

§ 3º Não são equiparados ao acidente de trabalho, para efeitos dessa Lei, o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

O Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS) excluiu o acidente decorrente de trajeto do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), por meio da Resolução CNP nº 1.329/17. Ademais, a Lei nº 13.467/17 (Modernização Trabalhista) retirou, do cômputo da jornada de trabalho, o tempo de deslocamento do empregado de sua residência até o local de trabalho, por não configurar tempo à disposição do empregador.

Dessa forma, não há sentido na manutenção do acidente decorrente de trajeto - previsto na alínea “d” do inciso IV do artigo 21 da Lei nº 8.213/91 – no rol das situações equiparadas a acidente de trabalho, devendo se adequar à Lei da Modernização Trabalhista e ao atual entendimento do CNPS. Tal mudança confere maior segurança jurídica e evita a judicialização do tema.

#### 4.2.20 Dispor sobre a caracterização e classificação das atividades insalubres e perigosas

**Ação: alterar os artigos 191 e 195 da CLT.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a caracterização e classificação das atividades insalubres e perigosas.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º. O art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas de engenharia que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (NR)

II – com a adoção de medidas administrativas que permitam controlar a concentração ou intensidade do agente agressivo a que o trabalhador está exposto dentro dos limites de tolerância, ou; (NR)

III - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a concentração ou intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (NR)

§1º Os equipamentos de proteção individual dotados de certificado de aprovação de conformidade consideram-se adequados e eficazes para proteção do agente insalubre. (NR)

§2º Caberá às Superintendências Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos acordado entre as partes para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (NR)

§3º As empresas que comprovadamente demonstrarem problemas de ordem técnica ou econômica, poderão acordar novos prazos para eliminar ou neutralizar a insalubridade, desde que sejam adotadas medidas alternativas para proteção da saúde e integridade física do trabalhador. (NR)”

Art. 2º. O art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério da Economia, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. (NR)

§1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério da Economia a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas. (NR)

§2º - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste

artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério da Economia. (NR)

§3º - No processo judicial ou administrativo sobre a insalubridade ou a periculosidade deverá ser observado o vínculo e a congruência, vedando-se ao perito periciar agentes insalubres não informados previamente na petição inicial ou no ato administrativo fiscalizatório. (NR)

§4º - É vedado ao perito judicial ou administrativo exigir do empregador o fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva não previstos nos quadros aprovados pelos órgãos competentes do Poder Executivo responsáveis em matéria de saúde, medicina e segurança do trabalho. (NR)

§5º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora pelos órgãos competentes do Poder Executivo responsáveis em matéria de saúde, medicina e segurança do trabalho, nem a realização de ofício da perícia.“ (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa**

A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo a CLT, dão-se pela realização de perícia técnica no local do trabalho. Não raro, os peritos e fiscais trazem interpretações pessoais e subjetivas sobre a eficácia e adequação dos equipamentos de proteção individual previstos para a mitigação ou neutralização dos agentes insalubres, assim como expandem o objeto da perícia ou fiscalização para além do que foi discutido na petição inicial ou no ato administrativo, surpreendendo a parte que está a se defender sobre a matéria.

Atualmente, os equipamentos de proteção individual considerados eficazes para cada tipo de agente insalubre estão previstos na NR 06 (Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978). Estes equipamentos são dotados de certificado de aprovação de conformidade emitidos pelo SINMETRO. Ao desenvolver os programas de saúde e implementar e desenvolver o meio ambiente de trabalho do estabelecimento empresarial o empregador segue as regras trazidas pelos próprios órgãos responsáveis em matéria de saúde, segurança e medicina do trabalho.

Assim, para evitar interpretações à margem do critério normativo estabelecido e, desse modo, trazer segurança jurídica desde a fase de desenvolvimento e implementação dos programas de saúde do empregador até a realização de perícias técnicas em processos judiciais, sugere-se alteração na redação dos artigos 191 e 195 da CLT.

Ademais, é necessário possibilitar a adoção de medidas administrativas alternativas que permitam controlar a concentração ou intensidade do agente agressivo a que o trabalhador está exposto dentro dos limites de tolerância

Por fim, com base na IN 129/2017 da NR 12 – Instrução Normativa sobre Procedimento Especial de Fiscalização, as empresas que comprovadamente demonstrarem problemas de ordem técnica ou econômica, poderão acordar novos prazos para eliminar ou neutralizar a insalubridade, desde que sejam adotadas medidas alternativas para proteção da saúde e integridade física do trabalhador. O objetivo é ampliar a IN 129 para todas as NRs.

#### 4.2.21 Excepcionar a pausa para recuperação térmica em caso de concessão de EPI ou EPC

**Ação: alterar o artigo 253 da CLT.**

##### **Minuta de ato legal**

##### **LEI Nº**

*Altera o artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a extinção da pausa prevista neste artigo quando o empregador fornecer equipamentos de proteção individual ou coletiva adequados ao frio.*

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Renumere-se como §1º o atual parágrafo único do artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e inclua-se parágrafo 2º com a seguinte redação:

“Art. 253 .....

§2º Excetua-se a concessão da pausa prevista neste artigo quando o empregador fornecer equipamentos de proteção individual ou coletiva adequados ao frio, ou, ainda, quando o laudo de inspeção realizado no local de trabalho afastar a caracterização e a classificação da insalubridade pelo agente físico frio.”

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

##### **Justificativa**

O art. 253 da CLT prevê a concessão de uma pausa de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho aos empregados que trabalham em ambiente artificialmente frio. O critério do que seria considerado frio para a CLT aquela temperatura inferior à correspondente zona climática (IBGE) da região onde o trabalhador preste os serviços.

Ocorre que, contemporaneamente, inúmeras são as tecnologias empregadas em equipamentos de proteção individual ou coletiva capazes de neutralizar ou mitigar o frio em relação ao empregado. Exemplificativamente, um trabalhador pode trabalhar em um ambiente cuja temperatura seja de 4º C, contudo, em razão da utilização de meias, calças, botas, moletons e/ou juponas térmicas, obter um conforto térmico efetivo de 25º C.

Digno de registro que a caracterização e a classificação do agente insalubre frio, prevista no Anexo 9 da NR 15, se dá justamente pela inexistência de proteção adequada quanto ao frio. Assim, se o empregador fornecer a proteção adequada e uma vez neutralizado o frio ou acaso os equipamentos de proteção individual ou adequada façam com que o a temperatura efetivamente sentida pelo empregado seja superior ao limite estabelecido para a zona climática da sua região, não haveria razão, motivo ou necessidade de o empregador conceder a pausa prevista no art. 253 da CLT, reduzindo a produtividade do trabalho.

Diante disso, deve-se excepcionar a concessão de pausa pelo trabalho em ambiente artificialmente frio no caso de concessão de EPI ou EPC eficaz para elidir condição.

## 4.2 Projetos de Lei Ativos

### 4.2.1 Estabelecer parâmetros objetivos para dispor sobre o intervalo para recuperação térmica dos empregados em câmaras frigoríficas e em ambientes artificialmente frios

**Ação: aprovar o texto original do PL 2363/2011.**

#### **Projeto de Lei nº 2363/2011**

*Altera o art. 253 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que trata dos serviços frigoríficos e dá outras providências.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 253 Para os empregados que trabalham exclusivamente no interior das câmaras frigoríficas e para aqueles que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

§1º Considera-se como câmara frigorífica, para os fins do presente artigo, somente o ambiente com temperatura artificial inferior a 4º C (quatro graus), destinado a armazenagem de produtos.

§2º Para o direito das pausas previstas no *caput* do presente artigo, para o trabalhador que movimenta mercadorias entre os ambientes normais ou quentes para o ambiente artificialmente frio ou vice-versa, devem restar atendidos simultaneamente os seguintes requisitos:

a) Na passagem de um ambiente para o outro deverá estar configurada a variação de temperatura superior a 10º C (dez graus);

b) Um dos ambientes deverá ser necessariamente artificialmente frio, considerando-se ambiente artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e na quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

§3º Não observados os intervalos previstos no *caput* terá o obreiro direito tão somente à percepção das horas extraordinárias.”

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Justificativa do Projeto de Lei**

O artigo 253 da CLT determina que, a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho, deve ser concedido intervalo de 20 minutos, caso o trabalho seja exercido em câmara frigorífica (com temperatura negativa, que pode chegar a menos 45 graus) ou, na movimentação de mercadorias, de um ambiente artificialmente frio (entre 10 e 15 graus, aproximadamente) para um ambiente quente e vice-versa.

Contudo, a interpretação desse artigo sobre a aplicabilidade do repouso térmico é controversa, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 438, por meio da qual estende, por aplicação analógica, o intervalo para o repouso térmico aos trabalhadores nas atividades desempenhadas em ambientes artificialmente frios, mesmo sem entrada e saída, como estabelece a lei.

Com isso, deu-se origem a diversas demandas judiciais para discussão do tema, posicionando-se a Justiça do Trabalho pela ampliação da aplicação análoga da norma a situações nas quais não se verifica o suporte fático, técnico e jurídico da lei, em especial porque o trabalho em câmaras frigoríficas não é análogo ao trabalho em outros ambientes artificialmente frios.

Essa interpretação controversa se dá principalmente pela ausência de parâmetros objetivos que definam o conceito de trabalho em câmara frigorífica e trabalho de movimentação de mercadoria entre ambientes artificialmente frios e quentes, e vice-versa, com isso causando, para o setor produtivo, restrições à produtividade e aumento do custo do trabalho, com desdobramentos em encargos e obrigações.

Por isso, é necessário alterar a legislação a fim de: a) estabelecer intervalo para recuperação térmica, exclusivamente para os empregados que trabalhem em câmaras frigoríficas ou que movimentem mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa; b) definir o que é câmara fria (temperatura inferior a 4°C, destinada à armazenagem de produto); c) estabelecer requisitos para a caracterização do trabalho que movimente mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa (variação térmica superior a 10°C de um ambiente para outro e ambiente artificialmente frio) e; d) estabelecer que a não fruição do intervalo para recuperação térmica gere direito apenas à percepção das horas extras.

A definição de parâmetros objetivos que caracterizem as atividades em câmaras frigoríficas e em ambientes artificialmente frios trará segurança jurídica quanto ao direito de pausa e percepção do adicional de insalubridade, importando na redução do custo trabalho e no aumento da produtividade.

#### 4.2.2 Estabelecer requisitos para a caracterização de acidentes de trabalho posteriormente à rescisão contratual

**Ação: aprovar o texto original do PL 810/2015.**

##### **Projeto de Lei nº 810/2015**

*Modifica a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a caracterização dos acidentes de trabalho posteriormente à rescisão contratual.*

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do art. 23-A:

“Art. 23-A O empregado poderá postular pela caracterização do acidente de trabalho após a rescisão contratual, somente nas hipóteses de que tratam os artigos 20, 21, inciso I, e 21-A desta Lei e mediante apresentação de prova suficiente do nexo entre o agravo e o trabalho.

§ 1º A empresa deverá ser intimada da pretensão do segurado, recebendo cópia integral da documentação por ele apresentada e sendo-lhe facultada a apresentação de contrarrazões no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 2º A empresa deverá ser intimada do local, dia e hora do ato pericial médico, sendo-lhe oportunizada a participação por meio de profissional médico por ela indicado em procuração específica para essa finalidade.

§ 3º Da decisão proferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), caberá recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS) no prazo de 30 (trinta) dias, sendo a parte contrária intimada para oferecimento de contrarrazões em igual prazo.”

Art. 2º. Essa Lei entra em vigor na data da sua publicação.

##### **Justificativa do Projeto de Lei**

Quando ocorre uma rescisão contratual, por qualquer de suas espécies, o segurado permanece vinculado à Previdência Social, independentemente de contribuições, por um prazo variável entre 12 e 36 meses (acrescidos de um mês e 15 dias), denominado “período de graça” (Lei nº 8.213/91, art. 15).

Nesse período, se o segurado é acometido de qualquer enfermidade ou se vem a sofrer algum acidente, pode requerer do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS a concessão do auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez. Por vezes, na data da perícia, o médico do INSS aplica a caracterização do acidente de trabalho e vincula o código de Classificação Internacional de Doenças (CID) ao último CNPJ, por meio da aplicação do Nexo Profissional (NP) ou do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), fundamentando nas associações dispostas no Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

O nexo é atribuído sem a intimação da empresa, sem visita técnica ou envio de Carta de Infortunistica comunicando a caracterização do acidente de trabalho.

Como se trata de empregado já desligado do quadro funcional, tal ocorrência também não aparece na página eletrônica do Ministério da Previdência Social (MPS), impossibilitando o conhecimento por parte do ex-empregador e, conseqüentemente, seu direito de exercer a ampla defesa e o contraditório.

A empresa, em regra, somente toma conhecimento do acidente que lhe foi atribuído quando da consulta ao extrato do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), anualmente, sendo esta ocorrência utilizada para o cálculo do multiplicador e, na sequência, do tributo do Risco de Acidente de Trabalho (RAT) ajustado (antigo SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho).



