



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

2022

10

RELAÇÕES DE TRABALHO:
AVANÇANDO NA
MODERNIZAÇÃO

10

RELAÇÕES DE TRABALHO:
AVANÇANDO NA
MODERNIZAÇÃO

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

PRESIDENTE

Robson Braga de Andrade

VICE-PRESIDENTE EXECUTIVO

Paulo Antonio Skaf (Licenciado)

VICE-PRESIDENTE EXECUTIVO

Antônio Carlos da Silva

VICE-PRESIDENTE EXECUTIVO

Francisco de Assis Benevides Gadelha

VICE-PRESIDENTE EXECUTIVO

Paulo Afonso Ferreira

VICE-PRESIDENTE EXECUTIVO

Glauco José Côrte

VICE-PRESIDENTES

Sergio Marcolino Longen

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Antonio Ricardo Alvarez Alban

Gilberto Porcello Petry

Olavo Machado Júnior

Jandir José Milan

Eduardo Prado de Oliveira

José Conrado Azevedo Santos

Jorge Alberto Vieira Studart Gomes

Edson Luiz Campagnolo (Licenciado)

Leonardo Souza Rogério de Castro

Edilson Baldez das Neves

1º DIRETOR FINANCEIRO

Jorge Wicks Côrte Real

2º DIRETOR FINANCEIRO

José Carlos Lyra de Andrade

3º DIRETOR FINANCEIRO

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan

1º DIRETOR SECRETÁRIO

Amaro Sales de Araújo

2º DIRETOR SECRETÁRIO

Antonio José de Moraes Souza Filho

3º DIRETOR SECRETÁRIO

Marcelo Thomé da Silva de Almeida

DIRETORES

Roberto Magno Martins Pires

Ricardo Essinger

Marcos Guerra (Licenciado)

Carlos Mariani Bittencourt

Pedro Alves de Oliveira

José Adriano Ribeiro da Silva (Licenciado)

Jamal Jorge Bittar

Roberto Cavalcanti Ribeiro

Gustavo Pinto Coelho de Oliveira

Julio Augusto Miranda Filho

José Henrique Nunes Barreto

Nelson Azevedo dos Santos

Flávio José Cavalcanti de Azevedo

Fernando Cirino Gurgel

CONSELHO FISCAL

TITULARES

João Oliveira de Albuquerque

José da Silva Nogueira Filho

Irineu Milanese

SUPLENTES

Clerlânio Fernandes de Holanda

Francisco de Sales Alencar

Célio Batista Alves



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

2022

10

RELAÇÕES DE TRABALHO:
AVANÇANDO NA
MODERNIZAÇÃO

© 2022. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

FICHA CATALOGRÁFICA

C748r

Confederação Nacional da Indústria.

Relações de Trabalho : avançando na modernização / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2022.

93 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2022 ; v. 10)

ISBN 978-65-86075-79-3

1. Relações de trabalho. 2. Desburocratização. 3. Modernização Trabalhista. I. Título.

CDU: 331.1

CNI | DDIE

SBN - Quadra 1 – Bloco C – 12º andar
Edifício Roberto Simonsen
CEP 70040-903 – Brasília / DF
Tel.: (61) 3317-9000
E-mail: ddie@cni.com.br

SAC – Serviço de Atendimento ao Cliente

SBN - Quadra 1 – Bloco C – 14º andar
Edifício Roberto Simonsen
CEP 70040-903 – Brasília / DF
Tel.: (61) 3317-9989 e 3317-9992
E-mail: sac@cni.com.br
Site: www.portaldaindustria.com.br



PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

2022

Sumário

RESUMO EXECUTIVO	11
1 MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: PREPARANDO UM FUTURO SUSTENTÁVEL.....	13
2 RELAÇÕES DE TRABALHO: OS DESAFIOS CONTINUAM.....	15
3 FAZENDO FRENTE AOS DESAFIOS: ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO MODERNAS.....	21
4 LINHAS DE AÇÃO PARA APRIMORAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	23
5 RECOMENDAÇÕES PARA APERFEIÇOAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
5.1 Contrato Individual de Trabalho.....	29
5.2 Contrato de Aprendizagem	35
5.3 Teletrabalho.....	42
5.4 Contrato de Trabalho Temporário	45
5.5 Contratação de Pessoas com Deficiência (PCD)	46
5.6 Duração do Trabalho	50
5.7 Remuneração e Benefícios	59
5.8 Rescisão do Contrato de Trabalho	65
5.9 Dano Extrapatrimonial	69
5.10 Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs).....	71
5.11 Processo Administrativo	76
5.12 Processo do Trabalho.....	84
6 PROPOSTAS	89
REFERÊNCIAS.....	91
LISTA DOS DOCUMENTOS DA SÉRIE <i>PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2022</i>	93



APRESENTAÇÃO

Neste ano, comemoramos o Bicentenário da Independência do Brasil. Além de celebrarmos nossas conquistas, esse importante marco histórico é uma oportunidade para refletirmos sobre o que devemos fazer para que o país figure entre as nações com elevado padrão de desenvolvimento econômico e social.

Para alcançarmos esse objetivo, precisamos fortalecer a indústria, setor que é estratégico para assegurar o crescimento sustentado da economia. Com um enorme poder de alavancar os demais setores e fonte determinante da inovação e do desenvolvimento tecnológico, a indústria tem sido o centro dos planos de desenvolvimento implementados com sucesso em todo o mundo.

Os governantes e os parlamentares eleitos em 2022 terão a responsabilidade e o privilégio de formular as políticas necessárias para a retomada do crescimento econômico e para a melhoria do padrão de vida dos brasileiros nas próximas décadas.

Os 21 documentos da série *Propostas da Indústria para as Eleições 2022* têm o propósito de contribuir para a elaboração dessas políticas. Eles apresentam diagnósticos e soluções para superarmos os problemas que reduzem a competitividade da indústria e para construirmos as bases de um futuro melhor para o país.

As relações de trabalho passaram por mudanças significativas. A regulamentação da terceirização e a modernização trabalhista foram essenciais para aproximar a legislação das novas formas de produção. Mesmo assim, o acelerado ritmo das transformações tecnológicas requer novos avanços.

O elevado nível de desemprego causado pela recessão de 2014-2016 e pela crise econômica trazida pela pandemia da covid-19 também precisa ser equacionado.

A recuperação vigorosa e duradoura do emprego depende do crescimento da economia, mas há ações que podem ser adotadas para que um número maior de pessoas tenha acesso ao mercado de trabalho e a vagas formais de emprego.

Este documento contém as propostas da indústria para adequar as regras de trabalho às inovações tecnológicas e para tornar a legislação mais clara, evitando interpretações inconsistentes na aplicação das leis.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI

RESUMO EXECUTIVO

Relações de trabalho adequadas para a realidade social, produtiva e econômica de um país são essenciais para o desenvolvimento, competitividade e geração de emprego e renda. Em 2017, foram aprovadas duas leis fundamentais para a modernização trabalhista: a Lei 13.429 (Terceirização) e a Lei 13.467 (Reforma Trabalhista).

Entre os desafios nas relações de trabalho que o país precisa continuar enfrentando estão: alto e persistente nível de desemprego; elevada informalidade no trabalho; baixo crescimento da produtividade; custos não remuneratórios do trabalho formal; crises econômicas e sanitárias; e a disrupção provocada pelos avanços tecnológicos nas formas de trabalhar e produzir.

Para tanto, é necessário **continuar avançando na modernização trabalhista, e seguir prestigiando, entre outros, as negociações coletivas de trabalho e o uso de mecanismos para prevenção e resolução de conflitos.**

Neste documento, são apresentadas propostas para avançar na modernização trabalhista por meio da simplificação da legislação e da sua adequação às demandas de empresas e empregados. Também são apresentadas propostas para reduzir burocracias e custos não remuneratórios do trabalho, e para estabelecer regras claras, com o objetivo de aumentar a segurança jurídica.

1 MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: PREPARANDO UM FUTURO SUSTENTÁVEL

Relações de trabalho adequadas à realidade social, produtiva e econômica de um país são essenciais para o desenvolvimento, a competitividade e a geração de emprego e de renda. De fato, as relações entre empresas e trabalhadores e sua regulação são elementos basilares, que contribuem para o desenvolvimento sustentável, eficiente, produtivo e duradouro.

Em 2017, após décadas sem grandes avanços, foram aprovadas duas leis fundamentais para a modernização trabalhista: a Lei 13.429, de 31 de março, que regulamentou a terceirização, **e a Lei 13.467**, de 13 de julho¹, a qual alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Assuntos que há muito demandavam novas regras, como negociação coletiva e estabelecimento expresso do negociado sobre o legislado, regulamentação da terceirização, fim da ultratividade² das cláusulas coletivas de trabalho, regras para o teletrabalho, extinção das horas *in itinere*, *entre outros*, foram regulamentados ou atualizados. Tais modificações legais alinharam esses temas, considerados fundamentais às demandas atuais das relações de trabalho para produção, competitividade, geração de emprego e renda.

Além dessas mudanças, outros importantes fatos aconteceram nos últimos anos, tais como a edição da Declaração de Direitos de Liberdade Econômica³, o reconhecimento de constitucionalidade da terceirização e do negociado sobre o legislado pelo Supremo Tribunal Federal – STF⁴, a Reforma da Previdência⁵, mudanças em regras para pagamento de lucros e resultados⁶, entre outros.

Foram **avanços de suma importância para que o país tenha regulações adequadas para enfrentar desafios no mercado de trabalho e no mundo produtivo. Contudo, é preciso avançar mais.**

1 Conhecida como Modernização Trabalhista ou Reforma Trabalhista.

2 Incorporação da norma coletiva ao contrato de trabalho enquanto não realizada nova negociação coletiva.

3 Lei 13.874/2019.

4 Quanto à terceirização, ver julgamento dos processos RE 958252, ADPF 324 e ADIns 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735. Quanto à prevalência do negociado sobre o legislado, ver julgamento do ARE 1.121.633.

5 Emenda Constitucional 103/2019.

6 Lei 14.020/2020.

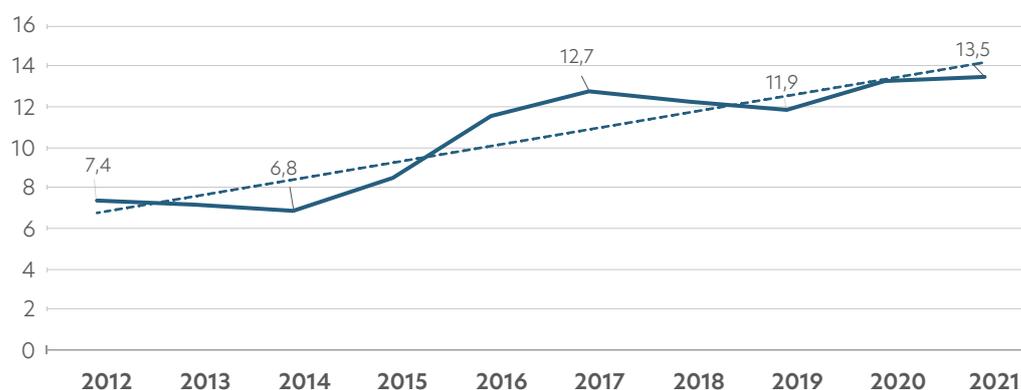
2 RELAÇÕES DE TRABALHO: OS DESAFIOS CONTINUAM

Novas formas de trabalhar e de prestar serviços, novas demandas sociais e do mundo produtivo, crises e desafios oriundos de outras esferas da vida continuam impactando o mundo do trabalho e da produção, gerando a necessidade de se seguir avançando na modernização trabalhista.

Crises e relações de trabalho

Nos últimos anos, o ambiente de trabalho e emprego tem enfrentado **seguidas crises, em decorrência de fatores externos às relações de trabalho** - como a decorrente da pandemia da covid-19 -, causando dificuldades econômicas e sociais. Essas crises desencadearam **fortes impactos no mercado de trabalho**, com elevação da taxa de desemprego e sua manutenção em níveis elevados.

Gráfico 1 - Taxa de desocupação - 2012/2021



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal. (Dados referentes à média dos anos de 2012 a 2021).

A crise causada pela pandemia da covid-19 exemplifica a importância das reformas concretizadas. A **modernização trabalhista de 2017 firmou as bases que possibilitaram a adoção de medidas emergenciais trabalhistas**. Por exemplo:

- sem as regras do teletrabalho, incluídas na CLT em 2017 pela Lei 13.467, teria havido grande insegurança para sua adoção emergencial pelas empresas em 2020; e
- sem o “negociado sobre o legislado”, o ambiente seria mais adverso à possibilidade de permitir acordos entre empresas e empregados, com comunicação ao sindicato, para redução de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão do contrato de trabalho, garantindo a continuidade de vínculos de emprego.

Quadro 1 - Número de acordos para preservação do emprego



Fonte: ST/MTP

Ou seja, **a modernização trabalhista facilitou a adoção de políticas estratégicas emergenciais durante a crise decorrente da pandemia de covid-19 para fins de enfrentar o difícil cenário, como as medidas de flexibilização temporária de regras trabalhistas de 2020 e 2021.**

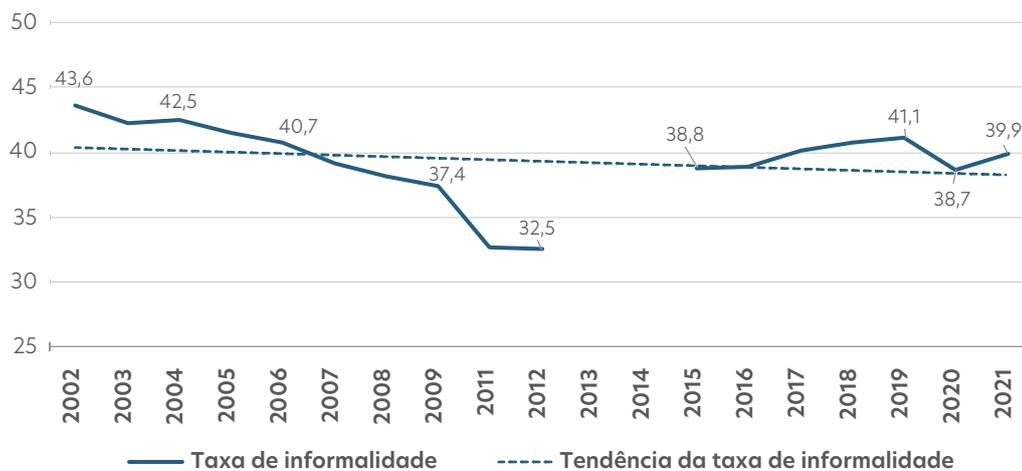
Por meio dessas políticas, foi possível preservar milhões de empregos no país (vide quadro “Número de acordos para preservação do emprego”) no auge das medidas de isolamento social, as quais acarretaram, muitas vezes, paralisações completas ou parciais das atividades econômicas.

Informalidade e baixa produtividade do trabalho persistentes

Além das crises, sempre foi preocupante o **elevado nível de informalidade no país e o baixo crescimento da produtividade do trabalho.**

Quanto à informalidade, as taxas brasileiras de trabalho informal se mantêm elevadas, em patamares próximos a 40% da população economicamente ativa.

Gráfico 2 - Taxa de informalidade - 2002-2012/2015-2021



Fontes: Anos de 2002 a 2012: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Anual. Anos de 2015 a 2021: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal.

Nota: Para fins de cálculo da informalidade, foram consideradas as seguintes categorias: empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregado doméstico sem carteira de trabalho assinada, empregador sem registro no CNPJ, trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhador familiar auxiliar.

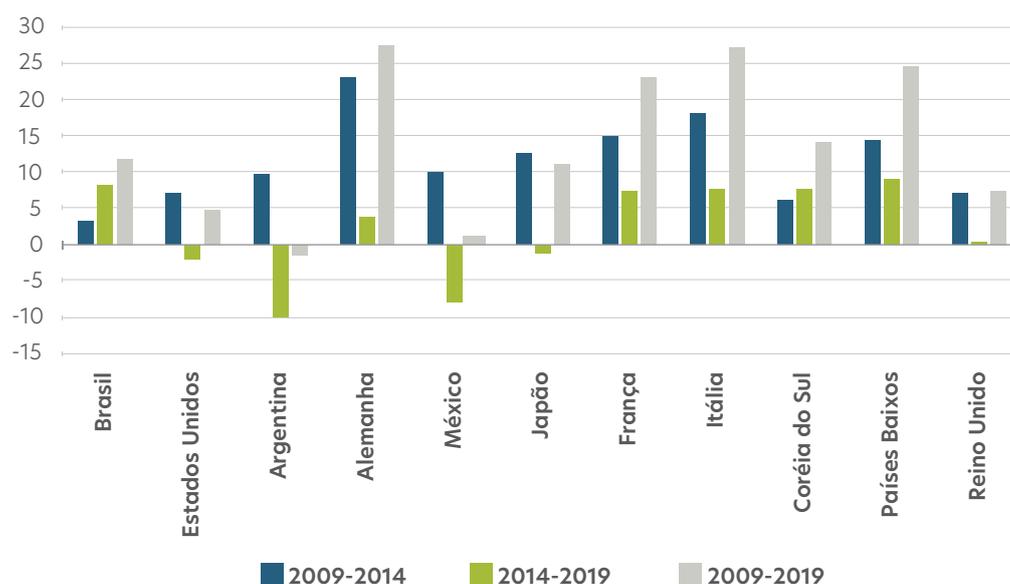
O alto nível de informalidade traz consequências nefastas sobre a proteção dos trabalhadores, que não têm acesso à seguridade social quando ocupados informalmente. Trabalhadores informais normalmente não contribuem para a Previdência Social, experimentando forte queda de rendimento quando perdem sua capacidade de trabalho, seja por acidentes ou doenças, seja por idade.

Essa situação, por si só, representa importantes desafios em direção ao desenvolvimento econômico e social duradouro. Atualmente, o cenário requer ainda mais atenção em decorrência do progresso tecnológico, que muda a configuração de trabalho e a demanda por profissionais, aliado ao progressivo envelhecimento da população brasileira.

Outro aspecto persistente no país refere-se ao fraco desempenho da produtividade do trabalho, inclusive na indústria. Apesar de nos últimos anos ter havido alguma recuperação do índice brasileiro⁷, **historicamente, o crescimento da produtividade do país tem sido inferior ao crescimento da produtividade de países que competem pelo mesmo mercado ou são parceiros comerciais.**

Gráfico 3 - Produtividade do trabalho comparada

Produto por horas trabalhadas - variação acumulada (%)



Fonte: CNI, com base em estatísticas do ADB, BLS, FUNCEX, IBGE, INDEC, INEGI, KOSIS, METI, Ministry of Health, Labor and Welfare, MOEL, OECD, The Conference Board e da CNI⁸.

Ainda que dependa de diversos fatores do ambiente de negócios, a produtividade do trabalho tem também ligação direta com a organização do trabalho e suas normas. Além disso, ela impacta diretamente o custo da mão de obra na comparação com outros países, pois esse custo é calculado pela relação entre o nível remuneratório do trabalhador e sua produtividade⁹.

⁷ CNI, 2020.

⁸ CNI, 2020.

⁹ CNI. *Competitividade Brasil 2019-2020*. Brasília. Disponível em https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/ca/fc/cafc2274-9785-40db-934d-d1248a64dd94/competitividadebrasil_2019-2020_v1.pdf. Acesso em julho de 2021.

Assim, **para o desenvolvimento do país e a competitividade de suas empresas, esses fatores devem estar balanceados. Caso isso não ocorra, o custo crescente do trabalho reduz a competitividade dos produtos nacionais. Com isso, a produção do país se reduz, com impactos negativos nos empregos e na renda da população.**

O impacto das novas tecnologias e a necessidade de novos perfis profissionais

Não há dúvidas quanto ao avanço de uma convergência global de adoção de novas tecnologias, que impactam o mercado de trabalho e os ambientes de trabalho, bem como a existência de uma mudança estrutural na realidade empresarial de organização do trabalho. Embora essa tendência ocorra mundialmente em diferentes velocidades, o Brasil já está inserido nela, e sua velocidade deve aumentar nos próximos anos.

De fato, automação¹⁰ e digitalização (fenômenos marcantes da 4ª Revolução Industrial, denominada Indústria 4.0), inteligência artificial, *gig economy*, flexibilidade e trabalho sob demanda, sociedade de redes, entre outros, são tendências do futuro do trabalho intrinsecamente ligadas à produtividade e ao desenvolvimento sustentável.

Esses são aspectos conectados ao avanço da tecnologia, vinculados à necessidade de inovação e pautados na ideia de dinamismo, cada vez mais presentes e importantes em qualquer análise e previsão relativos ao mercado de trabalho e à regulação do trabalho.

No entanto, o progresso atrelado a essas tendências gera também desafios significativos, pois convergem para a remodelação da economia, o rearranjo de profissões e um redesenho da forma como se trabalha.

Por isso, são comuns as previsões de substituição de certas atividades e trabalhos – principalmente aqueles baseados em atividades rotineiras e repetitivas, ou que exigem baixo nível de educação. A OCDE estima que é possível substituir 14% dos postos de trabalho pela automação¹¹. Já o Banco de Desenvolvimento da América Latina (CAF) estipula que cerca de metade dos postos de trabalho nesta região está vinculada a atividades repetitivas, rotineiras e portanto, mais sujeitas à automação¹². Por mais que as predições muitas vezes dimensionem o impacto de forma diferente, a mensagem base é clara: as novas tecnologias trazem impactos para empregos de baixa qualificação e atividades repetitivas.

10 Processo iniciado com a 3ª Revolução Industrial, mas aprofundado e potencializado com as novas tecnologias digitais, características da 4ª Revolução Industrial.

11 OECD. *What happened to Jobs at high risk of automation? Policy brief on the future of work*. 2021. Disponível: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>. Acesso em julho de 2021.

12 CAF. *Pension and healthcare systems in Latin America: challenges posed by aging, technological change, and informality. Executive Summary*. 2020. Disponível em <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1652/RED%202020-Executive%20Summary.pdf?sequence=16&isAllowed=y>. Acesso em julho de 2021.

Em contraposição, diversas projeções indicam o surgimento e a demanda por habilidades e novas profissões que possam lidar com as disrupções tecnológicas. Nesse sentido, em decorrência da pandemia da covid-19, o SENAI projetou aumento da demanda por prestação de teletrabalho ou busca de realização de trabalhos com maior distanciamento social. Diante disso, previu elevado crescimento da necessidade de técnicos em mecatrônica e em telecomunicações, por exemplo¹³.

Além disso, no quadro geral, o Mapa do Trabalho Industrial 2022-2025 projeta a demanda por 9,6 milhões de qualificações e requalificações para o trabalho até 2025, para atendimento das necessidades da indústria no país¹⁴. Desse número, 79% se vincula à formação continuada, ou seja, aperfeiçoamento, e 21% (2 milhões) é relativo à formação inicial para atendimento das necessidades da indústria.

Esse é um dos motivos pelos quais as indústrias apontam a falta de trabalhador qualificado como a maior barreira externa às empresas para a adoção de tecnologias digitais para o trabalho¹⁵.

Portanto, torna-se claro que os desafios trarão também novas oportunidades. Para aproveitá-las, é necessária a contínua adaptação das instituições, atores e regulações do mercado de trabalho às mudanças e ao nascimento de novas formas de trabalhar, de produzir e de se relacionar com o trabalho. Esse aumento progressivo da necessidade de qualificação e requalificação para o trabalho vem acompanhado da necessidade de flexibilidade para flutuação dos profissionais entre diversas funções e mesmo carreiras ao longo da vida, sejam elas em uma só empresa, sejam para prestação de serviços a diversos contratantes.

13 Portal da Indústria. *Profissionais de tecnologia e logística terão mais oportunidades de emprego após a pandemia*. Brasília. Disponível em <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/profissionais-de-tecnologia-e-logistica-terao-mais-oportunidades-de-emprego-apos-a-pandemia-aponta-senai/>. Acesso em julho de 2021.

14 Vide CNI. *Mapa do Trabalho Industrial 2022-2025*. Confederação Nacional da Indústria. Brasília, CNI, maio de 2022. Disponível em <https://www.portaldaindustria.com.br/>. Acesso em maio de 2022.

15 CNI. *Sondagem Especial Indústria 4.0, cinco anos depois*. Ano 21, número 83, abril de 2022.

3 FAZENDO FRENTE AOS DESAFIOS: ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO MODERNAS

Para fazer frente aos desafios lançados às relações de trabalho, que seguem surgindo em um ambiente em constante mudança, **alguns pilares precisam estar presentes e firmes**. Entre eles, alguns dos principais são:

- **diálogo entre empregadores e trabalhadores;**
- **espaço de autonomia conferido às partes, para determinação das regras aplicáveis a suas realidades;**
- **participação subsidiária do Estado no estabelecimento de regras trabalhistas e na imposição de seu cumprimento;**
- **custos não remuneratórios do trabalho, adequados ao desenvolvimento social e econômico do país e redução de burocracias;**
- **segurança jurídica, especialmente clareza quanto ao significado da regra e sua aplicação;**
- **reduzido nível de litigiosidade administrativa e judicial; e**
- **políticas públicas que favoreçam a ocupação de oportunidades de emprego e trabalho, auxiliando o preenchimento de vagas formais abertas, inclusive para pessoas com dificuldade para ingressar ou reingressar no mercado de trabalho.**

É claro que as estratégias condutoras das relações de trabalho mudam ao longo do tempo, tendo em vista a evolução dos modos de produção, as demandas da sociedade e a própria situação econômica em que são estruturados e reestruturados.

Pode-se afirmar, então, que o país precisa **direcionar ações que aprofundem práticas em curso, ou que aperfeiçoem regras e outras condicionantes para os pilares referidos, entre as quais fortalecer ainda mais as negociações coletivas de trabalho e consubstanciar a existência e o uso de mecanismos para prevenção e resolução de conflitos, tendo em vista também a redução do grau de litigiosidade das relações de trabalho.**

Além disso, é necessário que se tornem prioritárias **políticas para inclusão no mercado de trabalho de jovens, pessoas de mais de 50 anos, desempregados de longa duração, entre outros, e políticas para qualificação e requalificação profissional, em suma, aprendizagem por toda a vida.**

Por fim, é necessária a continuidade da modernização da legislação trabalhista para sua adequação **às necessidades de empresas e de empregados, o que inclui não só a redução de custos não remuneratórios do trabalho, como a simplificação trabalhista (redução de burocracias), e o estabelecimento de regras claras e precisas, capazes de aumentar a segurança jurídica.**

As principais medidas para continuar a modernização trabalhista serão detalhadas a seguir.

4 LINHAS DE AÇÃO PARA APRIMORAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fortalecimento da negociação coletiva

Fortalecida pela Lei 13.467/2017, que estabeleceu de forma expressa a “prevalência do negociado sobre o legislado”, **a negociação coletiva é o principal instrumento para relações de trabalho modernas, adequadas às necessidades de empresas e empregados**. Isso porque, por meio dela, é possível que as partes, com participação dos sindicatos, estabeleçam regulamentação adaptada a seus diferentes contextos produtivos. **As regras trabalhistas, assim, podem ser adequadas à realidade setorial, regional, local, ou mesmo ao nível de cada empresa, por meio de diálogo e negociação**¹⁶.

Em 2018, após a edição da referida lei, os parceiros sociais tiveram que se adaptar à nova norma relativa à negociação coletiva, bem como ao cenário derivado da recessão 2014-2016. Com isso, houve redução do número de instrumentos coletivos firmados no Brasil.

Mas em seguida, já em 2019, o volume de negociações coletivas voltou a subir, conforme dados dos boletins “Salariômetro”¹⁷, da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE (8% superior ao período anterior à reforma, em 2017).

Além disso, a relevância das negociações coletivas tornou-se ainda maior, ao se observar que, após o auge das medidas de isolamento e paralisação de atividades produtivas em decorrência da covid-19 – as quais tiveram impacto negativo na utilização do instrumento –, o número de negociações no país novamente voltou a subir, agora com adaptações específicas para esse novo contexto – especialmente pelo aumento de instrumentos coletivos que trataram de temas importantes para a época, tais como redução de jornada, teletrabalho e auxílio-farmácia. A negociação coletiva, assim, foi instrumento valioso para delimitar benefícios, direitos e deveres específicos para lidar com os impactos da pandemia nos empregos.

Reafirma-se, ao mesmo tempo, a importância da abertura na legislação brasileira do trabalho de espaços para a negociação individual, seja com os hipersuficientes¹⁸, seja para situações emergenciais de adesão a acordos de redução de jornada e salário, ou

16 CNI. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva - Lei 13.467 de 2017. Brasília. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Novos_Desafios_web.pdf. Acesso em julho de 2021.

17 Vide boletins mensais e boletins anuais disponíveis em <http://salariometro.fipe.org.br/sobre/boletim>.

18 Hipersuficiente é o empregado portador de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Essa possibilidade está prevista no art. 444, parágrafo único, da CLT.

suspensão contratual, com garantia de emprego no período do acordo, que serviram para manter vínculos laborais durante a pandemia (Lei 14.020/2020 e MP 1045/2021).

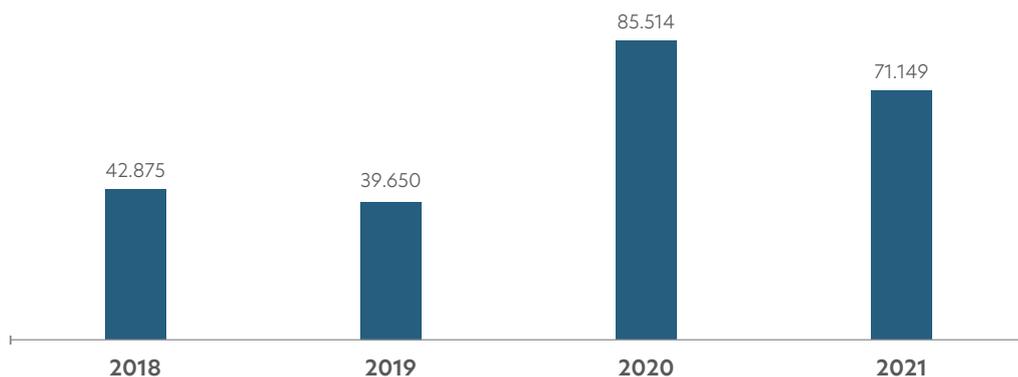
Portanto, é necessário prestigiar os espaços de negociação firmados pela Lei 13.467/2017, de forma a continuar fortalecendo a negociação coletiva no país, para que ela seja cada vez mais o vetor de diálogo nas relações de trabalho e de estabelecimento de regras aplicáveis às realidades específicas de empresas e empregados.¹⁹

Prevenção e resolução de conflitos e diminuição da litigiosidade

Relações de trabalho modernas reduzem os conflitos e a litigiosidade ao essencial, além de direcionar esforços para aperfeiçoar mecanismos para sua prevenção ou para sua efetiva resolução. Somente o inevitável torna-se litígio administrativo ou judicial. Nesse sentido, o próprio fortalecimento da negociação coletiva induz as partes ao diálogo, à negociação e à prevenção de conflitos.

Além disso, instrumentos específicos de prevenção e solução de conflitos importantes foram inseridos na legislação trabalhista pela Lei 13.467, tais como a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho (resultando em segurança jurídica), cuja utilização tem crescido constantemente – totalizando, ao final de 2020, quase 250 mil acordos, desde que a hipótese foi inserida na CLT (ver gráfico abaixo, onde se apresenta a evolução do número de acordos extrajudiciais apresentados para homologação aos juízes trabalhistas):

Gráfico 4 - Casos Novos Distribuídos para as Varas do Trabalho da classe “Homologação da Transação Extrajudicial”



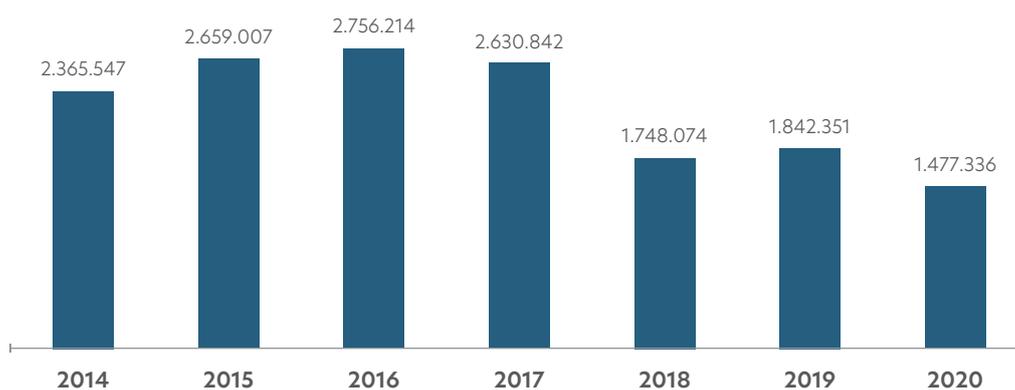
Fonte: Elaborado pela CNI, com base nos dados da Coordenação de Pesquisa e Estatística do TST.

¹⁹ Nesse sentido, o julgamento do ARE 1.121.633 pelo STF, em 02/06/2022, é de grande relevância, pois houve o reconhecimento do “negociado sobre o legislado”.

Outro instrumento incluído na CLT, com foco similar, foram os acordos para rescisão de contratos de trabalho. Por meio deles, empresa e empregado, de comum acordo, podem encerrar o vínculo de emprego, com benefícios para ambas as partes. Já para o país, há a vantagem de redução do número de potenciais conflitos. Nessa ótica, somente no ano de 2021, foram quase 205 mil acordos para desligamento, sendo que, desde que a hipótese foi incluída na legislação trabalhista, em novembro de 2017, já ocorreram cerca de 750 mil rescisões por acordo.

Somando-se a essas inovações, diversas outras alterações foram acrescentadas à legislação trabalhista nos últimos anos, inclusive para gerar clareza nas obrigações das partes (a exemplo das alterações na PLR, realizadas pela Lei 14.020/2020, conferindo maior compreensão e flexibilidade quanto às regras aplicáveis e incentivando a utilização de tais instrumentos). Como resultado geral, vê-se sucesso no intuito de reduzir o número de litígios trabalhistas, como demonstra a redução do número de novas reclamações trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho.

Gráfico 5 - Evolução do número de novos casos nas varas do trabalho



Fonte: Elaborado pela CNI, com base nos dados dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho de 2015, 2017 e 2020 e nos dados fornecidos pela Estatística do TST, publicados pelo TST. Dados disponíveis até 2020²⁰.

Essas medidas, portanto, têm sido bem-sucedidas para o aprimoramento das relações de trabalho, de forma a aumentar tanto o diálogo e a negociação, como a prevenção e a solução de conflitos.

Outras medidas para fortalecer esses objetivos podem ser implementadas. Realizar ações de orientação às empresas para esclarecer as leis e a forma de seu cumprimento, por meio de instrumentos, como a dupla visita da fiscalização do trabalho, são ideias que beneficiam a todos: empresas, empregados e o Estado, e aprimoram o ambiente de negócios.

²⁰ Dados disponíveis em <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/relatorio-geral-da-jt>. Acesso em dezembro de 2021.

Formação de mão de obra para o agora e para o futuro

O Brasil tem um claro desafio na capacitação de seus trabalhadores para aproveitamento das oportunidades criadas em curto, médio e longo prazos. Vale lembrar que, quando o país reiniciou uma retomada econômica após a recessão de 2014 a 2016, as empresas precisavam contratar empregados, mas não localizavam profissionais capacitados para as vagas abertas.

Essa situação de ausência de profissionais com as competências esperadas pode se tornar novamente mais delicada no contexto da retomada econômica pós-covid-19 e, em horizonte mais largo, com a transformação tecnológica, que pode impulsionar a produtividade, a competitividade e gerar oportunidades de trabalhos na crista da transformação dos ambientes de trabalho.

Com efeito, ao lado de investimento em infraestrutura, o investimento do governo em novos modelos de educação e em programas de treinamento é uma das medidas apontadas por 42%²¹ das empresas entre as mais importantes para fazer face à adoção de tecnologias digitais nos ambientes de trabalho e produção, possibilitando o esperado salto de produtividade e competitividade.

Trata-se não só de educação nas chamadas *hardskills* (ou habilidades técnicas), mas também no desenvolvimento das *softskills* (simplificadamente, habilidades comportamentais). Isso porque, na nova moldura das atividades produtivas – cada dia menos verticalizadas e cada vez mais participativas – tornam-se extremamente relevantes as competências relativas à criatividade, ao planejamento e à execução de trabalho em equipe, dado o ambiente de trabalho mais dinâmico e demandante de atividades intelectuais, afastando-se do modelo de trabalhos de repetição rotineira²².

Aumenta-se progressivamente, portanto, a necessidade de qualificação e requalificação, para estabelecer cenário de educação e trabalho que possa fazer frente aos desafios da nova configuração do trabalho e das carreiras.

Além disso, faz-se urgente também maior flexibilidade tanto nas carreiras dos trabalhadores como no desempenho de atividades exercidas pelos empregados nas empresas. É necessário criar-se um ambiente de educação e de regulamentação trabalhista favorável ao trânsito dos profissionais entre diversas funções e carreiras ao longo da vida, estando elas vinculadas ou não a uma só empresa. Por isso, são necessárias políticas públicas que deem condições de aprendizado e estabeleçam regulação trabalhista, para que as pessoas desempenhem atividades multifuncionais ao longo de sua vida profissional.

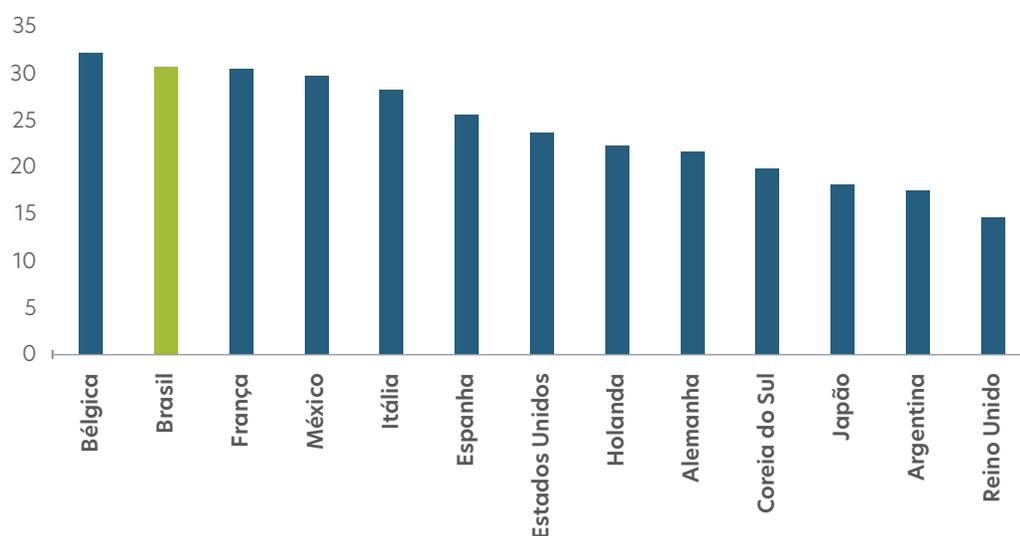
21 CNI. Sondagem Especial Indústria 4.0. Indicadores CNI. Brasília. Ano 17, número 2, abril de 2016. Disponível em [sondespecial_industria40_abril2016.pdf](https://portaldaindustria.com.br/sondespecial_industria40_abril2016.pdf) (portaldaindustria.com.br). Acesso em julho de 2021.

22 Vide <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/profissoes-ligadas-a-tecnologia-terao-alto-crescimento-ate-2023-aponta-senai/>. Acesso em julho de 2021.

Redução de custos não remuneratórios e de burocracias trabalhistas

Entre diversos fatores, a informalidade alta e persistente e as dificuldades encontradas para o emprego formal de jovens, por exemplo, têm entre suas causas o elevado custo do emprego, quando considerados, em um recorte setorial, o nível de remuneração da indústria no país e a baixa produtividade do trabalho. Somem-se a isso outros custos, tais como os custos não remuneratórios do emprego, obrigações acessórias e benefícios impostos por leis (não negociados), além das burocracias trabalhistas. A título de exemplo, pode-se comparar o percentual de gastos previdenciários e outros tributos do Brasil ao de outros países:

Gráfico 6 - Parcela de gastos previdenciários e outros tributos relacionados ao trabalho no total dos custos de compensação (%)



Fonte: The Conference Board (2017)²³

A Lei 13.467/2017, entre seus diversos acertos, tratou de alinhar algumas obrigações onerosas com as necessidades atuais das relações de trabalho, focando também na produtividade²⁴. Para isso, diversas medidas foram importantes, tais como o estabelecimento expresso da natureza não salarial de benefícios, como auxílio alimentação ou refeição, e a extinção de obrigações como a de pagamento de gratificação de função, mesmo nos casos em que não é mais desempenhada pelo trabalhador. Ademais, a referida lei também trouxe medidas com o intuito de estimular a produtividade do

²³ Dados disponíveis em <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/mapa-estrategico-da-industria/fatores-chave/relacoes-de-trabalho/#tab-l-2>. Acesso em julho de 2021.

²⁴ Vide CNI. Modernização Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Panorama Anterior e Posterior à Aprovação. Brasília, 2017. Disponível em <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/modernizacao-e-desburocratacao-trabalhista/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao/>. Acesso em julho de 2021.

trabalhador por meio, por exemplo, da concessão de prêmios²⁵ aos empregados com desempenho diferenciado.

No entanto, ainda há uma série de obrigações não remuneratórias, inclusive burocráticas, que podem ser readequadas para o aumento do potencial de formalização²⁶ do trabalho e para a redução do ônus, advindo de burocracias e de insegurança jurídica.

Desse modo, além de ser necessária a continuidade da implementação das modificações trazidas pela Lei 13.467/2017, há uma série de novas medidas de modernização trabalhista a serem tomadas, com o fim de adequar custos não remuneratórios e não negociados de trabalho, o que inclui também redução de burocracias trabalhistas, aumento de segurança jurídica e aumento da capacidade do empregador de ofertar estímulos à produtividade do trabalhador.

25 Isto é, "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", vide art. 457, §4º da CLT.

26 A título de exemplo, o Banco Mundial recentemente divulgou relatório sobre a informalidade, em que revela que há alto percentual de pessoas que preferem o trabalho informal ou trabalho por conta própria no Brasil. Vide: World Bank Group. *The long shadow of informality. Challenges and Policies*. Estados Unidos. 2021. Disponível em <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37511318c092e6fd4ca3c60f0af0bea3-0350012021/related/Informal-economy-full-report.pdf>. Acesso em julho de 2021.

5 RECOMENDAÇÕES PARA APERFEIÇOAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A seguir, apresentam-se propostas específicas para a continuidade da modernização trabalhista, alinhada aos pilares e às linhas de ação tratadas anteriormente.

Trata-se de um conjunto de propostas não exaustivo, mas que delinea um panorama importante de melhorias ainda necessárias na legislação trabalhista brasileira, relativas aos seguintes temas de relações de trabalho:

- Contrato Individual de Trabalho.
- Contrato de Aprendizagem.
- Teletrabalho.
- Contrato de Trabalho Temporário.
- Contratação de Pessoas com Deficiência (PCD).
- Duração do Trabalho.
- Remuneração e Benefícios.
- Rescisão do Contrato de Trabalho.
- Dano Extrapatrimonial.
- Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs).
- Processo Administrativo.
- Processo do Trabalho.

Em todas as propostas existentes em cada temática destacam-se os problemas específicos de certo assunto, sua ação/solução, os ganhos esperados e qual a providência específica a ser tomada (com minuta de ato normativo ou indicação de projeto de lei convergente em trâmite).

5.1 Contrato Individual de Trabalho

5.1.1 Ampliar o prazo do contrato de experiência para até 180 dias

Problema

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado idealizado para possibilitar às partes envolvidas realizar uma avaliação prévia. Para a empresa, tem como finalidade acompanhar o desempenho, desenvolvimento, competências e habilidades do empregado para o exercício da função para a qual foi contratado, de forma a poder avaliar se ele realmente está apto para a prática da atividade.

Da mesma forma, o contrato de experiência para o trabalhador é uma forma de avaliar se a empresa e o cargo atendem a suas expectativas. Além disso, nesse período, o empregado poderá, mais detalhadamente, avaliar quais as condições oferecidas pela empresa, suas políticas, ambiente e clima organizacional, além de verificar se a empresa poderá contribuir para seu desenvolvimento profissional, entre outros aspectos.

Atualmente, conforme parágrafo único do art. 445 da CLT, todos estes pontos precisam ser observados no prazo de até 90 dias, considerado um prazo exíguo em face dos benefícios que um bom período de avaliação pode proporcionar quanto à empregabilidade, aderência, ganhos de produtividade e desenvolvimento profissional, fatores que beneficiam igualmente as partes. Portanto, é importante que esse prazo seja ampliado para que possa ser feita uma melhor avaliação, tanto pelo empregado como pela empresa.

Ação/Solução

Ampliar o prazo do contrato de experiência de até 90 para até 180 dias.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- maior aderência do empregado à cultura organizacional; e
- prevenção de ônus para o empregador oriundo de eventual rescisão por uma contratação precipitada, dado que pode não ter sido possível, durante o curto período atual de experiência de até 90 dias, verificar a efetiva adequação do contratado para a vaga, e vice-versa.

Providência

Aprovar o texto original do PL 2687/07, da Câmara dos Deputados (apensado ao PL 2260/1989).

5.1.2 Reduzir intervalo para a recontração de um mesmo empregado por prazo determinado, e autorizar seu uso conforme a necessidade das empresas

Problema

O contrato por prazo determinado é aquele cuja vigência depende de termo prefixado, da execução de serviços especificados, ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (art. 443, § 1º, da CLT). Para ser válido, depende do preenchimento dos seguintes requisitos: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; ou c) contrato de experiência.

É, portanto, um instrumento utilizado pelas empresas que têm a necessidade de contratação de trabalho, por prazo determinado, para, por exemplo, elevar a produtividade em períodos específicos, como datas festivas e eventos coletivos.

Contudo, o número de imposições previstas em lei quanto a essa modalidade de contrato, tais como os requisitos mencionados para sua validade, muitas vezes acaba por limitar o mercado de trabalho e prejudicar tanto empresas como trabalhadores, na medida em que emperra essa forma de contratação – vinculada à motivação de sua utilização – o que restringe o estabelecimento de contratos com maior duração.

Ademais, o art. 451 da CLT permite apenas uma prorrogação. Do contrário, haverá a conversão do contrato por prazo determinado em contrato sem determinação de prazo. Essas regras impedem renovações sucessivas do contrato por prazo determinado até o prazo máximo de dois anos.

Vale notar que diversos países se utilizam da possibilidade de contratação por prazo determinado de forma mais ampla e avaliam que a predeterminação de prazo estimula as empresas a contratar trabalhadores nessa modalidade, o que é benéfico também para os trabalhadores, pois as empresas, de forma geral, precisam fornecer a esses empregados os mesmos benefícios daqueles contratados sem prazo determinado.

Faz-se necessária, portanto, a ampliação das possibilidades de uso dos contratos por prazo determinado, o que reduzirá a insegurança jurídica para as empresas com relação à contratação de empregados, bem como estimulará a manutenção do emprego e a criação de vagas de trabalho.

Além disso, a legislação impõe tempo mínimo de seis meses de intervalo entre contratos por prazo determinado entre uma mesma empresa e um mesmo trabalhador. A opção de contratar outro trabalhador existe, mas isso impacta negativamente os custos (procura de trabalhador com a qualificação necessária e treinamento) e a produtividade (necessidade de treinamento e adaptação nas atividades a serem desempenhadas), além de prejudicar o trabalhador, que poderia, em curto período, ser reempregado em atividade já desempenhada.

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, impedindo o empregador de contratar o mesmo empregado, pois, se o fizer, configurar-se-á a contratação por prazo indeterminado.

Por isso, é importante aperfeiçoar a legislação do contrato de trabalho por prazo determinado.

Ação/Solução

Reduzir requisitos para adoção desta modalidade de contrato e permitir mais de uma renovação do contrato, bem como reduzir de seis para três meses o intervalo mínimo entre dois contratos de trabalho por prazo determinado, celebrados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- desburocratização das normas que regem o contrato por prazo determinado, por meio de, entre outros, redução de requisitos para sua utilização;
- incentivo à continuidade em atividades formais de trabalho e oportunidades de emprego;
- aumento da eficiência das empresas na equação custos x produtividade; e
- benefícios para o trabalhador, que, nesse prazo mais curto, consegue se recolocar em atividade já desempenhada.

Providência

Aprovar lei para alterar a CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º. Os arts. 443, 451 e 452, todos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 443

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado. (NR)

§ 2º (revogado)

a) (revogado);

b) (revogado);

c) (revogado).

.....

“Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado poderá, tácita ou expressamente, ser prorrogado mais de uma vez, desde que não ultrapassado o prazo de 2 anos previsto no art. 445 deste diploma”. (NR)

“Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de três meses, a outro contrato por prazo determinado.” (NR)

Art. 2º Fica revogado o § 2º, *caput* e alíneas, do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

5.1.3 Permitir expressamente o exercício de múltiplas funções

Problema

O trabalho e o modo de produção modernos exigem que o empregado possa executar diversas atribuições, tarefas ou funções dentro de uma empresa, no que tem sido chamado de trabalho multifunção, cujo maior foco é a produtividade do processo completo na empresa. Trata-se de uma superação prática do modelo anterior, focado na execução exclusiva de uma parte do processo de produção pelo empregado.

Entre os diversos elementos existentes no ambiente de produção e no ambiente de negócios necessários à existência de um trabalho multifunção dentro de uma empresa – a exemplo de pessoal qualificado – a legislação trabalhista tem importante papel. Atualmente, ela pode restringir a execução de diversas funções por um trabalhador, impactando a produtividade em empresas organizadas, por exemplo, no modo de produção *“just in time”*.

O parágrafo único do artigo 456 da CLT prevê que, na “falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal”. Contudo, é certo que há diversas discussões judiciais acerca de “desvio de função” ou de “acúmulo de função”. Algumas discussões estão vinculadas à definição de função específica do contrato de trabalho. Outras discussões se devem a regulamentações específicas de profissões em lei. Ao mesmo tempo, há instrumentos coletivos de trabalho que estabelecem definições nesse sentido.

Quanto aos instrumentos coletivos, trata-se de assunto que deve ser tratado pelas empresas nas negociações, dada, especialmente, a prevalência do negociado sobre o legislado (vide artigos 611-A e 611-B da CLT). Já no que importa às profissões regulamentadas, há os limites legais que devem ser respeitados, em combinação com o citado artigo 456, parágrafo único, da CLT. Eventuais ajustes legais devem ser, nesse caso, analisados caso a caso, profissão por profissão, para verificação do que deve ser modernizado em cada uma dessas regulamentações, alinhando-as às perspectivas modernas do trabalho multifunção.

No entanto, quanto ao desempenho de funções ou tarefas definidas nos contratos de trabalho em geral (mesmo com a previsão do artigo 456, parágrafo único, da CLT, que permite acréscimo ou mutação de tarefas ou funções de um contrato de trabalho), é certo que controvérsias judiciais podem surgir sobre o assunto, como já acontece. Em especial, corre-se o risco de se entender que o acréscimo de funções caracteriza acúmulo de funções, e que a mutação das atividades implica alteração do contrato de trabalho. Em ambos os casos, há insegurança jurídica, por ser possível enquadrar tais multifunções como prejudiciais ao trabalhador (art. 468, § 1º, da CLT).

Além disso, não há clareza na legislação de que é possível a contratação para diversas funções ao mesmo tempo, o que imprimiria, na lei trabalhista, um estímulo à contratação por multifunção.

Desse modo, é necessário conferir-se segurança jurídica tanto para a contratação em multifunção, como para a alteração do contrato de trabalho para a execução de multifunções, de modo a prestigiar a adoção dessa forma de trabalho pelas empresas.

Ação/Solução

Prever, expressamente, a possibilidade de contratação para trabalho multifunção e, ao mesmo tempo, prever que a alteração do contrato de trabalho para o exercício de multifunção não será considerada uma alteração prejudicial ao empregado.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento de segurança jurídica para a contratação de trabalho multifunção ou para a alteração do contrato de trabalho para a execução de multifunções;
- ganhos de produtividade; e
- redução de potencial judicialização.

Providência

Aprovar lei para alterar a CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Acrescenta o art. 442-C à Consolidação das Leis do Trabalho e acrescenta § 3º ao art. 468 da CLT para dispor sobre o trabalho multifuncional.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida de art. 442-C e com nova redação para o § 3º do art. 468, na seguinte forma:

“Art. 442-C. A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifuncionalidade.

.....

“Art. 468.

§ 3º É lícita a alteração do contrato de trabalho para contrato por multifuncionalidade, nos termos do art. 442-C, e vice-versa, a qualquer tempo, não sendo considerada alteração unilateral prejudicial ao empregado, tampouco gerando diferenças salariais por acúmulo de tarefas ou de funções". (NR)

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

5.2 Contrato de Aprendizagem

5.2.1 Aperfeiçoar a aprendizagem para, entre outros:

- **considerar, no cálculo da cota, apenas as ocupações que exigem formação técnico-profissional metódica, de acordo com requisitos mínimos;**
- **permitir que o número de aprendizes com deficiência seja considerado também no número de vagas reservadas às pessoas com deficiência;**
- **ampliar o contrato de aprendizagem para até 4 anos; e**
- **estimular a contratação por prazo indeterminado de jovens que concluírem o curso de aprendizagem, permitindo que sejam incluídos na contagem para cumprimento da cota por mais 12 meses.**

Problema

A aprendizagem é um programa de formação técnico-profissional metódica (art. 428, CLT), que tem por objeto ensinar uma profissão de formação ao jovem. Requer a existência de cursos com programas pedagógicos adequados à atividade, onde 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 atenda a seus princípios.

A premissa é muito importante para que o país mantenha um número de pessoas qualificadas para o desempenho de atividades técnicas. Com isso, tende-se a propiciar meios para que a produtividade das atividades econômicas cresça, bem como os empregos atrelados a elas. Com efeito, produtividade e empregos dependem também da existência de profissionais com as habilidades necessárias para o constante crescimento de demandas de ordens técnicas e tecnológicas do mundo interconectado atual.

No entanto, as linhas gerais legais da aprendizagem, criadas na década de 1940, apesar de terem passado por atualizações no ano 2000 (vide Lei 10.097/2000), 2021 (vide Portaria MTP 671/2021) e 2022 (vide Decreto 11.061/2022), entre outras, demandam novas atualizações ao contexto atual, dada a revolução dos meios de produção, que estão em constante modernização, as novas perspectivas do jovem

em um mundo tecnológico interligado, entre outros, gerando impactos para a contínua e necessária relevância do instituto da aprendizagem.

Entre essas necessárias atualizações, podem ser citadas:

- explicitar os requisitos para se considerar uma formação técnico-profissional metódica, para fins de estabelecimento da base de cálculo da cota de aprendizagem;
- ampliar o tempo de duração máxima do contrato de aprendizagem, alinhando-o às melhores práticas internacionais, visando conferir maior atratividade para a continuidade no trabalho e a formação profissional, tanto para aprendizes como para empresas, conferindo estímulo à efetivação do aprendiz em postos de trabalho de duração indeterminada;
- estimular a contratação de pessoas com deficiência como aprendizes, para aumentar a oportunidade de inclusão no mercado de trabalho em sua fase de formação profissional;
- reduzir insegurança jurídica quanto à não incidência de cota de aprendizes nas modalidades de emprego surgidas após a criação da aprendizagem, tais como trabalho por prazo determinado e contrato intermitente, pois a relação de aprendizagem deve focar em continuidade da relação empregatícia; e
- determinar, em lei, que as atividades profissionais da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (sujeitas à cota de aprendizagem) sejam identificadas com a participação dos setores econômicos envolvidos (que conhecem a demanda necessária), e dos serviços nacionais de aprendizagem (que avaliam e desenvolvem os programas de aprendizagem).

Tais atualizações são favoráveis tanto aos jovens, ao estimular as contratações, quanto às empresas, que terão maior possibilidade e segurança jurídica para aproveitar, de forma imediata, a capacitação e os investimentos realizados no aprendiz e, com isso, aproveitar empregado treinado, cumprindo o objetivo para o qual a cota de aprendizagem foi criada.

Em 05 de maio de 2022, foi editada a MP 1.116/2022, a qual adotou alguns desses pontos. Todavia, seu caráter provisório (pois depende de aprovação do Congresso Nacional), e a necessidade de incluir pontos importantes para alcance mais efetivo de uma aprendizagem que realize os objetivos para os quais foi criada – como a definição de critérios técnicos para o que deve ser incluído na base de cálculo da cota, e a participação dos setores econômicos e serviços nacionais na definição dessas atividades – gera demanda por aprofundar ainda mais o aperfeiçoamento da legislação sobre o tema.

Dessa forma, é necessário aprovar legislação que combine as modificações essenciais realizadas na aprendizagem pela MP 1.116/2022 com pontos importantes mencionados anteriormente, aperfeiçoando-se as regras da aprendizagem para as necessidades atuais de formação profissional efetiva e melhoria do mercado de trabalho dos jovens.

Ação/Solução

Alterar a CLT para aperfeiçoar a aprendizagem, de forma a, entre outros:

- especificar critérios de identificação da formação técnico-profissional metódica para fins de base de cálculo da cota, 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;
- ampliar o contrato para até três anos, alinhando-o às melhores práticas internacionais, permitindo extensão até quatro anos, em casos excepcionais;
- permitir que o aprendiz contratado como empregado efetivo continue a contar para o cálculo da cota de aprendizagem pelo período de 12 meses após a efetivação;
- permitir que o número de aprendizes com deficiência seja considerado na reserva de vagas para as pessoas com deficiência;
- considerar, no cálculo da cota de aprendiz, apenas as ocupações que exigem formação técnico-profissional metódica, conforme identificação feita em processo de discussão com o setor produtivo e os serviços nacionais de aprendizagem; e
- excluir, do cálculo da cota de aprendiz, as atividades vinculadas a contratos que não são por prazo indeterminado.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- ampliação das possibilidades de contratação do aprendiz ao término da aprendizagem;
- adequação do cálculo da cota às ocupações que de fato exigem formação técnico-profissional metódica, de acordo com o total de empregados permanentes da empresa naquelas ocupações;
- estímulo à empregabilidade do jovem e maior efetividade à política pública da aprendizagem profissional;
- ampliação da segurança jurídica;
- redução do desemprego com melhoria da qualidade da inserção produtiva dos jovens; e
- elevação do número de jovens preparados para as tendências do futuro do trabalho.

Providência

Aprovar alteração na CLT e na Lei 8.213/91, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 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 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428.....

.....

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

.....

§ 5º A idade máxima prevista no caput não se aplica a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos.

.....

§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro (4) anos, na hipótese de continuidade de itinerário formativo, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 10. Na hipótese prevista no § 9º, a continuidade do itinerário formativo poderá ocorrer pelo reconhecimento dos cursos ou de parte de cursos da educação profissional e tecnológica como atividade teórica de curso de aprendizagem profissional.

§ 11. Para fins do disposto no § 10, considera-se o início do itinerário formativo aquele que tenha ocorrido a partir de curso ou de parte de curso:

I – de qualificação profissional com carga horária mínima estabelecida de 160 horas;

II - de educação profissional técnica de nível médio; ou

III - de itinerário da formação técnica e profissional do ensino médio.

§ 12. Nas hipóteses previstas nos § 9º a § 11, desde que o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem profissional seja mantido, poderá haver alteração:

I - da entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; e

II - do programa de aprendizagem profissional.” (NR)

Art. 429

.....

§ 4º O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, considerado o período máximo de 12 meses para essa contabilização.

§ 5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência.” (NR)

§6º Ficam excluídos, da base de cálculo da cota de aprendizes por empresa, os empregados em contrato por prazo determinado, por tempo parcial e em contrato de trabalho intermitente, inclusive os aprendizes já contratados, os trabalhadores que executem serviços sob o regime de trabalho temporário e os prestadores de serviços especializados, previstos na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, como também as funções que exijam formação de ensino superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança, além das ocupações de baixa complexidade.

“ Art. 429-A. Para a definição das funções que demandam formação profissional deverão ser consideradas as ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) validadas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e pelas confederações empresariais a que alude o §1º do art. 535 desta consolidação e que tenham cadastro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES).

§1º Devem ser consideradas funções que demandem formação técnico-profissional metódica, para a definição da base de cálculo da cota legal de aprendizes por estabelecimento, aquelas funções 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, com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas; ou
- d) função que requeira supervisão para seu desempenho.”

.....
 “Art. 430.

I - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;

.....
 § 6º Para fins do disposto nesta Consolidação, as instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica compreendem:

I - as instituições de educação profissional e tecnológica públicas dos sistemas de ensino federal, estaduais, distrital e municipais;

II - as instituições de ensino médio das redes públicas de educação que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional ou o itinerário formativo integrado que contenha unidades curriculares, etapas ou módulos de cursos de educação profissional e tecnológica, nos termos do disposto no inciso V do caput e do § 3º do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; e

III - as instituições educacionais privadas que legalmente ofertem:

- a) cursos técnicos de nível médio;
- b) itinerário de formação técnica e profissional do ensino médio; ou
- c) cursos de educação profissional tecnológica de graduação.” (NR)

“Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada:

I - de forma direta pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem profissional; ou

II - de forma indireta:

a) pelas entidades a que se referem os incisos II e III do caput do art. 430; ou

b) por microempresas ou empresas de pequeno porte.

§ 1º Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional será oferecida, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e às aptidões demonstradas.

§ 2º Nas hipóteses previstas neste artigo, os aprendizes deverão estar matriculados nos cursos de aprendizagem profissional das entidades a que se refere o art. 430.

§ 3º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência poderá regulamentar as condições e as hipóteses para a contratação de forma indireta prevista neste artigo." (NR)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá 6 (seis) horas diárias, sendo permitidas a prorrogação e a compensação de jornada.

.....

§ 3º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.

§ 4º O tempo de deslocamento do aprendiz entre as entidades a que se refere o art. 430 e o estabelecimento onde se realizará a aprendizagem profissional não será computado na jornada diária.

§ 5º A jornada semanal do aprendiz, inferior a 26 (vinte e seis) horas, não caracteriza o trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A." (NR)

Art. 2º. O art. 93 da Lei 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.

5.3 Teletrabalho

5.3.1 Aperfeiçoar a regulamentação do teletrabalho, para, entre outros:

- **permitir expressamente a realização de regime híbrido de teletrabalho e trabalho presencial;**
- **definir que as leis e o instrumento coletivo de trabalho aplicáveis sejam os do local do estabelecimento que contratou o empregado, inclusive no caso de esse optar pela realização do teletrabalho fora do país, e**
- **permitir teletrabalho para aprendizes e estagiários.**

Problema

A Lei 13.467/2017, por meio da inclusão do inciso III no artigo 62 e dos artigos 75-A e seguintes da CLT, regulamentou o teletrabalho, dispondo expressamente sobre a possibilidade de o empregado desenvolver seus haveres laborais fora do estabelecimento do empregador, por meio de tecnologias de informação e comunicação.

No entanto, dispôs que uma das características dessa modalidade de trabalho é a preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador (art. 75-B da CLT), deixando margem para dúvidas quanto à possibilidade de adoção do chamado regime híbrido de teletrabalho, em que, por meio de contrato, se estabelece parte da prestação de serviços dentro das dependências do empregador (presencial), e parte a distância (teletrabalho).

Ocorre que, segundo apontado por especialistas, essa é uma das tendências do mercado de trabalho do futuro, no qual se destaca uma alternância entre trabalho presencial em uma parte do período e trabalho remoto, executado a distância (por exemplo, três dias dentro da empresa e dois dias de forma remota).

Ao mesmo tempo, outros pontos de aperfeiçoamento também são desejáveis. Por exemplo, é importante que seja admitido expressamente o teletrabalho para aprendizes e estagiários.

Como tem havido dúvidas sobre qual instrumento coletivo de trabalho é aplicável ao teletrabalhador, é pertinente explicitar a aplicação do respectivo instrumento coletivo relativo à base territorial do estabelecimento de contratação do empregado.

Em março de 2022, foi editada a MP 1.045/2022, a qual trouxe à baila alguns desses pontos. Todavia, seu caráter provisório (depende de aprovação do Congresso Nacional), e a existência de dispositivos em seu texto que merecem modificações – como o que estabeleceu controle de ponto para teletrabalhadores não contratados por tarefa ou por produtividade – gera demanda por continuar o aperfeiçoamento da legislação sobre o tema.

Dessa forma, para se evitar retrocesso aos novos métodos de trabalho – incluindo aqueles que visam também à comodidade do trabalhador – e para evitar litígios trabalhistas e insegurança jurídica, faz-se necessário aperfeiçoar alguns aspectos da regulamentação do teletrabalho, estabelecendo, entre outros, a adoção do regime híbrido (ou misto), a definição de que as leis e os instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis sejam os do local do estabelecimento contratante – inclusive no caso de esse optar pela realização do teletrabalho fora do país – além da permissão de teletrabalho para aprendizes e estagiários.

Ação/Solução

Aperfeiçoar a regulamentação do teletrabalho, para, entre outros, permitir expressamente a adoção do regime híbrido ou misto (teletrabalho e trabalho presencial), definir que as leis e os instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis devem ser os do local do estabelecimento contratante – inclusive no caso de esse optar pela realização do teletrabalho fora do país, e permitir o teletrabalho para aprendizes e estagiários.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento da segurança jurídica; e
- redução do potencial de criação de conflitos judiciais.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir expressamente a alternância entre trabalho presencial e remoto.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O inciso III, do artigo 62, e o *caput* do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 62.

III - os empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive os que prestam serviço por produção ou tarefa.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços total ou parcialmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo.

§1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§2º Na hipótese da prestação de quaisquer serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§3º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, tais como softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet, utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§5º É permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§6º Aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas ao estabelecimento de admissão do empregado, ou para o qual ele foi transferido definitivamente, com correspondente registro em aditivo contratual.

§7º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, salvo disposição em contrário, estipulada entre as partes.

Art. 75-C.....

§3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes." (NR)

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

5.4 Contrato de Trabalho Temporário

5.4.1 Aperfeiçoar o contrato de trabalho temporário para, entre outros:

- **ampliar sua prorrogação para até 180 dias, e**
- **excluir o intervalo entre dois contratos.**

Problema

O contrato de trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros foram objeto de profundas mudanças com as Leis 13.429/17 e 13.467/17, que instituíram, respectivamente, o marco legal da terceirização e a modernização trabalhista.

Largamente utilizado pelas empresas em períodos de demanda de trabalho complementar ou durante a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, o contrato de trabalho temporário, que pode durar até 180 dias, prorrogáveis por até mais 90 dias, é um importante instrumento que atende à flutuação de trabalho e produção, evitando o acúmulo de atividades e auxiliando na gestão de equipes de trabalho.

No entanto, a execução do trabalho temporário por vezes pode demandar ampliação do atual prazo de prestação de atividades por esses trabalhadores, caso a substituição transitória de pessoal permanente dure mais tempo do que o esperado no início (por exemplo, uma licença maternidade que ultrapasse o período inicial, ou mesmo uma doença, cuja recuperação demande mais tempo para o empregado acometido). Com isso, o prazo de prorrogação do contrato temporário pode necessitar ser maior do que os atuais 90 dias previstos em lei. Dessa forma, faz-se necessário que a prorrogação desse contrato seja ampliada por até 180 dias, caso perdurem as condições que ensejaram o contrato original.

Nesse mesmo sentido, deve ser revisto o prazo mínimo de 90 dias entre dois contratos de trabalho temporário seguidos, na hipótese de serem celebrados por motivos diversos (por exemplo, um temporário contratado para lidar com demanda complementar, que pode, posteriormente, ser aproveitado para substituição temporária de um empregado regular e permanente), com vistas a aumentar a empregabilidade, facilitar para as empresas a permanência de um temporário já conhecedor de tarefas e rotinas e garantir emprego e renda ao trabalhador.

Ação/Solução

Alterar a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para ampliar o prazo possível de prorrogação do contrato e reduzir o prazo entre dois contratos de trabalho temporários.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- flexibilidade para o contratante nos contratos de trabalho temporários, com ajuste dos prazos a suas necessidades, além da ampliação do período de vínculo e da empregabilidade; e
- maior facilidade para que o trabalhador temporário obtenha nova colocação.

Providência

Aprovar o texto original do PL 819/19, da Câmara dos Deputados.

5.5 Contratação de Pessoas com Deficiência (PCD)

5.5.1 Aperfeiçoar as regras de contratação de pessoas com deficiência para, entre outros:

- **definir o prazo para preenchimento de vaga aberta, em razão de pedido de demissão do empregado, e**
- **prever que a empresa cumpridora da cota não seja obrigada a substituir pessoa com deficiência desligada do emprego.**

Problema

O programa de ação instituído pelo art. 93 da Lei 8.213/91 é um instrumento importante para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo emprego e renda a essa parcela da população.

Essa lei define que as empresas que possuem 100 ou mais empregados devem ocupar de 2% a 5% de seus cargos (a depender de seu número de vínculos de emprego) com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, obrigação que tem sido chamada de “cota de PCDs”.

Não obstante a relevância social da norma, são necessários aperfeiçoamentos. Há situações em que as poucas empresas que conseguem cumprir a cota e superar o percentual mínimo, ainda assim sejam obrigadas a contratar uma pessoa com deficiência, caso o ocupante anterior da vaga venha a ser dispensado (Há, por exemplo, casos em que uma empresa, para atender a cota, precisa ter 2% do quadro de empregados ocupado por pessoas com deficiência, mas, na prática, mantém 3%. Se, por qualquer razão, uma pessoa com deficiência for dispensada, a lei exige a contratação de outro empregado para ocupar aquela vaga, o que muitas vezes se mostra impraticável). Com isso, mesmo atendendo às obrigações legais, as empresas acabam sendo penalizadas, vendo-se obrigadas a levar a questão ao Judiciário.

Outro ponto relevante que dificulta o cumprimento da cota, mesmo pelas empresas mais diligentes, é que a base de cálculo considera todos os vínculos de emprego existentes na empresa, não importando o tipo. Por exemplo, trabalhadores com contrato por prazo determinado também são considerados para o cálculo da cota, algo que constitui um contrassenso, na medida em que esses postos de trabalho existem por fatores específicos e principalmente transitórios. O mesmo pode ser dito, guardadas as devidas proporções, quanto aos contratos de aprendizagem, por exemplo.

Por fim, é relevante também prever prazo para a empresa contratar novo empregado com deficiência ou reabilitado, na hipótese em que uma pessoa com deficiência tenha pedido anteriormente demissão, o que leva, provisoriamente, a empresa a não alcançar o percentual mínimo exigido por lei. Trata-se de fato alheio ao domínio da empresa, vinculado à liberdade de escolha da pessoa com deficiência, mas que acaba colocando a empresa em situação passível de sofrer sanções. Por isso, a previsão de prazo para nova contratação salvaguarda a empresa do recebimento de penalidades por fato alheio a seu domínio imediato.

De tal sorte, deve-se aperfeiçoar a regulamentação das exigências de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, aliando-se a importante inclusão dessa parcela da população no mercado de trabalho a um regramento simples e razoável, que verdadeiramente estimule as empresas a contratá-los.

Ação/Solução

Aperfeiçoar a regulamentação sobre a cota de contratação de pessoas com deficiência, para: a) tomar como base de cálculo os empregados por prazo indeterminado da empresa e por tempo integral; b) definir prazo de 90 dias para preenchimento de vaga para pessoas com deficiência, no caso de pedido de demissão do empregado; e c) prever que a empresa não seja obrigada a contratar outra pessoa com deficiência, na hipótese de o empregado nessa condição ser dispensado, caso a empresa esteja cumprindo a cota.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento da segurança jurídica;
- racionalização da matéria;
- inclusão social; e
- redução da judicialização e de custos com a discussão envolvendo a aplicação de multas para as empresas.

Providência

Aprovar alteração na Lei 8.213/91, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera o artigo 93 da Lei 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 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 93.....

.....

§1º A dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado de empregado na condição estabelecida neste artigo somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, não necessariamente para o mesmo cargo, salvo se o empregador tiver preenchido o número mínimo de reserva de vagas prevista em Lei.

.....

§ 5º O cargo vago em razão de pedido de demissão da pessoa com deficiência ou de reabilitado da Previdência Social poderá ser ocupado em até 90 (noventa) dias, por outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, sem que se caracterize descumprimento do percentual previsto no *caput* deste artigo.

§6º Ficam excluídos da base de cálculo para reserva de cargos a serem preenchidos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, a que alude o *caput*, os empregados em contrato por prazo determinado, contratados por tempo parcial e em contrato de trabalho intermitente, os aprendizes, e os trabalhadores que executem serviços sob contrato previsto na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974.”(NR)

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

5.5.2 Prever a não aplicação de penalidades para as empresas que se esforçam para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência

Problema

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

base no número de empregados, a medida é obrigatória para aquelas empresas que possuem 100 empregados ou mais, em percentuais que variam de 2% a 5%, distribuídos proporcionalmente.

Contudo, muitas empresas acabam enfrentando uma série de obstáculos para o cumprimento da cota que contempla as pessoas com deficiência. Entre as diversas dificuldades, podem ser citadas, por exemplo, a falta de mão de obra com capacitação para os cargos existentes, as particularidades de cada atividade econômica no que importa à forma e rotinas de trabalho, a existência de um sistema de transporte em geral insatisfatório para ida e volta ao trabalho, entre outras questões que dependem do contexto, do setor econômico e da realidade da região.

Diante disso, apesar de, não raro, envidarem uma série de esforços para contratar pessoas com deficiência, as empresas não conseguem preencher as vagas por motivos alheios a sua vontade. Adicionalmente, precisam enfrentar discussões judiciais, nem sempre exitosas, com a finalidade de afastar a aplicação de pesadas multas, mesmo quando relatam suas dificuldades e demonstram às autoridades os motivos pelos quais não conseguiram cumprir a determinação legal.

O TST já reconheceu que não é devida multa ao empregador que comprove ter realizado esforços para cumprir a cota de PCDs (vide exemplo do processo TST-RR 26700-96.2011.5.17.0141, DJE de 16/04/2019).

Posto isso, é imprescindível que a lei preveja expressamente mecanismo que reconheça o esforço das empresas quanto ao cumprimento da cota, evitando a aplicação de penalidades, autuações administrativas e consequentes discussões judiciais.

Ação/Solução

Prever expressamente que a empresa não será penalizada quando não conseguir cumprir a cota de vagas destinadas a pessoas com deficiência, por razões alheias a sua vontade.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- prevenção de penalidades e autuações administrativas, quando as empresas comprovadamente se esforçam para cumprir a cota, mas não alcançam o objetivo por razões alheias a sua vontade;
- redução da litigiosidade;
- ampliação da segurança jurídica; e
- simplificação do cumprimento da legislação trabalhista pelas empresas.

Providência

Aprovar alteração na Lei 8.213/91, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a exclusão de responsabilidade de empresa que busque cumprir cota de pessoas com deficiência.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º Inclua-se §5º no artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, com a seguinte redação:

“Art. 93.

.....

“§5º A empresa não poderá ser penalizada pela ausência de candidatos, qualificados ou não, para o exercício da função disponibilizada, quando tiver despendido esforços no preenchimento das vagas por beneficiários da Previdência Social reabilitados ou pessoa com deficiência habilitada.”

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

5.6 Duração do Trabalho

5.6.1 Permitir o trabalho aos domingos e feriados para todas as atividades da indústria

Problema

A Constituição Federal e a CLT garantem aos empregados o direito de um dia na semana para repouso, preferencialmente aos domingos. A CLT (artigos 67 e seguintes) permite o trabalho aos domingos e nos feriados civis e religiosos por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço. De forma semelhante, prevê a Lei 605/49, a qual dispõe especificamente sobre repouso semanal remunerado.

Atualmente, uma relação de atividades industriais, comerciais, de transporte, entre outras, autorizadas a título permanente ao trabalho aos domingos e feriados está disponível no Anexo IV da Portaria 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência. Para as demais atividades, não incluídas na referida relação, é necessário

requerer autorização provisória para o trabalho aos domingos e feriados aos Superintendentes Regionais do Trabalho, por meio de processos burocráticos²⁷.

A necessidade de permissão provisória prévia para atividades não incluídas no rol da Portaria 671/2021, por meio de processo burocrático e geralmente lento, é situação precária, cujo cancelamento por autoridade pública, ou mesmo judicialização, reduzem a intenção de investir e gerar empregos, especialmente no contexto industrial, cujo investimento em máquinas e equipamentos é alto.

No entanto, todas essas condicionantes para o trabalho aos domingos e feriados devem ser superadas, em linha com a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (Lei 13.874/2019). Com isso, amplia-se a possibilidade de livre iniciativa econômica, inclusive quanto ao horário de funcionamento dos estabelecimentos e o trabalho relativo a esse funcionamento. Essa Lei confere liberdade de atuação aos particulares na organização de suas atividades econômicas, sendo conveniente, em linha com ela, autorizar o trabalho aos domingos e feriados a todas as atividades.

Com essa medida, superam-se as premissas da década de 1950 de restrição do trabalho em domingos e feriados, que vai de encontro à tendência de consolidação de atividades nesses dias, sempre resguardado ao menos um dia de repouso em cada semana. Com efeito, é esse descanso semanal compensatório que precisa ser mantido, e esse direito é plenamente preservado com essa proposta.

Necessário mencionar que, ao longo dos anos, diversas atividades e setores passaram a precisar funcionar ininterruptamente, pois, com a mudança da tecnologia e a integração de mercados, eventuais interrupções no processo produtivo acarretam risco de inviabilidade econômica da atividade, inclusive por perda de matérias-primas de maior velocidade de degradação e por danificação de equipamentos que precisam funcionar continuamente. Com isso, mais e mais atividades passam a depender de burocrática autorização estatal para trabalho aos domingos.

A permissão de trabalho aos domingos para as atividades produtivas beneficia empresas, trabalhadores e Estado. A existência de maior número de dias de funcionamento das atividades econômicas tende ao aumento de produtividade e de competitividade, uma vez que as instalações da empresa poderão ser utilizadas mais plenamente.

Os ganhos de produtividade e competitividade se convertem em aumento da produção e, com isso, geram-se também oportunidades de emprego, com efeitos positivos sobre o bem-estar social.

27 Necessário também explicitar que, a partir de 2007, com a edição da Lei 11.603, houve ampliação das possibilidades de trabalho aos domingos e feriados para as atividades do comércio, independentemente de autorização dos Superintendentes Regionais do Trabalho, desde que respeitadas normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. Já o trabalho nos feriados também ficou autorizado, desde que previsto em convenção coletiva de trabalho e nos limites da legislação local.

Cabe mencionar, também, que o Supremo Tribunal Federal – STF, analisando as (ADINs) 3975 e 4027, as quais questionavam a constitucionalidade da Lei 11.603/2007 (trabalho aos domingos e feriados nas atividades de comércio em geral), reconheceu a constitucionalidade da possibilidade geral de trabalho aos domingos.

Em suma, a ampliação da permissão de trabalho aos domingos favorece, significativamente, o ambiente de negócios como um todo. Também reduz a insegurança jurídica, haja vista que a necessidade de permissão provisória prévia para atividades não incluídas no rol da Portaria 671/2021 – por meio de processo burocrático e geralmente lento – é situação precária, cujo cancelamento por autoridade pública, ou mesmo judicialização, reduzem a intenção de investir e gerar empregos, especialmente no contexto industrial, cujo investimento em máquinas e equipamentos é alto.

No mais, é necessário também deixar explícita na legislação a possibilidade de concessão de dois Descansos Semanais Remunerados (DSRs) em intervalos maiores ou menores do que sete dias, especialmente para empresas que trabalham em regimes de turnos de revezamento. Atualmente, a situação se encontra em estado de insegurança jurídica, com entendimentos de auditores-fiscais e do Judiciário trabalhista afirmando que os DSRs, em regra, devem ser concedidos com intervalos de sete dias de diferença entre eles.

Ação/Solução

Conferir permissão de trabalho aos domingos e feriados a todas as atividades econômicas, ou, ao menos, a todas as atividades do setor industrial.

Prever explicitamente a possibilidade de que, entre dois DSRs distintos, exista intervalo de dias maior ou menor do que sete dias, desde que sejam concedidos os intervalos em semanas diferentes.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento de produtividade e competitividade, além de oportunidades de emprego, em virtude de as empresas poderem planejar a realização de trabalho contínuo;
- redução do risco de perecimento de matérias-primas, danificação de equipamentos e outros danos irreparáveis ou perdas técnicas para as empresas, especialmente as indústrias;
- aumento da segurança jurídica e redução de burocracias;
- redução da possibilidade de judicialização;
- facilidade na gestão de turnos de trabalho dentro das empresas; e
- facilidade na adaptação de dias de descanso para os empregados, inclusive para fins particulares.

Providência

Aprovar a alteração na CLT e editar novo Decreto, para alterar o Decreto 10.854/2021; ou alterar a Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, na forma das minutas a seguir:

Minuta de Ato Legal**ALTERNATIVA 1**

LEI N.

Altera e revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, revoga dispositivos das Leis 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 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. (NR)

§1º. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, à exceção dos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, constando de quadro disponível aos empregados. (NR)

§2º. É permitida a concessão de dois repousos 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 anterior.

Art. 68. Fica autorizado o trabalho total ou parcial aos domingos e feriados. (NR)

.....

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

.....

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

Art. 2º Ficam revogados o Parágrafo único do artigo 68, 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 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Ficam revogados os artigos 8º, 9º e 10 da Lei 605, de 5 de janeiro de 1949.

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

DECRETO N.

Revoga dispositivos do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.

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 153, 154, 155 e 156 do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.

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

ALTERNATIVA 2

PORTARIA N.

Altera a Portaria 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

O **MINISTRO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art.1º A Portaria 671, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 62 É concedida, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados a todas as atividades da Indústria, inclusive nos estabelecimentos incluídos em sua atividade produtiva e os serviços de escritório diretamente relacionados à atividade industrial.

Art. 62-A É concedida, em caráter permanente, autorização, para o trabalho aos domingos e feriados, às atividades constantes do Anexo IV desta Portaria não incluídas no artigo anterior. (NR)

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

5.6.2 Dispor expressamente que capacitações e treinamentos oferecidos pela empresa fora da jornada de trabalho não configuram tempo à disposição do empregador

Problema

A modernização trabalhista (Lei 13.467/2017) em boa hora promoveu uma atualização e aperfeiçoamento do Direito do Trabalho em relação aos tempos atuais. Um dos pontos aprimorados foi o relativo às atividades particulares realizadas dentro da empresa para além da jornada normal, com a previsão expressa de que atividades como estudo, lazer e práticas religiosas não sejam computadas como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT).

No tocante à duração de jornada, no entanto, faltou clareza quanto aos treinamentos ou ensino a distância disponibilizados pelo empregador, o que gera insegurança jurídica e desestimula que as empresas ofereçam aos empregados capacitações e qualificações para o trabalho.

Com efeito, mesmo constando no inciso IV do §2º do art. 4º da CLT que o estudo não deve ser computado na jornada, ainda há controvérsias sobre se o ensino disponibilizado – em especial a distância – deve ser configurado como tempo à disposição ou não pelo empregador e, portanto, se deve ser incluído na jornada de trabalho.

Isso constitui um problema, na medida em que essa insegurança em relação à matéria desestimula que empresas providenciem (e arquem com) esse tipo de treinamento para seus empregados. Também são prejudicados os próprios trabalhadores (porque não há um incentivo para se investir em capacitação e treinamento) e o país, que deixa de ganhar em produtividade, o que é especialmente grave quando o mundo passa pela 4ª Revolução Industrial.

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

Ação/Solução

Estimular o fornecimento de treinamento pelas empresas por meio da definição de que o ensino, inclusive a distância, disponibilizado pelo empregador não configura tempo à disposição.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento da segurança jurídica;
- aumento da produtividade;
- ampliação de oferta de educação para o trabalhador; e
- preparação dos trabalhadores para o futuro do trabalho.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 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 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º

§3º A participação do empregado em ações de treinamento e capacitação disponibilizados pela empresa fora da jornada de trabalho, inclusive a distância, não será considerada como tempo à disposição do empregador, salvo previsão em contrário em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que prevista sanção por sua não participação.” (NR)

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

5.6.3 Estabelecer que a supressão de horas extras habituais não gera indenização compensatória

Problema

A Lei 13.467/2017 (Lei da Modernização Trabalhista) trouxe vários avanços para as relações de trabalho do país. Um desses aperfeiçoamentos foi o §2º do art. 457 da CLT, que esclareceu que não integram o salário uma série de parcelas (ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, etc.). Pela nova lei, ainda que habituais, essas parcelas não se incorporam ao salário, o que não só pacificou grandes controvérsias existentes sobre cada uma delas, como também consagrou o óbvio: se a causa geradora de determinada parcela deixa de existir, por qualquer motivo, não pode ela ser integrada ao salário. Por exemplo, se o empregador paga habitualmente diárias, abonos ou prêmios durante anos, mas, por qualquer razão, deixa de fazê-lo, deve cessar também o direito ao recebimento.

Outro importante exemplo da consagração dessa lógica foi o fim da incorporação da gratificação de função em caso de retorno do empregado ao cargo que ocupava anteriormente, conforme §2º do artigo 468 da CLT. Com efeito, essa incorporação havia sido definida pela jurisprudência trabalhista (Súmula 372, I, do TST), sem correspondência na lei, até o legislador definir que não seria devida a incorporação dessa gratificação após mais de 10 anos exercendo o cargo.

Em outras palavras, a Lei 13.467/2017 consagrou que deve haver uma verdadeira correlação entre a parcela recebida e a atualidade, independentemente de qualquer habitualidade que tenha havido no passado.

Não obstante esse avanço, continuam existindo decisões da Justiça do Trabalho, fundadas em outro entendimento sumulado pelo TST (Súmula 291) - mas sem nenhum embasamento legal - que estipulam uma indenização ao empregado quando este cumpre habitualmente horas extras e, por qualquer motivo, deixa de realizá-las.

Não só essa indenização não tem nenhum fundamento legal, como desafia o espírito da modernização trabalhista brasileira de acabar com a ideia de habitualidade como geradora de integração ao salário, ou como definidora de indenizações substitutivas.

Vale destacar que a referida indenização independe das causas do fim das horas extras. Há julgados da Justiça do Trabalho condenando empresas ao pagamento dessa indenização sem base legal, mesmo quando as horas extras são suprimidas ou reduzidas por orientação do próprio Poder Público, a exemplo do Ministério Público do Trabalho.

Por fim, cabe dizer que, no âmbito do serviço público, a ideia de habitualidade como fundamento para incorporação de gratificações ou a geração de pagamento de indenizações deixou de existir há muito tempo.

Ação/Solução

Prever expressamente na legislação que a supressão total ou parcial pelo empregador da realização (e conseqüente pagamento) de horas extras, ainda que prestadas com habitualidade, não assegura ao empregado direito à indenização.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- respeito à lei, com extinção de uma indenização que não tem fundamento legal;
- coerência e integridade da legislação trabalhista; e
- segurança jurídica.

Providência

Aprovar lei para alterar o artigo 59 da CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Acrescenta parágrafo ao artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a supressão das horas extras habituais.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 59.

.....

§ 7º É lícita, e não gera direito à indenização, a supressão total ou parcial, a qualquer momento, pelo empregador, de prestação de horas extras, independentemente de habitualidade e do tempo durante o qual foram prestadas.” (NR)

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

5.6.4 Extinguir a contagem ficta da hora noturna

Problema

Conforme disposto no artigo 73 da CLT, o trabalho noturno é aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, devendo ser remunerado com adicional de 20%. Ademais, cada hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos de trabalho noturno.

Não se tem conhecimento de qualquer outro país no mundo onde se tenha uma hora de 52 minutos e 30 segundos, a não ser o Brasil. Essa disposição, criada décadas atrás, tinha sentido no ritmo de vida e produção anterior, especialmente ao se considerar que a vida e o trabalho noturnos eram exceções reservadas a algumas realidades.

Nos dias de hoje, no entanto, essa redução fictícia da hora noturna acarreta uma série de dificuldades de gestão para as empresas, sem de fato representar ganhos remuneratórios aos trabalhadores.

Tais dificuldades poderiam ser resolvidas, mediante a concessão de ganhos remuneratórios aos trabalhadores, caso seja aumentado o adicional noturno para compensar a extinção da redução ficta dessa hora. Deve-se considerar, em especial, que se estará também fazendo uma simplificação legal, facilitando a compreensão da legislação trabalhista por todos. Com efeito, essa alteração auxiliará no cumprimento da legislação trabalhista e simplificará os cálculos das remunerações por trabalho noturno.

Dessa forma, deve-se estabelecer que a hora noturna tem 60 minutos, deixando de existir a redução ficta de 52 minutos e 30 segundos, e, ao mesmo tempo compensando a equiparação da duração da hora noturna aos 60 minutos de trabalho real no adicional de trabalho noturno.

Ação/Solução

Simplificar o cálculo da hora noturna, dispondo que sua duração é de 60 minutos.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- facilitação do cálculo dos direitos decorrentes da jornada noturna; e
- desburocratização e simplificação da gestão de horários/turnos.

Providência

Aprovar o texto original do PL 5626/2020, da Câmara dos Deputados (atualmente apensado ao PL 4460/2012).

5.7. Remuneração e Benefícios

5.7.1 Aprimorar as regras para pagamento dos prêmios, reafirmando sua natureza indenizatória

Problema

Por meio da Lei 13.467/2017, foram introduzidos na CLT (art. 457, §§ 2º e 4º) e na Lei 8.212/91 (art. 28, §8, "z"), dispositivos onde se regulamenta a concessão de prêmios aos empregados por liberalidade dos empregadores, na forma de dinheiro, bens ou serviços. Como esses prêmios não têm natureza salarial, não incidem sobre verbas trabalhistas (como férias e 13º), tampouco sobre contribuição previdenciária.

Contudo, apesar da definição da Lei 13.467/2017, a Receita Federal, interpretando a CLT (com as alterações promovidas pela referida Lei), restringiu o alcance da não incidência de contribuição previdenciária, ao tecer uma série de critérios para que os prêmios pagos ou concedidos pelas empresas sejam válidos, de forma que não tenham natureza salarial (conforme Solução de Consulta nº 151 – Cosit, de 14 de maio de 2019).

Com efeito, essa interpretação:

- restringiu o pagamento exclusivamente aos empregados;

- afastou a possibilidade de realizar um ajuste expresso e prévio para a concessão dos prêmios, por entender que esse ajuste prévio afasta o caráter de liberalidade da empresa²⁸; e
- definiu que o empregador deve firmar previamente qual o desempenho esperado e qual o desempenho superior motivador do prêmio, de modo a ser capaz de comprovar o estabelecimento dessa condição e seu cumprimento pelo empregado.

Grosso modo, tais definições não só têm diminuído a possibilidade de estratégias de premiação com vistas a estimular a produtividade, como também têm gerado passivos legais.

É necessário prestigiar as estratégias de pagamento de prêmios, sejam elas definidas unilateralmente, sejam elas estabelecidas em negociações com os empregados. Trata-se de instrumento com relevância para as empresas – pois capaz de estimular a produtividade – e para os empregados, uma vez que permite o reconhecimento de seu desempenho por meio de pagamentos em dinheiro, oferta de bens ou serviços, entre outros.

Por isso, importante aprovar alteração legal para fortalecer os prêmios pagos pelas empresas a seus empregados.

Ação/Solução

Estabelecer requisitos claros para a validade do pagamento dos prêmios, reafirmando que não possuem natureza salarial, conforme expresso nos artigos 457, §§2º e 4º da CLT.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- maior segurança jurídica, na medida em que explicita requisitos sobre os ajustes, valores e outros elementos do prêmio, reduzindo questionamentos utilizados para deturpar a estratégia de aumento de produtividade;
- redução de litigiosidade administrativa e judicial; e
- aumento da utilização de pagamento de prêmios para aumento da produtividade.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

28 Na Solução de Consulta 151/2019 - Cosit, a Receita Federal estabeleceu que “o prêmio por desempenho superior excluído da incidência das contribuições previdenciárias não poderá decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso. Significa dizer que há incidência de contribuições previdenciárias sobre o prêmio pago em decorrência de lei, contrato de trabalho, convenção coletiva, regulamento da empresa etc., tendo em vista que, nesses casos, não se caracteriza a liberalidade do empregador.”

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer regras para a concessão de prêmios pelos empregadores aos empregados, em virtude do desempenho superior ao esperado.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º. O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 457.

.....

§4º-A São válidos os prêmios de que tratam os §2º e §4º deste artigo, e da alínea “z” do §9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ou por ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, observados os seguintes requisitos:

I - sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;

II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador;

III – o desempenho ordinário pode ser definido previamente, ou fixado durante o processo de avaliação;

IV - o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores deve ser limitado a quatro vezes no mesmo ano civil e, no máximo, a uma vez no mesmo trimestre civil;

V - as regras para a percepção do prêmio podem ser estabelecidas previamente ao seu pagamento, ou definidas unilateralmente e de forma eventual pelo empregador; e

VI - as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de cinco anos, contado da data do pagamento.

§4º-B Ficam convalidados os prêmios concedidos e pagos após o início da vigência da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que estejam em conformidade com a presente Lei.

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

5.7.2 Aperfeiçoar as regras da participação nos lucros e resultados (PLR) para:

- **permitir a utilização de metas de SST vinculadas à prevenção de acidentes; e**
- **permitir sua concessão em até 4 vezes no ano.**

Problema

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) objetiva integrar empresas e empregados por meio da remuneração dos esforços despendidos para o alcance de objetivos comuns. Regulamentada pela Lei 10.101/2000 essa lei passou, ao longo dos anos, por diversos aprimoramentos, de forma a ampliar o escopo e a possibilidade de estabelecimento de programas de PLR pelas empresas, tanto por meio de instrumento coletivo de trabalho, como por meio de diálogo com comissão paritária (representantes das partes).

Entre os mais recentes aprimoramentos, podem ser citados os realizados pela Lei 14.020/2020, que reafirmou a importância do respeito ao ajuste de vontade entre as partes na fixação do programa de PLR, bem como impôs maior clareza às obrigações de empresas e empregados, de forma a reduzir dúvidas que causavam insegurança jurídica e litigiosidade administrativa e judicial, acerca dos pagamentos realizados a título de participação nos lucros e resultados.

No entanto, há pontos que carecem de aprimoramento, um dos quais diz respeito à vedação de utilização de metas de segurança e saúde do trabalho (SST) para fins de PLR pela Lei 12.832/2013, quando incluiu o inciso II no §4º do art. 2º da Lei.

Com efeito, antes da referida vedação, as metas de melhorias de desempenho em SST para fins de PLR promoviam o aumento do comprometimento dos trabalhadores, com a 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 higiene, reduzindo-se, assim, a probabilidade de ocorrência de acidentes e de doenças ocupacionais.

Além disso, tais metas, além de fomentarem o amadurecimento e o despertar da consciência dos empregados para se portarem como verdadeiros colaboradores do negócio do qual fazem parte, contribuindo para o aumento da produtividade, da sustentabilidade das empresas e dos seus próprios empregos; auxiliavam, ao mesmo tempo, na prevenção da ocorrência de danos sociais pelo acontecimento de acidentes de trabalho, com altos custos gerados à Saúde, à Previdência Social, aos trabalhadores e às empresas.

Dito isso, a mera vedação à utilização de metas referentes à saúde e segurança no trabalho no cálculo da PLR é incompatível com os esforços promovidos pelas políticas que incentivam ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. Tal supressão implica a impossibilidade de obtenção de bônus pelos empregados, caso mantenham

padrões de saúde e segurança dentro do combinado, assim como reduzem a capacidade de engajamento deles na busca por um ganho bem maior em longo prazo (a redução dos acidentes).

Dessa forma, a lei deve ser alterada, visando permitir que empresas e empregados combinem metas de SST, desde que vinculadas ao desempenho em ações de prevenção de acidentes. O objetivo é, portanto, permitir que se gere engajamento dos empregados em ações de prevenção, incluindo na lei a permissão de metas de SST vinculadas ao termo “desempenho de ações em prevenção de acidentes”, pois ele abrange as mais diversas medidas de prevenção que tenham por objetivo primordial a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro.

Outro importante aprimoramento na lei é aumentar o número de oportunidades em que a PLR pode ser paga aos empregados em um mesmo ano civil, mesmo que na forma de antecipação. Com efeito, pela Lei, a PLR somente pode ser paga em duas vezes no ano (com distância mínima entre parcelas de um trimestre civil). Contudo, essa restrição reduz a possibilidade de esse instrumento estimular, com mais efetividade, a produtividade e trazer ganhos adicionais aos empregados, que se tornam mais facilmente reconhecíveis pela maior frequência de pagamento.

Ação/Solução

Permitir a utilização de metas de segurança e saúde no trabalho, atreladas ao desempenho em ações de prevenção de acidentes e permitir o pagamento da PLR em até quatro oportunidades ao ano.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento no engajamento dos empregados nos programas de segurança e saúde e na prevenção de acidentes;
- incentivo à criação de ambientes de trabalho ainda mais seguros e saudáveis;
- diminuição do acesso às proteções previdenciárias, com redução de custos para empresas e para o Estado;
- estímulos à produtividade; e
- maior frequência de reconhecimento de empresas e de empregados sobre os ganhos resultantes de seu desempenho.

Providência

Aprovar alteração na Lei 10.101/2000, na forma da minuta a seguir.

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Lei 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 e dá outras providências.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O inciso II do § 4º do art. 2º, e o §2º, do art. 3º, ambos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passam a vigorar com a seguinte redação, e revoga-se o §4º do artigo 3º da mesma Lei:

“Art.2º.....

§4º

II – podem ser aplicadas metas referentes à saúde e segurança no trabalho vinculadas ao desempenho de ações em prevenção de acidentes.” (NR)

.....

§ 8º

I - os pagamentos excedentes ao quarto, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil; e (NR)

.....”

“Art.3º.....

§2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa por mais de 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (NR)

.....

§4º (REVOGADO)”

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

5.8 Rescisão do Contrato de Trabalho

5.8.1 Permitir a realização do exame de gravidez quando do desligamento da empregada

Problema

A lei veda que os empregadores exijam exames de gravidez por ocasião da admissão ou durante a vigência de contrato de emprego²⁹, para preservar as oportunidades de acesso das mulheres a colocações no mercado de trabalho e sua permanência em cargos e funções, reputando essa prática como discriminatória.

Essa regra, no entanto, não se aplica aos casos de encerramento do contrato de trabalho, uma vez que ela visa a evitar que o estado gravídico seja utilizado como impeditivo à entrada ou à permanência no emprego. Na verdade, quando se afigura a dispensa do emprego, deve-se permitir que, naquele momento, seja solicitado exame de gravidez antes do encerramento de todos os procedimentos de rescisão contratual, o que pode evitar que tanto as mulheres gestantes como as empresas sejam prejudicadas por uma rescisão que seria vedada, caso o estado gravídico fosse conhecido.

Dessa forma, o conhecimento prévio do estado de gravidez pode garantir que as empregadas com estabilidade, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, não precisem, em último caso, recorrer ao Judiciário para serem reintegradas ao trabalho.

Além disso, o empregador, ao rescindir o contrato de trabalho de empregadas, pode ter certeza sobre o fato de a rescisão contratual levada a efeito ser plenamente válida, reduzindo, portanto, riscos de passivos trabalhistas e insegurança jurídica. Foi justamente isso, aliás, que o TST decidiu recentemente, afirmando que o exame de gravidez demissional objetiva dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho (Processo RR-61-04.2017.5.11.0010, DEJT de 18/05/2021).

Não obstante, esse é um entendimento novo, e existe controvérsia sobre o tema, que pode ser solucionada com medida legislativa adequada.

Ação/Solução

Dispor na CLT sobre a possibilidade de solicitar, no rol de exames demissionais, o exame de gravidez.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

29 Artigo 374-A da CLT e artigos 1º e 2º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.

- confiança para as empresas de que a rescisão contratual foi válida;
- garantia às mulheres de que não terão seu contrato de trabalho rescindido, caso estejam na condição de gestantes;
- reforço à estabilidade da mulher, que poderá usufruir tempestivamente de sua estabilidade;
- redução da insegurança jurídica relativa à estabilidade provisória de gestantes e reversão da rescisão contratual;
- redução do risco de passivos trabalhistas; e
- redução de conflitos judiciais trabalhistas e de seus custos, tanto para empresas como para o Estado.

Providência

Aprovar o texto original do PL 6552/2019, no Senado (aprovado na Câmara sob o número PL 06074/2016).

5.8.2 Permitir a rescisão do contrato de trabalho após o decurso de cinco anos em caso de aposentadoria por invalidez, ou no caso de encerramento de atividades da empresa, se o empregado estiver recebendo auxílio-doença

Problema

Conforme o art. 475 da CLT, o empregado em aposentadoria por invalidez (denominada aposentadoria por incapacidade permanente, após a EC 103/2019 - vide art. 40 da Portaria 450/2020 do INSS), tem seu contrato de trabalho suspenso enquanto durar a situação. Já no caso de auxílio-doença, conforme art. 476 da CLT (denominado auxílio por incapacidade temporária, após a EC 103/2019 - vide art. 39 da Portaria 450/2020 do INSS), o empregado é considerado em licença durante todo o prazo do benefício.

Durante o período tanto da aposentadoria por invalidez, como do auxílio-doença, não é possível rescindir o contrato de trabalho. Mantém-se, em decorrência, o vínculo de trabalho do empregado afastado, independentemente do tempo de duração de cada um desses benefícios. No caso da aposentadoria por invalidez, esta é paga por quanto tempo o segurado permanecer incapaz para o trabalho, sem possibilidade de cura ou reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. Já na hipótese do auxílio-doença, o benefício é pago até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta subsistência ou, quando não recuperável, seja aposentado por invalidez (quando passam a valer as regras da aposentadoria por invalidez).

Destaque-se que, durante todo esse tempo, o trabalhador afastado mantém-se recebendo benefício da Previdência Social. Já as empresas não têm qualquer segurança quanto ao tempo pelo qual devem manter suspensos ou em licença não remunerada

esses contratos de trabalho. Durante o período, hoje ilimitado, a empresa é comumente obrigada a manter, por exemplo, o pagamento de plano de saúde ao empregado, ainda que a concessão do benefício não tenha relação com o trabalho.

Além disso, o próprio empregado nessa situação é prejudicado, pois, como o contrato de trabalho está suspenso, também não pode resgatar valores referentes a eventual previdência complementar existente.

Ocorre que a legislação precisaria prever a possibilidade de rescisão dos contratos, no mínimo, em situações atípicas, a exemplo do encerramento das atividades do estabelecimento. Nos casos de encerramento de suas atividades, as empresas precisam ter segurança de que não terão passivos pendentes por tempo indeterminado, em virtude da suspensão dos contratos.

Também é de suma importância prever-se um prazo que, quando alcançado, torne possível a rescisão do contrato de trabalho. Vale dizer, há situações hoje no país em que empresas não conseguem encerrar definitivamente (isto é, de maneira formal), alguns estabelecimentos, pois precisam manter o vínculo com o empregado afastado, embora não possuam mais qualquer outro empregado. Com isso, ficam com o CNPJ ativo, embora na prática a empresa não esteja ativa.

Ademais, 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 sociais, diante da obrigação de custeio de diversos benefícios, por prazo indeterminado.

Ação/Solução

Estabelecer que, em hipóteses específicas – entre as quais o encerramento das atividades do estabelecimento e o decurso do tempo de cinco anos de prazo (equivalente ao prazo da prescrição trabalhista) – seja permitida a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados que percebam auxílio-doença ou estejam afastados por aposentadoria por invalidez, bem como prever explicitamente na Lei 8.213/91 o prazo de efetivação do benefício de aposentadoria por invalidez.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento de segurança jurídica e previsibilidade quanto à duração da relação de trabalho;
- possibilidade de encerramento das atividades de maneira eficaz e definitiva, sem pendências com passivos trabalhistas;
- previsibilidade de custos sociais arcados pela empresa; e

- garantia financeira assegurada aos trabalhadores, uma vez que mantém os benefícios da Previdência Social, se necessário, e permite que acessem previdência complementar quando esta existir.

Providência

Aprovar alteração na Lei 8.213/91 e na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Lei 8213, de 24 de julho de 1991, e o Decreto-Lei 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 e dá outras providências.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O artigo 47 da Lei 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 incapacidade permanente 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 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 incapacidade permanente 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 estabelecimento; 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 O artigo 476 do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 476 - Em caso de auxílio por incapacidade temporária, 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 estabelecimento." (NR)

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

5.9 Dano Extrapatrimonial

5.9.1 Permitir a compensação do valor da condenação judicial indenizatória com o recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais

Problema

É comum que as empresas adquiram uma apólice de seguro de vida para que, caso ocorra um sinistro, suas consequências sejam minoradas por meio do recebimento pela vítima de indenização pelo acidente.

Entretanto, apesar de receber a indenização do seguro, o trabalhador pode ainda ingressar com ação no Judiciário, pleiteando-a ante a suposta responsabilidade do empregador por ter gerado 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 em suas provisões financeiras, poderá ser obrigado a pagar nova indenização pelo mesmo fato.

Ou seja, haverá duplicidade de pagamento por um mesmo evento, motivo pelo qual seria justo haver a compensação dos valores recebidos pelo trabalhador: a indenização do seguro, juntamente com a indenização fixada pelo Poder Judiciário.

Esse cenário, enfim, desestimula que o empregador contrate seguro em favor do empregado.

Vale mencionar que, recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho adotou essa premissa, ao determinar que o seguro de vida privado recebido por família de trabalhador

vítima de acidente de trabalho seja descontado do valor da indenização por dano material a que a empresa foi condenada (TST-RR-1545-72.2013.5.11.0017, DEJT 27/11/20). Assim, para reforçar e estimular a contratação de seguro em favor do empregado, é necessária a inclusão expressa em lei dessa possibilidade de compensação de valores.

Ação/Solução

Possibilitar expressamente a compensação dos valores referentes à indenização imposta pelo Judiciário, em decorrência do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho, com o montante recebido pelo empregado a título de indenização por seguro de vida e de acidentes pessoais.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- fomento à aquisição espontânea de seguro de vida e de seguro contra acidentes pessoais em favor dos empregados;
- redução do prazo para que o empregado receba indenização por acidente ou doença ocupacional; e
- simplificação e previsibilidade dos custos da empresa.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera o Decreto-Lei 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 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.

5.10 Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs)

5.10.1 Estabelecer tratamento trabalhista diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte, tais como:

- **prever que o salário-maternidade seja pago diretamente pela Previdência Social;**
- **possibilitar o pagamento do vale-transporte em dinheiro; e**
- **permitir o parcelamento das verbas rescisórias.**

Problema

Objetivando simplificar o trato da matéria para micro e pequenas empresas (MPEs), e obedecendo à Constituição Federal, com muito sucesso, a Lei Complementar 123/2006 criou o Simples Nacional, que previu tratamento tributário simplificado para micro e pequenas empresas.

O Simples Nacional estabelece normas gerais relativas ao tratamento tributário diferenciado e favorecido, a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias. Isso porque, muitas vezes, por mais diligentes que sejam, as MPEs não têm condições de cumprir a complexa e intrincada legislação tributária brasileira, de modo que foi criada uma legislação especial, pensando-se justamente nessas empresas menores.

A exemplo da legislação tributária, a legislação trabalhista também é complexa e cheia de nuances. Não só são inúmeras leis que devem ser entendidas pelo pequeno ou microempresário (além da CLT, que já é extensa, há leis próprias sobre repouso semanal remunerado, 13º salário, PLR, etc., bem como uma miríade de regulamentos sobre cada uma dessas normas), como também há várias normas de saúde e segurança no trabalho (SST) que devem ser respeitadas (atualmente, existem 36 Normas Regulamentadoras vigentes, que trazem minúcias, sendo que cada NR pode ter anexos). O descumprimento dessas normas pode ocasionar a imposição de pesadas multas, sendo que, tal qual ocorria com a legislação tributária, mesmo o mais zeloso empregador MPE não é capaz de cumprir cada pormenor da legislação trabalhista.

Privilegiando-se a boa-fé dos milhões de empregadores que são micro ou pequenas empresas, é preciso considerar essa grande dificuldade de atender a cada detalhe da legislação trabalhista que têm em cumprir, sob pena de pesadas multas. De modo a tornar a matéria mais racional – com inspiração no Simples Nacional – e a concretizar o mandamento constitucional de tratamento diferenciado para MPEs, é preciso que haja legislação semelhante também no tocante às obrigações trabalhistas dessas empresas, que, sem descuidar das salvaguardas trabalhistas, devem consagrar a existência de um tratamento mais proporcional.

Ação/Solução

Instituir tratamento diferenciado trabalhista para microempresas e empresas de pequeno porte conferindo: a) estabelecimento de prazos administrativos diferenciados; b) aplicação de descontos gradativos às multas administrativas, a depender das faixas do Simples Nacional nas quais essas empresas se enquadrem; c) isenção de recolhimento prévio de multa ou de depósito prévio para a interposição de recurso administrativo; d) ampliação do banco de horas; e) pagamento do salário-maternidade diretamente pela Previdência Social; f) possibilidade do pagamento em pecúnia do vale-transporte; g) possibilidade de recolhimento mensal da indenização sobre o FGTS; e h) parcelamento do pagamento das verbas rescisórias em até três vezes.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- cumprimento do mandamento constitucional de tratamento diferenciado trabalhista às microempresas e às empresas de pequeno porte, atentando a suas especificidades;
- simplificação e desburocratização; e
- estímulo ao empreendedorismo, ao emprego e à renda.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na Lei 8.213/91, na Lei 7.418/85, na Lei 9.430/96 e na Lei 8.036/90, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a Lei 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, criando o “Simples Trabalhista”.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º. O Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), passa a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

“Art. 29.....

§9º Os prazos previstos neste artigo serão contados em dobro, para as empresas de pequeno porte da Lei Complementar 123, de 2006, e em quádruplo, para as microempresas da Lei Complementar 123, de 2006;”

.....

“Art. 54-A. Às multas referidas nos artigos 29, §5º; 47-A; 52; 55; 75; 120; 153 e seu parágrafo único; 201 e seu parágrafo único; 351; 364; 401 e seu § 1º; 434; 435; primeira parte do § 8º do art. 477; 510; § 6º do art. 630; e alínea “a” do art. 722, todos desta Consolidação, são aplicados descontos nos seguintes percentuais:

I – 70%, para as empresas enquadradas pela Lei Complementar 123, de 2006, como microempresas;

II – 40%, para as empresas enquadradas pela Lei Complementar 123, de 2006, como empresas de pequeno porte.”

“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 será contado em dobro, para as empresas enquadradas como empresas de pequeno porte pela Lei Complementar 123, de 2006, e em quádruplo, para as microempresas assim enquadradas pela Lei Complementar 123, de 2006.”

“§ 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 perante os demais recursos.”

“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. A inobservância do disposto nesse parágrafo sujeitará o infrator à multa prevista no §8º deste artigo. “

“Art. 884 ”

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

“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 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 Para apresentar sua defesa, o infrator terá prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento do auto, exceto se for microempresa ou empresa de pequeno porte, caso em que terá 20 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 A interposição de recurso independe do recolhimento de multa ou da 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 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 microempendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, bem como às 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 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 poderá ser pago em pecúnia, para empregados de microempendedor 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-transporte 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 9.430, de 27 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo 1º:

“Art. 74.

§1º A vedação do inciso VIII do §3º deste artigo não se aplica às microempresas e às empresas de pequeno porte.”

Art. 6º. O art. 18 da Lei 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 microempendedor 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 ou de acordo para rescisão do contrato de trabalho, respectivamente previstos nos artigos 484 e 484-A do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), 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.”

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

5.11 Processo Administrativo

5.11.1 Estimular a dupla visita orientadora

Problema

Nas relações de trabalho brasileiras, há diversas normas de cunho infralegal para reger sobre a proteção do trabalho (como decretos, portarias e instruções normativas). Soma-se a isso a diversidade de decisões judiciais com desfechos variados pela Justiça do Trabalho e de entendimentos díspares dos Auditores Fiscais do Trabalho.

Embora a Lei da Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017) tenha trazido inovações que facilitam a compreensão e aplicação das normas trabalhistas, é fato que o cenário ainda é complexo. Essa complexidade pode ser reduzida se, nos casos de inexistência de risco grave ao empregado, houver uma posição mais ativa das autoridades públicas na orientação às empresas para adoção de ações capazes de sanar eventuais inconformidades.

Uma fiscalização educativa atuará diretamente no aprendizado da empresa para redução das inconformidades, assim como na valorização daqueles empregadores de boa-fé, que buscam o correto cumprimento da legislação.

Atualmente, prevê-se, nas ações de fiscalização trabalhista, a observância de um critério de dupla visita, que tem a finalidade primeira de orientar em casos específicos – como na promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, ou na primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho (artigo 627 da CLT).

Cabe salientar que a função de orientar, educar, advertir e passar informações técnicas é de suma importância. A ampliação de seu uso possibilitaria um maior alcance do caráter educativo nas ações da fiscalização.

Ação/solução

Ampliar a abrangência da utilização da dupla visita educativa, aumentando o rol de suas hipóteses, à exceção dos casos em que for caracterizado grave e iminente risco à vida do trabalhador.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento do comprometimento com as normas aplicáveis às realidades produtivas, facilitando a realização de ajustes necessários e o alcance das conformidades;
- redução dos litígios trabalhistas; e
- aumento da segurança jurídica.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Modifica o art. 627 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 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 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, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita, salvo se, nos dois anos anteriores à verificação da infração, o empregador já tiver 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.

5.11.2 Criar Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas

Problema

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 e a efetividade e justiça nos provimentos administrativos. Essa prática também resulta em decisões díspares com relação a um mesmo tema.

Assim, é comum que as empresas façam uso da 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 a contento, tais 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, no que tange aos recursos administrativos trabalhistas, não existe esse tipo de colegiado.

A exemplo do CRPS e do Carf, um colegiado no âmbito administrativo-trabalhista permitiria efetivas revisão e análise dos recursos, em face de decisões que imponham penalidade por infrações à legislação trabalhista, o que, conseqüentemente, reduziria a judicialização de matérias dessa natureza e contribuiria para a uniformização de interpretação sobre um mesmo tema, o que conferiria aos processos maior segurança jurídica.

Ação/Solução

Criar o Conselho Administrativo de Recursos no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, de natureza tripartite, para julgamento dos recursos apresentados contra decisões que imponham penalidade por infração à legislação trabalhista.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- aumento da impessoalidade e segurança jurídica no âmbito administrativo-trabalhista;
- uniformização das interpretações sobre um mesmo tema;
- celeridade, economicidade e efetividade nas soluções de conflitos no âmbito administrativo;
- diminuição da litigiosidade quanto a infrações trabalhistas; e
- redução de gastos públicos e de gastos para as empresas com ações judiciais.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 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 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 Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, para mandato, na forma e no prazo estabelecidos no Regimento Interno.

§ 2º O Conselho de Recursos será 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 disposto pelo Regimento Interno do Conselho.

§ 3º O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, 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 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 em 50%, caso o autuado renuncie ao recurso, recolhendo os valores devidos, no prazo de 30 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 sido dada por 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 dias úteis da ciência do acórdão pelo interessado) relativa a decisão que der à lei interpretação divergente da que lhe tenha sido dada por 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.

5.11.3 Extinguir a exigência do recolhimento prévio de multa, como condição de admissibilidade de recurso administrativo

Problema

O artigo 636, §1º da CLT prevê que o empregador deve recolher o valor correspondente às multas administrativas aplicadas em ações fiscais, para que possa interpor recursos. Tal exigência, além de restringir a ampla defesa e o devido processo administrativo, dificulta a defesa de empresas com entraves financeiros, pois a matéria será obstada em sua apreciação, sem que, com isso, haja benefício efetivo para quaisquer das partes envolvidas.

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 legal³⁰, do direito de petição³¹ e do princípio do contraditório³².

Importante notar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal reputou inconstitucional³³ a necessidade de depósito prévio como condição para a interposição de recurso administrativo, por ferir o direito de defesa, conforme a Súmula Vinculante 21:

“Súmula 21: É inconstitucional a exigência de depósito ou arrolamento prévios de dinheiro ou bens para admissibilidade de recurso administrativo.”

Esses processos administrativos podem durar anos, privando as empresas, por todo esse período, de acesso aos depósitos antecipados, o que pode comprometer sua saúde financeira, diminuindo seu capital de giro. Com isso, as empresas podem ter que recorrer a empréstimos, com pagamento desnecessário de juros, para arcar com suas despesas, inclusive o próprio pagamento dos salários de seus empregados

Ação/Solução

Excluir a exigência de recolhimento da multa ou qualquer depósito prévio, como condição para interposição de recurso administrativo contra auto de infração trabalhista.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- garantia da ampla defesa e do devido processo legal;
- redução de burocracias e ônus inconstitucionais no processo administrativo; e
- preservação da disponibilidade financeira às empresas, cujos recursos administrativos são providos.

30 CF, art. 5º, LIV.

31 CF, art. 5º, XXXIV, “a”.

32 CF, art. 5º, LV.

33 A necessidade de extinção dessa exigência de recolhimento prévio da multa administrativa também é respaldada por outras decisões do STF, tais como a proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.976 e, recentemente, no Recurso Extraordinário 607.447 (Tema 679 de repercussão geral), na qual, utilizando as mesmas premissas, decidiu que não é necessário o depósito recursal prévio para admissibilidade de recurso extraordinário (via judicial) em matéria trabalhista, concluindo pela inconstitucionalidade da exigência.

Pode-se citar, ainda, a Súmula Vinculante 28: “É inconstitucional a exigência de depósito prévio como requisito de admissibilidade de ação judicial na qual se pretenda discutir a exigibilidade de crédito tributário.”

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 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 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 30 (trinta) dias úteis, para que o notificado 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.

5.11.4 Vedar a aplicação de penalidades cumulativas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência e Ministério Público do Trabalho (MPT) pelo mesmo fato

Problema

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado com o Ministério Público do Trabalho, não resguarda a empresa celebrante da atuação fiscalizatória da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência. Igualmente 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 do fim do 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 cumpridora de 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 de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência e do MPT, por um mesmo fato gerador, enquanto estiverem vigentes os compromissos assumidos pela empresa.

Ação/Solução

Vedar a cumulatividade de penalidades administrativas pelo Ministério do Trabalho e Previdência e pelo MPT, por um mesmo fato gerador, enquanto estiverem vigentes os compromissos assumidos pela empresa.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- redução da insegurança jurídica e dos custos do trabalho;
- respeito e privilégio aos instrumentos firmados;
- estímulo à regularização de eventuais infrações por empresas; e
- sobreposição do caráter educativo ao caráter repressor da fiscalização.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o art. 628-A, visando a estabelecer, de forma expressa, que é vedada a cumulatividade das penalidades administrativas de competência do Ministério do Trabalho e Previdência 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 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 Ajustamento de Conduta, nos termos do artigo 5º, §6º, da Lei 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.”

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

5.12 Processo do Trabalho

5.12.1 Extinguir a exigência do depósito recursal prévio no âmbito da Justiça do Trabalho

Problema

O depósito recursal é um pressuposto de admissibilidade dos recursos na Justiça do Trabalho, destinado a garantir a execução em eventual condenação definitiva. O não cumprimento dessa exigência, quando da interposição do recurso, poderá caracterizar a deserção do recorrente, com o não seguimento e, inclusive, a antecipação do trânsito em julgado, tornando definitiva a decisão judicial que se buscava recorrer.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o depósito recursal está previsto no artigo 899, §§ 1º a 11, da CLT, e regulamentado pela Instrução Normativa 3 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo, em regra, exigido um depósito para cada recurso.

Atualmente, segundo o Ato SEGJUD.GP -TST 175/2021, os valores dos depósitos recursais variam entre R\$ 10.986,80 (recurso ordinário) e R\$ 21.973,60 (recursos de revista, embargos e recurso em ação rescisória).

Ocorre que a exigência de depósito prévio, como condição de admissibilidade do recurso, representa obstáculo do acesso ao Judiciário e ao exercício do direito de defesa - violando inúmeras garantias constitucionais³⁴. Tal exigência obriga o recorrente a depositar um valor que entende indevido, sob pena de não ter seu recurso analisado por instância superior.

34 Vide art. 5º, incisos XXXIV, "a", XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal.

Vale destacar que sentenças condenatórias, não raras vezes³⁵, são reformadas nas instâncias superiores, retornando os depósitos para os cofres das empresas. Nesse caso, a exigência de depósito prévio prejudica a capacidade das empresas de manter um capital de giro adequado, além de constituir um trâmite burocrático desnecessário. Por outro lado, caso o recurso não prospere, permanece a obrigação da parte de garantir a execução, sem qualquer prejuízo ao trabalhador ou ao processo.

Deve-se ressaltar que o STF já declarou a inconstitucionalidade da exigência do depósito recursal, em matéria trabalhista, para a apresentação de Recurso Extraordinário, ao apreciar o tema 679 de repercussão geral, no Recurso Extraordinário 607.447. Na ocasião, a Corte definiu a seguinte tese, que alcançará todos os processos que tratam da mesma matéria:

“Surge incompatível com a Constituição Federal exigência de depósito prévio como condição de admissibilidade do recurso extraordinário, no que não recepcionada a previsão constante do § 1º do artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo inconstitucional a contida na cabeça do artigo 40 da Lei nº 8.177 e, por arrastamento, no inciso II da Instrução Normativa nº 3/1993 do Tribunal Superior do Trabalho”.

Para o STF, a exigência de depósito recursal como condição de admissibilidade do Recurso Extraordinário impede o acesso ao Judiciário e ao exercício do direito de defesa e recursos a ela inerentes. O mesmo fundamento deve ser aplicado às demais oportunidades em que esse mesmo depósito é exigido em outros recursos em processos trabalhistas (mencionados anteriormente)³⁶.

Portanto, vê-se que a extinção do depósito recursal em processos trabalhistas se harmoniza com as decisões do STF mencionadas. Com efeito, se não cabe exigir para Recurso Extraordinário, para recurso de natureza administrativa ou para discutir a exigibilidade do crédito tributário, também não se deve exigir depósito prévio para os demais recursos cabíveis contra decisões do Judiciário Trabalhista. Dessa forma, deve-se modificar-se a CLT desde já, para afastar expressamente tal exigência.

Por fim, além de inconstitucional, é necessário lembrar que a exigência de depósitos recursais obriga as empresas recorrentes a realizar vários depósitos em um mesmo processo, fazendo com que se tornem indisponíveis elevadas quantias durante o trâmite processual (o que pode levar anos), comprometendo a saúde financeira das empresas,

35 Dados publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio do Relatório Geral da Justiça do Trabalho demonstram que os desembargadores de 2º grau (os Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs), por meio da análise de Recursos Ordinários, reformaram, em média, 45% das sentenças de juizes de 1º grau (Varas do Trabalho). Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em 19/10/2021.

36 Em reforço aos argumentos, é necessário destacar que o STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.976, declarou inconstitucional a necessidade de depósito prévio como condição para a interposição de recurso administrativo, pois viola o direito de defesa. Posteriormente, o STF editou as Súmulas Vinculantes 21 e 28 no mesmo sentido: “Súmula 21: É inconstitucional a exigência de depósito ou arrolamento prévios de dinheiro ou bens para admissibilidade de recurso administrativo.” “Súmula 28: É inconstitucional a exigência de depósito prévio como requisito de admissibilidade de ação judicial na qual se pretenda discutir a exigibilidade de crédito tributário.”

prejudicando o pagamento de salários e demais despesas, diminuindo o capital de giro e obstando a injeção e circulação de valores/riqueza no mercado.

Ação/Solução

Extinguir a exigência do depósito recursal na Justiça do Trabalho.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- facilitação do acesso à Justiça;
- garantia do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal; e
- redução de custos operacionais para as empresas, que poderão manter seu capital de giro.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Altera o §1º do art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e revoga os §§ 2º, 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 do mesmo artigo da CLT e normas conexas, para extinguir a exigência do depósito recursal no âmbito da justiça do trabalho.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O §1º do artigo 899 da Consolidação da Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 899.....”

§1º não é exigível a realização de qualquer depósito prévio como condição de admissibilidade de recursos previstos no artigo 893 desta Consolidação, ou para o Recurso Extraordinário para o Supremo Tribunal Federal.” (NR)

Art. 2º Revogam-se os §§ 2º, 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 do art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 7º da Lei 5.584, de 26 de junho de 1970, o art. 13 da Lei 7.701, de 21 de dezembro de 1988, e o art. 40 da Lei 8.177, de 1º de março de 1991.

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

5.12.2 Explicitar que a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho deve ser total, inclusive quanto à cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, afastando a possibilidade de homologação apenas parcial do acordo

Problema

A Lei de Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017) criou o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, isto é, a homologação de acordo extrajudicial. Trata-se de importante alternativa de solução consensual, que prestigia a vontade e a liberdade das partes, a segurança jurídica e a conciliação, contribuindo para a redução de novos litígios perante o Poder Judiciário.

A homologação do acordo extrajudicial pelo Juiz do Trabalho encerra em definitivo a possibilidade de eventuais ações judiciais, fazendo coisa julgada material. Dessa forma, as matérias trazidas no acordo ficam resolvidas definitivamente e não podem mais ser objeto de discussão na Justiça.

Essa medida é, também, mais rápida e menos custosa, já que reclamações trabalhistas, além de onerosas, costumam levar anos – e com resultados nem sempre esperados pelas partes.

Não obstante, a homologação de acordos extrajudiciais ainda é tema que gera controvérsia na Justiça do Trabalho. Há resistência de alguns juízes trabalhistas em aceitar a livre negociação, estipulada entre empregado e empregador. Com isso, recusam-se a chancelar os acordos apresentados, ou, ainda, entendem que acordos homologados não impedem que trabalhadores ajuízem reclamações trabalhistas.

Dessa forma, sob o fundamento de proteção, mas ignorando a vontade dos próprios envolvidos no acordo, muitas vezes há homologação parcial ou rejeição total desses acordos pelos juízes, por entenderem haver renúncia a verbas rescisórias, e que o acordo somente pode abranger direitos discriminados em petição. Argumentando que não há que se falar em quitação genérica de verbas rescisórias, as decisões que rejeitam a homologação total do acordo extrajudicial interpretam restritivamente as transações.

Em sentido oposto, diversas decisões do TST têm validado esses acordos extrajudiciais, concedendo-lhes quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho (a exemplo das decisões nos recursos RR - 596-19.2018.5.06.0015, DEJT 22/05/2020; RR-1001432-05.2018.5.02.0720, DEJT 10/09/2021; e RR - 1000015-96.2018.5.02.0435, DEJT 20/09/2019).

Desse modo, a fim de aumentar a segurança jurídica dos acordos extrajudiciais, é necessário que a lei trabalhista preveja expressamente que, se estiverem presentes os requisitos formais para a validade do acordo extrajudicial, sem ressalvas pelas partes, ele deverá

ser homologado nos seus exatos termos pelos órgãos judiciais – e não parcialmente -, fazendo-se valer a livre manifestação de vontade das partes, inclusive quando existente cláusula de quitação geral do contrato de trabalho.

Ação/Solução

Explicitar que a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho deve ser total, inclusive quanto à cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, afastando possibilidade de homologação apenas parcial do acordo.

Ganhos

Entre os ganhos esperados, estão:

- estímulo à jurisdição voluntária;
- garantia de maior previsibilidade e celeridade e menor onerosidade nas transações entre empregadores e empregados; e
- garantia de segurança jurídica.

Providência

Aprovar alteração na CLT, na forma da minuta a seguir:

Minuta de Ato Legal

LEI N.

Acrescenta parágrafos ao art. 855-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para explicitar o respeito aos exatos e completos termos constantes do acordo extrajudicial submetido à homologação judicial, inclusive quando conferir quitação geral do contrato de trabalho.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O artigo 855-D da Consolidação da Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 855-D.....

§1º As partes poderão estabelecer no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou ressaltar alguma parcela ou valor.

§2º Caberá ao juiz homologar ou não o acordo em sua integralidade, não podendo retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes.”

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

6 PROPOSTAS

As propostas a seguir estão detalhadas no texto do documento, bem como são acompanhadas de uma minuta de norma legal a ser adotada.

1. Aumentar o prazo do contrato de experiência para até 180 dias.
2. Reduzir intervalo para a recontração de um mesmo empregado por prazo determinado e autorizar seu uso, conforme a necessidade das empresas.
3. Prever expressamente o trabalho multifunção, e a alteração entre diferentes funções em um mesmo contrato de trabalho, com vistas ao aumento de segurança jurídica e ganhos de produtividade.
4. Aperfeiçoar a aprendizagem para, entre outros:
 - a) considerar no cálculo da cota apenas as ocupações que exigem formação técnico-profissional metódica e os vínculos de emprego por prazo indeterminado;
 - b) ampliar o prazo máximo do contrato para até 4 anos;
 - c) estimular a contratação do aprendiz após o fim do contrato; e
 - d) permitir que o número de aprendizes com deficiência seja considerado também no número de vagas reservadas às pessoas com deficiência.
5. Aperfeiçoar a regulamentação do teletrabalho para:
 - a) permitir expressamente a realização de regime híbrido de teletrabalho e trabalho presencial;
 - b) permitir o teletrabalho de aprendizes e estagiários; e
 - c) definir que as leis e instrumentos coletivos aplicáveis são os do local do estabelecimento que contratou o empregado.
6. Aperfeiçoar o contrato de trabalho temporário para, entre outros, ampliar sua prorrogação para até 180 dias, e excluir o intervalo entre dois contratos.
7. Aperfeiçoar a exigência de contratação de pessoas com deficiência, para, entre outros:
 - a) definir prazo de preenchimento de vaga aberta em razão de pedido de demissão;
 - b) prever que a empresa que cumpre a cota não é obrigada a substituir pessoa com deficiência desligada do emprego; e
 - c) dispor que a base de cálculo da cota considera o número de empregados contratados por prazo indeterminado em tempo integral.

8. Prever a não aplicação de penalidades para as empresas que se esforçam para preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência.
9. Permitir o trabalho aos domingos e feriados para todas as atividades da indústria, com vistas ao aumento de produtividade, competitividade e empregos.
10. Dispor expressamente que capacitações e treinamentos oferecidos pela empresa fora da jornada de trabalho não configuram tempo à disposição do empregador.
11. Estabelecer que a supressão de horas extras habituais não gera indenização compensatória.
12. Extinguir a contagem ficta da hora noturna.
13. Estabelecer requisitos claros para a validade do pagamento dos prêmios, reafirmando a sua natureza indenizatória.
14. Aprimorar a PLR para permitir a utilização de metas de SST vinculadas à prevenção de acidentes e sua concessão em até 4 vezes no ano.
15. Permitir a realização do exame de gravidez quando do desligamento da empregada, para conferir segurança jurídica e permitir que a gestante usufrua tempestivamente de sua estabilidade.
16. Permitir a rescisão do contrato de trabalho após cinco anos da aposentadoria por invalidez, ou do encerramento de atividades da empresa se o empregado estiver recebendo auxílio-doença, para conferir segurança jurídica quanto à duração da relação de trabalho.
17. Permitir a compensação do valor da condenação judicial indenizatória com o recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais.
18. Estabelecer tratamento trabalhista diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte para, entre outros, prever que o salário-maternidade seja pago diretamente pela Previdência Social; possibilitar o pagamento do vale-transporte em dinheiro; e permitir o parcelamento das verbas rescisórias.
19. Estimular a dupla visita orientadora, para fortalecer o papel educativo da fiscalização, aumentando o grau de comprometimento e de cumprimento das normas trabalhistas.
20. Criar Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas, tripartite, para julgamento dos recursos apresentados contra aplicação de penalidade por infração trabalhista.
21. Extinguir a exigência do recolhimento prévio de multa como condição de admissibilidade de recurso administrativo contra auto de infração trabalhista.
22. Vedar a aplicação de penalidades cumulativas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência e Ministério Público do Trabalho (MPT) pelo mesmo fato.
23. Extinguir a exigência do depósito recursal prévio no âmbito da Justiça do Trabalho, para preservar o direito de defesa e a disponibilidade financeira das empresas.
24. Explicitar que a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho deve ser total, inclusive quanto à cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, afastando a possibilidade de homologação apenas parcial do acordo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; além de dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 jul. 2021.

CAF. **Pension and healthcare systems in Latin America**: challenges posed by aging, technological change, and informality. 2020. Disponível em: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1652/RED%202020-Executive%20Summary.pdf?sequence=16&isAllowed=y>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Produtividade na indústria**, Brasília, v. 4, n. 2, abr./jun. 2020. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/c9/58/c958a202-c71c-4df0-bf30-1508e2944dad/produtividade_na_industria_abril-junho_2020.pdf. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Competitividade Brasil 2019-2020**. – Brasília: CNI, 2020. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/ca/fc/cafc2274-9785-40db-934d-d1248a64dd94/competitividadebrasil_2019-2020_v1.pdf. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022**. 2018. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/mapa-estrategico-da-industria/fatores-chave/relacoes-de-trabalho/#tab-l-2>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Mapa do Trabalho Industrial 2022-2025**. 2022. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/>. Acesso em: 01 maio 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Modernização Trabalhista**: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 - Panorama Anterior e Posterior à Aprovação. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/modernizacao-e-desburocrizacao-trabalhista/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao/>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva - Lei 13.467 de 2017. **Sondagem Especial Indústria 4.0, cinco anos depois**, Brasília, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Novos_Desafios_web.pdf. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Produtividade na indústria**, Brasília, v. 4, n. 2, abr./jun. 2020. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/c9/58/c958a202-c71c-4df0-bf30-1508e2944dad/produtividade_na_industria_abril-junho_2020.pdf. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Sondagem Especial Indústria 4.0**, Brasília, v. 17, n. 2, abr. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Sondagem Especial Indústria 4.0, cinco anos depois**, Brasília, v. 21, n. 83, abr. 2022.

FIPE. **Boletins Salariômetro**. São Paulo: FIPE, 2021. Disponível em: <http://salariometro.fipe.org.br/sobre/boletim>. Acesso em: 01 jul. 2021.

OECD. **What happened to Jobs at high risk of automation?** policy brief on the future of work. 2021. Disponível em: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation-2021.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Portal da Indústria. **Profissionais de tecnologia e logística terão mais oportunidades de emprego após a pandemia**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/profissionais-de-tecnologia-e-logistica-terao-mais-oportunidades-de-emprego-apos-a-pandemia-aponta-senai/>. Acesso em: 01 jul. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. **Estatísticas da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 01 jul. 2021.

WORLD BANK GROUP. **The long shadow of informality**: Challenges and Policies. 2021. Disponível em: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37511318c092e6fd4ca3c60f0af0bea3-0350012021/related/Informal-economy-full-report.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

LISTA DOS DOCUMENTOS DA SÉRIE *PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2022*

1. Política Industrial: construindo a indústria do futuro
2. Inovação: motor do crescimento
3. Exportações: um mundo pela frente
4. Integração Internacional: abertura com competitividade
5. Desenvolvimento Regional: crescimento para todos
6. Energia: combustível do crescimento
7. Transporte de Cargas: abrindo novos caminhos
8. Tributação da Renda Corporativa: convergência aos padrões internacionais
9. Reforma da Tributação do Consumo: competitividade e promoção do crescimento
10. Relações de Trabalho: avançando na modernização
11. SST e Previdência: segurança no presente e no futuro
12. Políticas de Emprego: reunir trabalhadores e empresas
13. Educação: a juventude e os desafios do mundo do trabalho
14. Financiamento: base do crescimento
15. Economia de Baixo Carbono: para um futuro sustentável
16. Licenciamento Ambiental: desenvolvimento com conservação
17. Segurança Jurídica: estímulo aos negócios
18. Segurança Jurídica em Relações de Trabalho: reflexões para avançar
19. Regulação: qualidade a nível internacional
20. Estabilidade Macroeconômica: essencial para o investimento
21. Saúde: agenda pós-pandemia

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva
Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial e Economia

Lytha Battiston Spíndola
Diretora

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Cassio Augusto Muniz Borges
Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Diretoria de Inovação

Gianna Cardoso Sagazio
Diretora

Superintendência de Compliance e Integridade

Oswaldo Borges Rego Filho
Superintendente

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Gerência Executiva de Relações de Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente-Executiva

Pablo Rolim Carneiro
Camila Jardim Aragão
Marcello Caio Ramon E Barros Ferreira
Equipe Técnica

Ana Cristina Fechine Pimentel
Ana Maria Santos Fidélis
Andreia De Sousa Lopes
Brenda Parada Granados
Gabriela Da Silva Ramalho
Giselle Ferreira Lima Raulino De Souza Lemos
Isabela Maria Pereira Cruzeiro
Lucas Marinho Lima
Priscila Pereira Camargo Anes Schlobach
Rafael Ernesto Kieckbusch
Wilson Brueckheimer Júnior
Wilson Correa De Araújo Neto
Apoio Técnico

COORDENAÇÃO DO PROJETO PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2022**Diretoria de Desenvolvimento Industrial e Economia - DDIE**

Lytha Battiston Spíndola
Diretora

Superintendência de Desenvolvimento Industrial - SDI

Renato da Fonseca
Superintendente

Maria Carolina Correia Marques
Mônica Giágio Leite do Amaral
Fátima Videira Cunha
Equipe Técnica

EDITORAÇÃO E IMPRESSÃO**Gerência de Publicidade e Propaganda**

Armando Uema
Gerente

Walner de Oliveira Pessoa
Produção Editorial

Superintendência de administração – SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

ZPC Comunicação
Revisão Gramatical

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico | Diagramação

Athalaia Gráfica e Editora
Impressão

 www.cni.org.br

 /cnibrasil

 /cni_br

 /cnibr

 /cniweb



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

