



Modernização e desburocratização trabalhista: propostas para avançar

7

Mapa Estratégico
DA INDÚSTRIA 2013-2022
UMA AGENDA PARA A COMPETITIVIDADE

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
Eleições 2014

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

PRESIDENTE

Robson Braga de Andrade

1º VICE-PRESIDENTE

Paulo Antonio Skaf (licenciado)

2º VICE-PRESIDENTE

Antônio Carlos da Silva

3º VICE-PRESIDENTE

Flavio José Cavalcanti de Azevedo (licenciado)

VICE-PRESIDENTES

Paulo Gilberto Fernandes Tigre

Alcantaro Corrêa

José de Freitas Mascarenhas

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Rodrigo Costa da Rocha Loures

Roberto Proença de Macêdo

Jorge Wicks Côrte Real (licenciado)

José Conrado Azevedo Santos

Mauro Mendes Ferreira (licenciado)

Lucas Izoton Vieira

Eduardo Prado de Oliveira

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan

1º DIRETOR FINANCEIRO

Francisco de Assis Benevides Gadelha

2º DIRETOR FINANCEIRO

João Francisco Salomão

3º DIRETOR FINANCEIRO

Sérgio Marcolino Longen

1º DIRETOR SECRETÁRIO

Paulo Afonso Ferreira

2º DIRETOR SECRETÁRIO

José Carlos Lyra de Andrade

3º DIRETOR SECRETÁRIO

Antonio Rocha da Silva

DIRETORES

Olavo Machado Júnior

Denis Roberto Baú

Edílson Baldez das Neves

Jorge Parente Frota Júnior

Joaquim Gomes da Costa Filho

Eduardo Machado Silva

Telma Lucia de Azevedo Gurgel

Rivaldo Fernandes Neves

Glauco José Côrte

Carlos Mariani Bittencourt

Roberto Cavalcanti Ribeiro

Amaro Sales de Araújo

Sergio Rogerio de Castro (licenciado)

Julio Augusto Miranda Filho

CONSELHO FISCAL

TITULARES

João Oliveira de Albuquerque

José da Silva Nogueira Filho

Carlos Salustiano de Sousa Coelho

SUPLENTES

Célio Batista Alves

Haroldo Pinto Pereira

Francisco de Sales Alencar



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Modernização e desburocratização trabalhista: propostas para avançar

7

Mapa Estratégico
DA INDÚSTRIA 2013-2022
UMA AGENDA PARA A COMPETITIVIDADE

BRASÍLIA, 2014

 PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
Eleições 2014

© 2014. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

Modernização e desburocratização trabalhista : propostas para avançar. –
Brasília : CNI, 2014.

103 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2014 ; v. 7)

1. Desburocratização. 2. Leis Trabalhistas. 3. SST. I. Título. II. Série.

CDU: 005.731

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.cni.org.br>

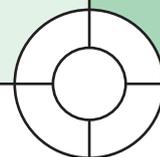
Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

○ **Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022** apresenta diretrizes para aumentar a competitividade da indústria e o crescimento do Brasil. O Mapa apresenta dez fatores-chave para a competitividade e este documento é resultado de um projeto ligado ao fator-chave Relações de Trabalho.

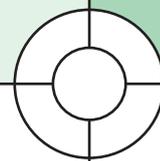




SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	9
INTRODUÇÃO	15
1 PROPOSTAS PARA A MODERNIZAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO TRABALHISTA	17
1.1 Redução do intervalo intrajornada para repouso e refeição por negociação coletiva	18
1.2 Tempo de deslocamento ao local de trabalho não computado na jornada, salvo negociação coletiva	20
1.3 Redução do prazo para recontração do mesmo trabalhador em contrato por prazo determinado	22
1.4 Concessão de férias coletivas em até três períodos	24
1.5 Fracionamento de férias em até três períodos	26
1.6 Autorização para trabalho aos domingos e feriados	28
1.7 Sistemas alternativos de ponto eletrônico	32
1.8 Alteração na Lei do Motorista Profissional	34
1.9 Ampliação do período de compensação de horário extraordinário para microempresas e empresas de pequeno porte	37

1.10	Dispensa às microempresas e às empresas de pequeno porte do recolhimento do depósito recursal	39
1.11	Condicionar a concessão do seguro-desemprego à qualificação e à disponibilidade do trabalhador em recolocar-se no mercado de trabalho	41
1.12	Número de aprendizes com deficiência contratados pela empresa computados também no número de vagas reservadas às pessoas com deficiência	44
1.13	Desoneração das bolsas de estudos	47
1.14	Expansão dos benefícios tributários do Programa de Alimentação do Trabalhador para as empresas optantes pelo regime de lucro presumido	49
1.15	Isenção de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado	51
1.16	Extinção da multa adicional de 10% sobre o FGTS	53
1.17	Sustação da norma regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que trata de segurança em máquinas e equipamentos	55
1.18	Fixação de competência e critérios para o ato de interditar estabelecimento ou embargar obras	58
1.19	Unificação dos critérios de caracterização de acidentes de trabalho	60
1.20	Vinculação dos nexos acidentários, após a rescisão contratual, a existência de provas e o conhecimento do empregador	65
1.21	Acesso às CATs por meio eletrônico	68
1.22	Acesso das empresas a informações sobre empregado afastado	71
1.23	Acesso ao andamento dos processos administrativos e sua disponibilização em meio eletrônico	74
1.24	Efeito suspensivo para recursos em matéria acidentária	78
1.25	Regularização da licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo de alta médica do INSS	81
1.26	Exclusões no cálculo do FAP	84
1.27	Disponibilização dos dados utilizados para o cálculo do FAP e mudança na metodologia desses cálculos	87
1.28	Metas de segurança e saúde no trabalho para fins de participação nos lucros e resultados	91
1.29	Criação de conselho de recursos administrativos no MTE	94
1.30	Emissão da carteira de trabalho em meio eletrônico	98
	LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014	101



SUMÁRIO EXECUTIVO

O mundo do trabalho evoluiu, mas as leis trabalhistas brasileiras continuam antigas.

Grande parte das leis do trabalho foi criada em uma conjuntura na qual uma legislação rígida era a alternativa para reger as relações do trabalho e garantir direitos trabalhistas. Contudo, a legislação não acompanhou a evolução do mundo do trabalho. O Brasil agrário, da década de 1940, transformou-se na 7ª economia do mundo, de maioria urbana. Hoje, a legislação é inadequada para o processo produtivo moderno, com leis disfuncionais, incapazes de atender às necessidades de empresas e trabalhadores. Legislação antiquada, engessada, burocrática, complexa e que gera altas despesas na contratação do trabalho, prejudicam o ambiente de negócios e a produtividade.

Modernizar e desburocratizar as relações do trabalho no Brasil é urgente e necessário.

Quanto maior, mais complexa, burocrática e onerosa a regulação trabalhista, e quanto menores os espaços para negociações e ajustes coletivos e individuais, maior a chance de as empresas terem dificuldade para cumprir suas obrigações legais e assegurarem o cumprimento de todas as nuances da legislação. As empresas ficam sobrecarregadas, a eficiência do Estado é minada e abre-se oportunidade para a informalidade e para os conflitos judiciais.

A modernização e desburocratização trabalhista devem ser a base de um novo marco regulatório, que privilegie a negociação, o acordo, a segurança jurídica, a produtividade, a redução de custos desnecessários e a ampliação da competitividade.

Deve-se também atentar para os ganhos tecnológicos das últimas décadas, que geraram e permitiram mudanças nos modos de trabalho, bem como acessibilidade de importantes informações existentes, cuja indisponibilidade não pode mais ser justificada pela falta de comunicação ou pela burocracia.

Há ainda a necessidade de se encontrar equilíbrio e viabilidade das normas de segurança e saúde do trabalhador (SST).

As normas de SST devem guardar moderação entre o necessário para a proteção ao trabalhador e o que é imposto para as empresas. Quando da elaboração e atualização das normas regulamentares em SST, devem ser avaliados os impactos de sua imposição na sociedade de um modo geral, considerando, entre outros, os seus aspectos sociais e econômicos. As normas de SST têm se revelado complexas, difíceis de atender ou inexecutáveis, criando um ambiente de negócios desfavorável, burocrático, com insegurança jurídica e fomento dos conflitos judiciais. Não há dúvidas de que é necessário garantir a proteção da segurança e da saúde do trabalhador, contudo, é preciso guardar equilíbrio entre as obrigações impostas pela norma e a finalidade que se pretende atingir: a segurança e a saúde do trabalhador.

A modernização e a desburocratização das relações do trabalho são fundamentais para o estímulo à competitividade das empresas, para o aumento da produtividade e o crescimento, com equilíbrio social.

Se o país dispuser de um marco regulatório mais moderno para as relações do trabalho poderá crescer mais e melhor. Com um ambiente de negócios sadio e em constante desenvolvimento, é possível ter empresas competitivas e em crescente evolução, com manutenção e melhoria das condições de trabalho para os empregados. A regulação do trabalho tem sido construída em torno da hipossuficiência do trabalhador e da antiquada premissa do conflito entre capital e trabalho. Todavia, essa premissa não mais se sustenta. O modelo da legislação trabalhista exige inúmeras adaptações para atender aos novos modelos de produção e novas formas de trabalho. É preciso considerar a sustentabilidade empresarial e as condições favoráveis ao desenvolvimento das atividades produtivas. Ao garantir a competitividade e o crescimento das empresas, são minimizados os riscos associados ao emprego formal e, conseqüentemente, são gerados mais e melhores empregos, sem que se abra mão da proteção dos trabalhadores.

Recomendações

Aprovar as propostas aqui apresentadas:

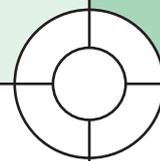
- 1** Permitir a redução do limite de uma hora para repouso ou alimentação por meio de acordo ou convenção coletiva, para atender às especificidades de cada empresa, setor ou região, bem como aos anseios dos trabalhadores.
- 2** Estabelecer que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo se disposto em acordo ou convenção coletiva.
- 3** Reduzir de 6 para 3 meses o prazo de intervalo para a recontração de um mesmo empregado por prazo determinado para propiciar mais eficiência no processo de contratação e beneficiar o trabalhador na sua recolocação no mercado de trabalho.
- 4** Permitir a concessão das férias coletivas em até três períodos anuais e com comunicação apenas para os trabalhadores para possibilitar que as empresas de forma desburocratizada adêquem sua gestão nos períodos de menor demanda produtiva.
- 5** Possibilitar o fracionamento das férias individuais em até três períodos anuais para todos os empregados com mais de 18 anos, para permitir que as empresas melhor se organizem na gestão de pessoas em relação à concessão das férias ao longo do ano, bem como para atender ao anseio dos trabalhadores.
- 6** Simplificar a emissão de autorização para trabalho aos domingos e feriados para todos os setores econômicos e categorias de trabalhadores, de forma a tornar o processo mais dinâmico e com maior segurança jurídica.
- 7** Permitir que as empresas usem outros sistemas eletrônicos de ponto que não apenas o Registrador Eletrônico de Ponto (REP) e sistemas admitidos por negociação coletiva, para possibilitar o desenvolvimento e a utilização de sistemas seguros adequados às diferentes realidades produtivas, sem as restrições burocráticas atualmente existentes.

- 8** Alterar a regulamentação do trabalho dos motoristas profissionais para adequá-la à realidade viária e econômica brasileira, reduzindo os transtornos para empresas e os impactos nos custos de produção do país e garantindo proteção e segurança aos trabalhadores.
- 9** Ampliar o período de compensação de horário extraordinário para micro e pequenas empresas para um ano e meio, para possibilitar que essas empresas consigam realizar as compensações de jornada necessárias.
- 10** Isentar as microempresas e as empresas de pequeno porte do recolhimento do depósito recursal, para possibilitar que essas empresas recorram de decisões da Justiça do Trabalho das quais discordem.
- 11** Revisar mecanismos de concessão do seguro-desemprego, de modo a condicioná-lo à qualificação e à disponibilidade do trabalhador em recolocar-se formalmente no mercado de trabalho, para incentivar a constante qualificação e requalificação de trabalhadores e reduzir o volume de demissões ocasionadas pelo interesse em acessar o benefício.
- 12** Permitir que o número de aprendizes com deficiência contratados pelas empresas seja considerado no número de vagas reservadas às pessoas com deficiência, de forma a proporcionar efetiva inclusão produtiva e reduzir os constantes problemas das empresas que não conseguem contratar pessoas com deficiência habilitadas para o preenchimento das vagas de trabalho.
- 13** Isentar de encargos previdenciários as bolsas de estudos, concedidas por empresas aos trabalhadores, inclusive para ensino superior e cursos de qualificação e capacitação, como forma de incentivo à oferta desse tipo de benefício pelas empresas a seus empregados.
- 14** Estender os benefícios tributários relativos ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) às empresas optantes pelo regime tributário de lucro presumido, para aumentar a possibilidade de mais trabalhadores terem acesso ao benefício.
- 15** Isentar expressamente o aviso-prévio indenizado da contribuição previdenciária para contemplar a segurança jurídica e desonerar o trabalho.

- 16** Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS, nos casos de demissão sem justa causa, uma vez que já foi alcançada a finalidade para qual o adicional foi criado.
- 17** Sustar a Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da segurança em máquinas e equipamentos, com elaboração de novo texto da norma, preservando o equilíbrio entre a necessária proteção aos trabalhadores e os impactos socioeconômicos das exigências.
- 18** Estabelecer competência e critérios para os atos de interditar estabelecimento e embargar obra fundados na caracterização do grave e iminente risco, para conferir segurança jurídica e previsibilidade aos atos de fiscalização e de imposição de sanções administrativas.
- 19** Unificar os critérios de caracterização de acidentes de trabalho, de forma a reduzir divergências na classificação desses acidentes em virtude da existência de dois normativos distintos e, nesse ponto, incompatíveis entre si.
- 20** Atribuir os nexos de acidente do trabalho, após a rescisão contratual, apenas se houver prova de existência de nexo entre o acidente e as atividades realizadas pelo empregado na empresa, com a participação do ex-empregador no processo administrativo, para assegurar que infortúnios (não relacionados com o trabalho na empresa), ocorridos com ex-empregados, não sejam considerados acidentes de trabalho, salvo real existência do nexo acidentário.
- 21** Tornar disponíveis as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) em meio eletrônico, para dar acesso de forma simplificada e transparente essas comunicações e seu conteúdo aos interessados.
- 22** Disponibilizar em meio eletrônico informações para as empresas sobre a situação do empregado afastado por benefício previdenciário, para permitir o acompanhamento pelo empregador do estado de saúde de seu trabalhador, necessário para a gestão de pessoas pela empresa.
- 23** Possibilitar aos empregados e às empresas a consulta do andamento dos processos administrativos, por meio eletrônico, na Previdência Social, para dar conhecimento das informações sobre esses processos em tempo real, permitindo o efetivo acompanhamento

de sua tramitação, afastando a necessidade de comparecer pessoalmente a uma agência da Previdência para obter as informações.

- 24** Atribuir efeito suspensivo para recursos em processos administrativos de matéria acidentária, para garantir eficiência aos recursos apresentados pelas empresas, evitando que, antes do julgamento final do processo, acidentes e doenças sejam caracterizados como decorrentes do trabalho e utilizados em estatísticas e índices que afetam o valor de tributos a serem pagos (a exemplo do Fator Acidentário de Prevenção – FAP e do Risco de Acidente do Trabalho – RAT).
- 25** Normatizar a situação de alta médica pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos casos em que é verificada inaptidão pelo médico do trabalho da empresa, para conferir segurança jurídica e proteção a empresas e trabalhadores, uma vez que, nesses casos, não é possível o retorno do trabalhador às suas atividades.
- 26** Excluir do cálculo do FAP acidentes de trajeto, as ocorrências noticiadas por Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e aquelas não emitidas pela empresa, caso não haja afastamento previdenciário, para determinar que só pode compor o cálculo do FAP os acidentes que geram ônus para o INSS e que tenham efetiva relação com o trabalho.
- 27** Disponibilizar todos os dados utilizados para o cálculo do FAP para as empresas e alterar a metodologia desses cálculos para não incluir a taxa de sobrevivência em seu índice e corrigir distorções no FAP que obrigam as empresas a ajuizar ações para retificar seu cálculo.
- 28** Permitir que sejam firmadas metas de saúde e segurança do trabalhador para fins de participação nos lucros ou resultados da empresa, a fim de se admitir que essa ferramenta seja utilizada como instrumento de disseminação e incentivo ao cumprimento de objetivos e metas de programas e ações em prol da prevenção de acidentes de trabalho.
- 29** Criar conselho de recursos administrativos no Ministério do Trabalho e Emprego, de natureza tripartite, para julgar os recursos apresentados contra decisões que imponham penalidade por infração da legislação do trabalho.
- 30** Instituir a carteira de trabalho eletrônica, para fazer o registro das informações funcionais de forma eficiente, transparente, moderna e sem burocracia.



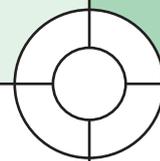
INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho mudou e a organização do trabalho também, de forma expressiva. Atualmente, como e onde se trabalhar é apenas um dos aspectos das relações do trabalho. O crescimento econômico e a evolução tecnológica permitiram transformações no mercado de trabalho e a geração de novos modelos de trabalho. O ingresso efetivo de brasileiros no mercado formal, com o crescimento do número de empregos, se dá nesse contexto de rearranjos produtivos, frutos do mundo globalmente conectado. No mundo moderno, as empresas, que antes eram verticalizadas e produziam tudo, passaram a atuar em rede para produzir um bem e colocá-lo no mercado. E isso é fundamental para torná-las mais competitivas e para que possam avançar no processo de transformação estrutural do seu crescimento econômico.

O Brasil precisa superar seu modelo de relações do trabalho, tornando-as mais modernas e eficientes. O país é muito prejudicado pela excessiva, ineficiente, burocrática e onerosa regulação trabalhista e também previdenciária. Essa regulação impacta diretamente na produtividade e nos custos de operação trabalhista, obrigando empresas, trabalhadores e Estado a despendem tempo e energia em desajustes e conflitos desnecessários, desviando recursos que poderiam ser mais bem utilizados para atividades produtivas, com ganhos para todos.

Leis rígidas, desatualizadas, complexas, burocracia e insegurança jurídica estimulam o conflito e impactam todo o processo de obtenção de um ambiente de confiança, diálogo, produtividade e competitividade. Nas relações de trabalho modernas devem permear a sustentabilidade das empresas, sua competitividade no mercado nacional e internacional, o trabalho produtivo, as melhorias nas oportunidades de geração de emprego e das condições de trabalho para atender à realidade de vida da sociedade em geral.

A evolução tecnológica facilita a comunicação, a negociação e a desburocratização, permitindo obtenção de ganhos para todas as partes. A tecnologia deve ser utilizada a fim de imprimir mais transparência e agilidade, com menores custos para todos. A consciência sobre a importância de simplificar procedimentos para reduzir custos de operações permite concluir ser viável alcançar soluções capazes de melhorar os processos e requisitos na área trabalhista e previdenciária. Em um mundo em que se busca a elevação da produtividade e a manutenção e a geração de melhores empregos, não há espaço para rigidez, complexidade, burocracia excessiva, instabilidade de regras, insegurança jurídica e um cenário de conflitos. Isso se resume a custos e desperdício de esforços e recursos que ameaçam rotineiramente a sobrevivência dos negócios.



1 PROPOSTAS PARA A MODERNIZAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO TRABALHISTA

É com esse olhar amplo sobre modernização e desburocratização trabalhista que a CNI apresenta um conjunto de propostas pontuais, embora não exaustivas, que podem contribuir para a competitividade e o crescimento das empresas, sem abdicar da proteção dos trabalhadores.

1.1 Redução do intervalo intrajornada para repouso e refeição por negociação coletiva

ATO NORMATIVO

Artigo 71, § 3º, CLT.

ASSUNTO

Permitir a redução do limite de uma hora para repouso ou alimentação por meio de acordo ou convenção coletiva.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 71 da CLT estabelece que é obrigatória a concessão aos empregados de intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição em caso de trabalho contínuo cuja duração ultrapasse seis horas.

Já o artigo 71, § 3º, da CLT, estabelece competência para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) conceder a redução desse intervalo, uma vez verificado que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, se os empregados não estiverem submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Para obter essa autorização do MTE, a empresa deve solicitá-la à autoridade pública, submetendo-se a um processo administrativo muitas vezes desnecessário, visto que essa autorização poderia ser concedida via negociação coletiva.

Empregadores e empregados, representados por seus sindicatos, vêm ajustando a redução do período de intervalo intrajornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, para adequá-lo às suas necessidades e interesses.

Todavia, a Justiça do Trabalho tem considerado inválida essa cláusula coletiva, mesmo se não comprovado qualquer vício de consentimento quando do seu ajuste, por

entender que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, não passível de negociação coletiva (Súmula 437 do TST).

Esse entendimento da Justiça do Trabalho não considera que o sindicato tem condições de verificar se a redução do intervalo atende ou não às necessidades e ambições dos trabalhadores, bem como se estão asseguradas as condições de higiene e saúde dos empregados.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 71, § 3º, da CLT, para contemplar expressamente a redução do intervalo intrajornada para repouso ou refeição por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Com isso, reduzir-se-ia a insegurança jurídica sobre esse tema e também a burocracia administrativa.

Outro ganho seria o reconhecimento da autonomia coletiva, consignando que aos sindicatos cabe definição sobre a possibilidade de redução do intervalo intrajornada frente às necessidades de cada local de trabalho.

Facilitar-se-ia também o atendimento da vontade dos trabalhadores, que muitas vezes preferem manter o intervalo menor para poder sair mais cedo do trabalho ou ter mais dias de folga.

Para as empresas, essa alternativa traz ganhos em gestão de turnos e turmas de trabalho, entre outros.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 5.909/2013 para alterar o § 3º, do artigo 71, da CLT, com ressalva, pois esse PL pode ser aperfeiçoado para se permitir a redução do intervalo intrajornada mesmo para os trabalhadores que estiverem em regime de prorrogação de horário.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.2 Tempo de deslocamento ao local de trabalho não computado na jornada, salvo negociação coletiva

ATO NORMATIVO

Artigo 58, § 2º, da CLT

ASSUNTO

Estabelecer que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 58, § 2º, da CLT, dispõe que “o tempo despendido pelo empregado até o seu local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (art. 58, § 2º, da CLT).

Portanto, com essa regra legal as horas de deslocamento, quando fornecida condução pelo empregador em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, são computadas na jornada do empregado (embora sem a contraprestação do trabalho), para efeito da remuneração mensal ou extraordinária, incidindo, inclusive, todos os encargos fiscais e previdenciários. Somam-se a esse custo os gastos com o transporte fornecido pela empresa.

Em diversos casos, tem havido também decisões da Justiça do Trabalho determinando a integração do tempo despendido pelo trabalhador em transporte fornecido pela empresa, por iniciativa própria, ainda que não se trate de local de difícil acesso e que haja transporte público regular.

Também existem situações, nos casos de local de difícil acesso ou de inexistência de transporte público, em que é firmado instrumento coletivo entre empresas e sindicatos de trabalhadores, estabelecendo o tempo médio de deslocamento e a forma e natureza da remuneração. Contudo, a Justiça do Trabalho em diversos casos tem invalidado o instrumento coletivo.

Nesses casos são criados passivos trabalhistas e um ambiente de insegurança jurídica. O empregador, embora ofereça comodidade e conforto aos empregados e arque com todos os custos de transporte, é punido com a obrigatoriedade de integrar o tempo de deslocamento à jornada de trabalho, além de, em alguns casos, ainda ter que pagar horas extras.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 58, § 2º, da CLT, para estabelecer que o tempo de deslocamento do empregado até o local de trabalho e para o seu retorno não integre a jornada de trabalho, salvo negociação coletiva.

A solução incentiva e valoriza a negociação coletiva.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 2.409/2011.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.3 Redução do prazo para recontração do mesmo trabalhador em contrato por prazo determinado

ATO NORMATIVO

Art. 452 da Consolidação das Leis do Trabalho

ASSUNTO

Reduzir para três meses o prazo de intervalo para recontração de um mesmo trabalhador em contrato de trabalho por prazo determinado.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O contrato por prazo determinado é aquele cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados, ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (art. 443, § 1º, da CLT).

Trata-se, pois, de forma de contrato que visa ao atendimento de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato ou, ainda, para atender atividade empresarial de caráter transitório (art. 443, § 2º, da CLT).

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 (Natal, Páscoa, Copa do Mundo, Olimpíadas).

Contudo, o artigo 452 da CLT estabelece 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 em custos (procura de trabalhador com a qualificação necessária e treinamento) e na

produtividade (necessidade de treinamento e adaptação nas atividades a serem desempenhadas), além de prejudicar o trabalhador que poderia estar reempregado em atividade já desempenhada em curto período de tempo.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 452 da CLT para 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.

Essa redução traria ganhos às empresas que poderão ter melhor eficiência na equação custos x produtividade, e também beneficiaria o trabalhador, que nesse prazo mais curto consegue se recolocar em atividade já desempenhada, ampliando inclusive a possibilidade de efetivação em contrato de trabalho de prazo indeterminado.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 3.831/2008.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Médio impacto em custos.

1.4 Concessão de férias coletivas em até três períodos

ATO NORMATIVO

Art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho

ASSUNTO

Permitir a concessão de férias coletivas em até três períodos, com comunicação aos empregados.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 139 da CLT dispõe que podem ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Para tanto, a empresa deverá comunicar previamente o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o sindicato da categoria (art. 139, §§ 2º e 3º, da CLT).

Todavia, o artigo 139, § 1º, permite o fracionamento dessas férias em até dois períodos, nenhum deles menor de dez dias. Ou seja, não se permite a divisão das férias em três períodos de dez dias, o que não coaduna com o mundo moderno, com a crescente necessidade das empresas de se adaptarem às novas demandas e de se tornarem mais competitivas.

O fracionamento das férias coletivas facilita a gestão das empresas em setores que têm períodos de baixa movimentação, além de ser um atrativo aos trabalhadores que podem gozar as férias com tranquilidade por saber que a empresa, ou o seu setor, está com as atividades paradas.

Em determinados setores produtivos há peculiaridades, como sazonalidade, queda brusca da demanda produtiva, entre outros, que exigem ajustes na jornada, o que, às vezes, implica a necessidade de parar o processo produtivo por mais de duas vezes ao ano.

A possibilidade de fracionar as férias coletivas em até três períodos permite ajustar as necessidades de produção e aprimorar a gestão da empresa nos períodos de menor demanda produtiva.

Deve-se garantir que os trabalhadores sejam previamente comunicados da concessão das férias. Porém, não há por que vincular a validade desse fracionamento e da concessão de férias coletivas à informação prévia ao sindicato da categoria e ao MTE, pois isso é apenas a imposição de procedimentos burocráticos que nenhum ganho efetivo trará aos trabalhadores e empresas.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 139 da CLT para permitir a concessão de férias coletivas fracionadas em até três períodos, com comunicação aos empregados, permitindo que as empresas aprimorem sua gestão nos períodos de menor demanda produtiva, além de desburocratizar esses procedimentos.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 6.070/13.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implantação. Médio impacto econômico. Médio impacto em segurança jurídica.

1.5 Fracionamento de férias em até três períodos

ATO NORMATIVO

Art. 134 da CLT

ASSUNTO

Permitir o fracionamento de férias individuais em até três períodos anuais para todos os empregados com mais de 18 anos.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 134 da CLT estabelece que as férias sejam concedidas por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Em casos excepcionais – que a própria CLT não especifica –, o empregador poderá fracionar em dois períodos, nenhum inferior a 10 dias (art. 134, § 1º, da CLT), mas sob pena de sujeição da multa administrativa.

Todavia, o adequado seria que a natureza da atividade desenvolvida pelo empregado, o tempo trabalhado sem descanso, a necessidade produtiva do empregador, ou o livre ajuste entre as partes ditassem o período de fruição das férias.

Também a legislação impede que maiores de 50 anos de idade tenham suas férias fracionadas, independentemente de sua vontade (art. 134, § 2º, da CLT). Isso ocorre mesmo com a expressiva melhoria nas condições físicas e de saúde do trabalhador, em especial na fase da média maturidade. Apesar de ser uma restrição em desuso pela evolução da expectativa de vida, se houver fracionamento, ainda que a pedido do trabalhador, a empresa se sujeita a passivos trabalhistas.

Engessar o fracionamento das férias em até dois períodos e vedá-las aos maiores de 50 anos está em descompasso com as modernas relações de trabalho, que deve harmonizar os direitos dos trabalhadores e as necessidades do novo mundo do trabalho e da produtividade das empresas.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 134 da CLT para permitir a concessão de férias de forma fracionada em até três vezes, para todos os trabalhadores com mais de 18 anos.

Essa alteração permitirá que as empresas melhor se organizem na gestão das pessoas e do processo produtivo.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 7.386/2006, na forma do substitutivo aprovado na CTASP.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Médio impacto em segurança jurídica.

1.6 Autorização para trabalho aos domingos e feriados

ATO NORMATIVO

Portaria MTE nº 375/2014

ASSUNTO

Simplificar a emissão de autorização para trabalho aos domingos e feriados para todos os setores econômicos e categorias de trabalhadores.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 7º, XV, da Constituição Federal, consagra o repouso semanal remunerado (RSR), estipulando que ele deve ser preferencialmente concedido aos domingos. Portanto, o RSR não é exclusivamente concedido aos domingos, podendo haver trabalho nesse dia, bem como em feriados.

O Decreto nº 27.048/49 concede permissão permanente para trabalho nos dias de repouso para alguns segmentos, tais como: laticínios, siderurgia, produção e distribuição de energia elétrica e de gás, varejistas de peixe, pão, carnes frescas e produtos farmacêuticos, serviços portuários, radiodifusão, empresas de exibição cinematográfica, instituições de culto religioso, serviços funerários. Todavia, os segmentos que não têm essa autorização precisam pedir permissão para o trabalho aos domingos e feriados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de acordo com as normas por ele expedidas (art. 68, da CLT).

Atualmente, o ato normativo que regula os requisitos e procedimentos para o pedido e concessão de permissão de trabalho aos domingos e feriados é a Portaria nº 375/2014, do MTE. Contudo, essa norma trouxe uma série de requisitos e exigências que tornaram o deferimento do pedido mais burocrático que anteriormente e sujeito à insegurança jurídica e exigências indevidas.

De acordo com a Portaria nº 375/2014, a solicitação de autorização deve ser feita à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) e deverá ser acompanhada de: a) laudo técnico indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho; b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; c) escala de revezamento organizada, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua, pelo menos, de um domingo de folga. Recebidos os documentos citados, cabe à SRTE emitir as autorizações pelo prazo de 2 anos, renováveis por igual período.

A Portaria exige também, para a concessão imediata da autorização, que a empresa não tenha qualquer tipo de irregularidade em termos de jornada, descanso ou segurança e saúde no trabalho, nos últimos cinco anos, registrada no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), bem como nenhum caso de reincidência nessas questões. Essa exigência, contudo, além de burocrática, é, na verdade, uma penalização dupla pelo mesmo fato passado e que pode ter sido corrigido ao longo do tempo, sem que atualmente haja qualquer problema nessas questões. Essas exigências são um embaraço desnecessário que podem, inclusive, impedir o trabalho aos domingos e feriados em virtude de fatos pretéritos, já respondidos.

Além disso, o tempo levado para cumprir todos os procedimentos administrativos burocráticos internos nas Superintendências Regionais do Trabalho gera vulnerabilidade e insegurança no ambiente de negócios, uma vez que há segmentos em que a produção precisa ser contínua e o tempo que a SRTE despenderá para autorizar ou renovar a autorização de trabalho é uma incógnita.

SOLUÇÃO/GANHOS

Revogar a Portaria nº 375/2014 e aprovar o novo ato normativo alterando requisitos e procedimentos para concessão de autorização para trabalho aos domingos e feriados por um período determinado de maneira mais ágil e desburocratizada, mantendo-se o direito a repouso semanal remunerado e às formas de pagamento contidas na legislação vigente para os empregados.

Com isso, sugere-se fixar prazo de 15 dias para que a SRTE analise os pedidos de autorização para os trabalhos aos domingos e feriados e, caso não se manifeste sobre o pedido nesse prazo, a autorização deve ser considerada como automaticamente concedida.

Essa medida simplificaria o processo e deixaria o pedido de autorização mais dinâmico.

PROVIDÊNCIAS

Revogação da Portaria nº 375/2014 e aprovação de nova Portaria nos termos da sugestão abaixo.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Portaria nº XXXXX,

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, usando da competência que lhe foi atribuída pelo art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº 5.452, de 19 de maio de 1943, e

Considerando o disposto no artigo 1º do Decreto nº 83.842, de 14 de agosto de 1979, e o que prescreve o artigo 6º do Decreto nº 83.937, de 6 de setembro de 1979;

Considerando a necessidade de descentralizar as decisões relativas a pedidos de autorização para trabalho aos domingos e nos dias de feriados civis e religiosos;

Considerando o que prescrevem os artigos 68 e 70, da CLT, e as disposições da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, e seu regulamento, aprovado pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, RESOLVE:

Art. 1º Subdelegar competência aos Superintendentes Regionais do Trabalho para decidir sobre os pedidos de autorização para o trabalho aos domingos e nos dias de feriados civis e religiosos.

Art. 2º Os pedidos de autorização de que trata o artigo 1º deverão ser instruídos com os seguintes documentos:

- a) laudo técnico elaborado por instituição federal, estadual ou municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de 4 (quatro) anos;
- b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados;
- c) escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966.

Art. 3º A Superintendência Regional do Trabalho terá um prazo de 15 dias para deferir o pedido formulado, independentemente de inspeção prévia, com base nos documentos apresentados no pedido.

Parágrafo único. Caso a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego não se manifeste sobre o pedido de autorização no prazo de 15 dias, considerar-se-á concedida a referida autorização automaticamente.

Art. 4º As autorizações serão concedidas pelo prazo de 2 (dois) anos, renováveis por igual período.

Parágrafo único. Os pedidos de renovação deverão ser formalizados 3 (três) meses antes do término da autorização, observados os requisitos das letras “a”, “b” e “c” do art. 2º.

Art. 5º O órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego deverá inspecionar regularmente as empresas que obtiveram autorização, efetuando seu cancelamento em caso de descumprimento da exigência constante desta Portaria.

Art. 6º As portarias de autorização e de renovação deverão ser publicadas no Diário Oficial da União.

Art. 7º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Art. 8º Revoga-se a Portaria nº 375, de 21 de março de 2014.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.7 Sistemas alternativos de ponto eletrônico

ATO NORMATIVO

Portaria nº 1.510/2009

ASSUNTO

Permitir que as empresas usem outros sistemas eletrônicos de ponto, além do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) e dos sistemas admitidos por negociação coletiva.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A Portaria nº 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), regulamentou os registros eletrônicos de ponto, criando o Registrador Eletrônico de Ponto (REP) e o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Esses sistemas passaram a ser os únicos meios de registro eletrônico de ponto admitidos. Com isso, todas as empresas do país estão obrigadas a trocar os seus sistemas ou equipamentos antigos, salvo se foi pactuado o uso de outros sistemas em negociação coletiva.

A exclusividade de utilização do REP é onerosa, não está pautada nas formas mais modernas e seguras de controle eletrônico de jornada e traz uma série de obrigações contestáveis, como a emissão de numerosos recibos diários. Além disso, não se adequa às diversas realidades produtivas, que necessitam de equipamentos multifuncionais e sistemas integrados e desburocratizados de ponto.

Há de se levar em consideração que a proposta vincula todas as realidades produtivas do país a um único tipo de sistema eletrônico de controle de jornada, bem como restringe a possibilidade de inovação tecnológica, por se ater a um único formato de equipamento combinado com sistema.

SOLUÇÃO/GANHOS

Revogar ou sustar a Portaria nº 1.510/2009 do MTE.

A partir disso, é necessário permitir que as empresas adotem, de acordo com a sua gestão e conveniência, sistemas eletrônicos de ponto que apresentem segurança no registro do ponto e inviolabilidade dos dados lançados.

Esses sistemas de ponto podem conferir segurança aos pontos eletrônicos, por meio da utilização concomitante de certificação digital, tecnologia que garante a segurança no momento do registro de ponto (carimbo de tempo e rastreabilidade dos sistemas utilizados para marcação), entre outras práticas. Assim, alcançar-se-ia a segurança igual ou superior ao REP, embora de forma distinta, sem vincular os sistemas eletrônicos a um único tipo de equipamento.

PROVIDÊNCIAS

Revogação da Portaria nº 1.510/2009 pelo MTE ou aprovação do PDC nº 2.839/2010, em tramitação na Câmara dos Deputados, para sustar a vigência da mencionada Portaria e, em seguida, elaborar novo texto legal, de forma tripartite, que possibilite o uso de sistemas eletrônicos de ponto seguros.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Médio impacto em custos. Médio impacto em segurança jurídica.

1.8 Alteração na Lei do Motorista Profissional

ATO NORMATIVO

Lei nº 12.619/2012

ASSUNTO

Alterar a regulamentação do trabalho dos motoristas profissionais, adequando-a à realidade viária e econômica brasileira.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A Lei do Motorista Profissional, publicada em 2012 (Lei nº 12.619/2012), estipulou diversas normas aplicáveis a esses profissionais, tais como regras sobre jornadas de trabalho, períodos de descanso e repouso, entre outros. Contudo, essas novas disposições, em vez de corrigirem problemas que ocorriam no trabalho desses profissionais, geraram uma série de transtornos para empresas e trabalhadores, impactando seriamente nos custos de produção do país.

Entre as principais questões da Lei do Motorista Profissional estão:

- 1 – a quem se aplica a lei, pois o transporte urbano é muito diferente do transporte em rodovias e similares, demandando regramentos distintos;
- 2 – regras de jornada de trabalho máxima e de intervalo entre jornadas (11 horas) rígidas, inflexíveis, que inviabilizam economicamente o trabalho de transporte nas mais diferentes condições viárias existentes no país;
- 3 – previsão uniforme de descanso obrigatório de trinta minutos a cada quatro horas de direção, independentemente da condição da estrada, da carga transportada ou da região percorrida (o que gera ineficiência, além de não trazer efetividade de descanso que a lei buscava, em especial com os problemas e condições diversas existentes nas rodovias das regiões brasileiras);

4 – a regra estabelecida para o “tempo de espera” não é clara, objetiva e precisa, gerando insegurança jurídica;

5 – o estabelecimento de paradas obrigatórias para os motoristas profissionais sem a infraestrutura viária adequada ao cumprimento dessa norma gera insegurança para trabalhadores e empresas.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Lei do Motorista Profissional (12.619/2012) para estabelecer que:

1 – a lei é aplicável apenas ao motorista profissional que trafega nas rodovias e nas estradas. Com isso, estar-se-á reconhecendo que as condições de trabalho nas vias urbanas são diferentes, não justificando o mesmo regramento para trabalhadores urbanos e trabalhadores em rodovias;

2 – jornadas de trabalho diferenciadas são possíveis, por negociação, para atendimento das especificidades das categorias e dos trajetos a serem percorridos;

3 – é possível a prorrogação em duas horas de trabalho, ou quatro mediante negociação coletiva. Esses ajustes permitem adaptações entre as partes mais interessadas – motoristas e empregadores;

4 – a fruição fracionada do intervalo de onze horas a cada vinte e quatro horas trabalhadas é possível;

5 – a variação do intervalo de descanso é possível, pois a regulamentação atinge o transporte de carga em diferentes regiões geográficas do Brasil. Nesse sentido, é necessário tempo mais amplo de direção ininterrupta, diante, inclusive, da configuração das principais rotas efetuadas no país;

6 – de forma clara, objetiva e precisa, o conceito e os alcances do “tempo de espera” dos motoristas, trazendo segurança jurídica.

7 – o Estado deve fornecer a estrutura necessária para que os motoristas possam cumprir os descansos obrigatórios, como condição objetiva para a aplicação das penalidades da lei.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 5.943/13, apensado ao Projeto de Lei nº 4.246/12.

CLASSIFICAÇÃO

Média facilidade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.9 Ampliação do período de compensação de horário extraordinário para microempresas e empresas de pequeno porte

ATO NORMATIVO

Artigo 59 da CLT

ASSUNTO

Ampliar para 1 ano e 6 meses o período para compensação de horário extraordinário para microempresas e empresas de pequeno porte (MPEs).

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Atualmente, a CLT (art. 59, § 2º) prevê que empresas de todos os portes poderão ser dispensadas do acréscimo de salário se, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia. Isso de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Contudo, é necessário tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas, pois, devido ao seu quadro reduzido de empregados, muitas vezes é inviável planejar a compensação de todas as horas dos seus poucos empregados durante o período de um ano. O tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte (MPEs) é previsto nos artigos 170, IX, e 179 da Constituição Federal.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 59 da CLT para incluir parágrafo que amplie para um ano e meio o período de compensação das horas extras prestadas.

Com isso, assegura-se um tipo de tratamento diferenciado trabalhista às microempresas e às empresas de pequeno porte, sem prejudicar o trabalhador, pois essa compensação já é permitida, apenas sendo proposta a ampliação de seu período.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação de PL para acrescentar parágrafo ao artigo 59 da CLT, nos termos da sugestão abaixo.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Projeto de Lei nº XXXXX, de XXXX

Altera a CLT para dispor sobre a compensação de horário extraordinário na microempresa e na empresa de pequeno porte.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei acresce novo parágrafo 3º ao artigo 59 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a seguinte redação:

“Art. 59 –

(...)

§ 3º – Na microempresa e na empresa de pequeno porte, o período para a compensação de horário extraordinário, a que alude o § 2º, será de, no máximo, um ano e seis meses.

Art. 2º Renumeram-se os parágrafos 3º e 4º do artigo 59 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para 4º e 5º, respectivamente.

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

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Médio impacto em custos.

1.10 Dispensa às microempresas e às empresas de pequeno porte do recolhimento do depósito recursal

ATO NORMATIVO

Lei Complementar nº 123/2006

ASSUNTO

Isentar as microempresas e as empresas de pequeno porte do recolhimento do depósito recursal.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O depósito recursal é uma obrigação que o empregador tem quando deseja recorrer de uma decisão judicial proferida pela Justiça do Trabalho, sendo um condicionante para a admissibilidade do recurso. Tem por finalidade a denominada “garantia do Juízo”. Se mantida a decisão recorrida, o valor do depósito recursal servirá para abater do valor do débito principal devido ao empregado reclamante e caso reformada a decisão, de forma definitiva, o empregador poderá levantar o valor depositado.

Contudo, o valor do depósito recursal tem um grande impacto negativo na economia das microempresas e empresas de pequeno porte, pois pode variar de R\$ 7.058,11 (em caso de Recurso Ordinário) a R\$ 14.116,21 (Recurso de Revista, de Embargos e Extraordinário), conforme o Ato SEJUD.GP nº 506/13, de 13/07/13.

Esses custos são críticos para as microempresas e empresas de pequeno porte, pois muitas vezes esse valor supera o seu faturamento mensal. De forma geral, eles inviabilizam que as empresas desse porte exerçam seu direito de ampla defesa e contraditório por meio da interposição de recursos. Isso pode implicar, em alguns casos, até o encerramento das atividades produtivas dessas empresas, hoje responsáveis por quase 50% dos empregos no setor industrial brasileiro.

Há também um forte descompasso entre a correção do débito principal e do valor do depósito recursal. O primeiro é atualizado pela incidência da TR (Taxa Referencial – regida pela Lei nº 8.177/91) e taxas de juros. O segundo é corrigido com o mesmo índice do FGTS, ou seja, TR mais juros fixos de 3% ao ano. Portanto, há perda econômica no depósito recursal pela atualização a menor em relação a eventuais condenações trabalhistas. Esse fato revela outro forte impacto econômico para as empresas, em especial para as microempresas e as empresas de pequeno porte ao serem obrigadas a recolher o depósito recursal se quiserem recorrer das decisões das quais discordam.

SOLUÇÃO/GANHOS

É necessário acrescentar parágrafo ao artigo 54 da Lei Complementar nº 123/2006 para suprimir a exigência do depósito recursal para microempresas e empresas de pequeno porte.

Com isso, se elimina obstáculo que dificulta ou mesmo impede o exercício da ampla defesa e do contraditório dessas empresas no âmbito de demandas trabalhistas.

Também se estará cumprindo a obrigação de tratamento diferenciado às microempresas e às empresas de pequeno porte, conforme previsto nos artigos 170 e 179 da Constituição Federal.

PROVIDÊNCIAS

Apoiar o Projeto de Lei Complementar nº 348/13.

CLASSIFICAÇÃO

Alta dificuldade de implementação. Médio impacto em custos.

1.11 Condicionar a concessão do seguro-desemprego à qualificação e à disponibilidade do trabalhador em recolocar-se no mercado de trabalho

ATO NORMATIVO

Artigo 1º do Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012

ASSUNTO

Alterar os requisitos de concessão do seguro-desemprego para condicioná-lo à qualificação e à disponibilidade do trabalhador em recolocar-se formalmente no mercado de trabalho.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O artigo 1º do Decreto nº 7.721/2012 estabelece as condições para os trabalhadores receberem o seguro-desemprego (SD), a partir da segunda vez dentro de um período de dez anos. A principal condição para o trabalhador é a matrícula e participação em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de cento e sessenta horas.

O Programa Seguro-Desemprego (PSD), dessa forma, tem grande importância não só para assegurar ao trabalhador renda mínima em período de desemprego, como também para prover condições de recolocação profissional por meio da qualificação.

Contudo, apesar das mudanças pelas quais passou recentemente, o SD, na forma em que é concedido atualmente, somado às indenizações e remunerações auferidas com o fim do contrato de trabalho (como o aviso prévio indenizado e levantamento do FGTS, com a multa de 40%), tem ainda incentivado o rompimento de contratos de trabalho sem justa causa.

Especialmente quando o mercado de trabalho está aquecido e há possibilidades de trabalho na informalidade (o que permite somar a renda do trabalho informal com o SD e demais direitos decorrentes do rompimento do contrato), há mais interesse dos trabalhadores na extinção do contrato de trabalho. Ora, a cada 12 meses de trabalho formal, o trabalhador tem direito a quatro meses de seguro-desemprego. Após novos 12 meses, completa os 16 necessários para acessar novamente o seguro-desemprego.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 1º do Decreto nº 7.721/2012 para condicionar o recebimento do seguro-desemprego, pelo trabalhador, à matrícula e à participação em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, desde a primeira vez em que busque o acesso ao seguro desemprego. Também é necessário determinar que o recebimento do recurso do PSD estará condicionado à não negativa de emprego ofertado ao trabalhador, pelo SINE, por até três vezes.

Essa solução contribuirá para reduzir a rotatividade causada pelo interesse do trabalho na informalidade concomitante com recebimento de seguro desemprego. Portanto, serve para reduzir os gastos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), que fornece os recursos financeiros para o PSD.

Outro benefício é também a constante qualificação e requalificação de trabalhadores que efetivamente demandam esse tratamento, eis que estarão sempre passando por processos de formação profissional.

PROVIDÊNCIAS

Aprovar alteração do Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

DECRETO Nº XXXXXX, DE XXXXX DE XXXXXX DE 2014

Altera o Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012, que dispõe sobre o condicionamento do recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego a

partir da primeira solicitação do benefício à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de cento e sessenta horas, e ainda à prerrogativa de que o trabalhador não negue empregos disponibilizados pelo Sine por mais de três vezes.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 3º e no § 2º do art. 8º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e na Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011.

DECRETA:

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

“Art. 1º O recebimento de assistência financeira pelo trabalhador segurado que solicitar o benefício do Programa de Seguro-Desemprego será condicionado à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, com carga horária mínima de cento e sessenta horas.

§ 1º – O curso previsto no caput será ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec, instituído pela Lei nº 12.513, de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (renumeração do anterior parágrafo único)

§ 2º – O recebimento da assistência financeira do seguro-desemprego também será condicionado à que o trabalhador não recuse, por mais de três vezes, vagas de empregos disponibilizados pelo Sine.

.....” (NR)

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

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implantação. Alto impacto em custos.

1.12 Número de aprendizes com deficiência contratados pela empresa computados também no número de vagas reservadas às pessoas com deficiência

ATO NORMATIVO

Art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

ASSUNTO

Permitir que o número de aprendizes com deficiência contratados pela empresa seja considerado no número de vagas reservados às pessoas com deficiência.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A legislação atual determina que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos, proporcionalmente ao número de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

Todavia, quando foram fixados esses percentuais de cotas para contratação de pessoas com deficiência, o objetivo era a inserção produtiva desses trabalhadores. Para tal, tomou-se como referencial o número de pessoas com deficiência do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Entretanto, os critérios utilizados na classificação do IBGE são distintos daqueles definidos para selecionar os tipos de deficiência de pessoas aptas ao trabalho, para fins do atendimento das cotas pelas empresas.

Esse fato gerou descompasso entre o percentual de reservas de vagas obrigatórias das empresas e o número de pessoas com deficiência que se enquadram na cota (com a qualificação profissional adequada e competência ao preenchimento das vagas existentes), segundo os critérios da legislação.

Com efeito, é de suma relevância o papel do Estado em formar pessoas qualificadas para a entrada no mercado de trabalho, especialmente pessoas com deficiência. Uma das grandes dificuldades das empresas em relação à cota é justamente o reduzido número dessas pessoas com a formação profissional adequada para ocupar as vagas reservadas.

Por outro lado, a CLT dispõe, em seu artigo 429, que os estabelecimentos empresariais devem empregar e matricular em cursos de aprendizagem profissional número de aprendizes correspondente de cinco a quinze por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandam formação profissional. O intuito da norma é justamente garantir a formação de pessoal qualificado para suprir demanda de trabalhadores com formação necessária adequada.

Pessoas com deficiência também podem ser aprendizes profissionais, hipótese em que o limite máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica (art. 428, § 3º, da CLT).

Uma vez que há demanda pela formação profissional de pessoas com deficiência para preenchimento das cotas reservadas a elas, e já tendo as empresas que realizar formação profissional no nível de aprendizagem, compatibilizar ambas as necessidades pode representar a melhor colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, suprimindo a defasagem educacional.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 para permitir que o número de aprendizes com deficiência contratados pela empresa seja abatido da reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Com isso, há possibilidade de minimizar a formação profissional deficitária proporcionada pelo Estado para pessoas com deficiência, fazendo efetiva inclusão produtiva.

Por outro lado, reduzem-se os constantes problemas das empresas que não conseguem contratar pessoas com deficiência habilitadas e competentes para o preenchimento da vaga de trabalho em número suficiente para o preenchimento da cota estabelecida pela Lei nº 8.213/91.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 4.668/2009.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.13 Desoneração das bolsas de estudos

ATO NORMATIVO

Artigo 28, § 9º, “t”, da Lei nº 8.212/91

ASSUNTO

Isentar de encargos previdenciários as bolsas de estudos concedidas por empresas aos trabalhadores.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Um dos maiores desafios para o crescimento e a competitividade do país é a formação de profissionais qualificados para acompanhar e atender às necessidades do setor produtivo.

Frequentemente, as empresas, como forma de suprir carências e formar profissionais mais alinhados às suas necessidades, dispõem-se a pagar ou a subsidiar parcialmente cursos de qualificação.

A Lei nº 8.212/91, anteriormente a 26 de outubro de 2011, estabelecia a não incidência de contribuições previdenciárias sobre planos educacionais (bolsas de estudos) fornecidas pelas empresas a seus trabalhadores, desde que se tratasse de educação básica ou cursos de capacitação e qualificação profissional voltados às atividades desenvolvidas na empresa. Ou seja, essa não incidência acontecia em cursos técnicos, línguas, superior, pós-graduação, entre outros, se voltados às atividades desenvolvidas na empresa.

Contudo, a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, alterou a Lei nº 8.212/91 para determinar a incidência de encargos previdenciários sobre bolsas de estudos e planos de ensino fornecidos pelas empresas para qualificação e capacitação profissional, em especial, mas não exclusivamente, de nível superior, de seus empregados. Outros cursos, como línguas, sistemas de informática, capacitações em gestão, entre outros, também passaram a sofrer essa incidência.

Apenas para o caso de bolsas de estudo para nível básico (fundamental e médio) e técnico (espécie tecnólogo), a lei permite a isenção dos encargos previdenciários incidentes sobre os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação de seus empregados. Ainda assim, há um teto para os valores isentos de contribuições previdenciárias.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Lei nº 8.212/91, artigo 28, § 9º, “t”, para determinar a não incidência de contribuições previdenciárias sobre cursos de qualificação e capacitação profissional vinculados às atividades desenvolvidas pelo empregado na empresa, inclusive cursos de nível superior, pós-graduação, idiomas, entre outros.

É importante isentar expressamente de contribuições previdenciárias os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação e capacitação profissionais de seus empregados em qualquer nível de ensino.

Com a implementação dessa proposta, haverá melhoras expressivas na formação de mão de obra qualificada necessária ao desenvolvimento econômico do país. Ademais, aumentará também a oferta, pelas empresas, de bolsas de estudos e outros subsídios para atualização, qualificação e capacitação profissionais.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do PL nº 4.737/2012.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.14 Expansão dos benefícios tributários do Programa de Alimentação do Trabalhador para as empresas optantes pelo regime de lucro presumido

ATO NORMATIVO

–

ASSUNTO

Estender os benefícios tributários relativos ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT às empresas optantes pelo regime tributário de lucro presumido.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Os benefícios tributários do Programa de Alimentação do Trabalhador são, de acordo com a legislação atual, restritos às empresas tributadas pelo regime de lucro real, que podem deduzir as despesas com o programa do seu imposto de renda, até o limite de 4%.

As empresas sob o regime tributário de lucro presumido não usufruem de qualquer dedução, o que inibe a ampliação do programa e deixa de beneficiar diversos trabalhadores. Além disso, como os incentivos fiscais obtidos pelas empresas em programas federais, de forma isolada ou cumulativa, não podem exceder o limite de 4% de dedução do imposto de renda, os incentivos fiscais concedidos pelo PAT concorrem com outros programas/incentivos disponibilizados às empresas, como os de incentivo à cultura (Lei Rouanet) e ao desporto.

Essas restrições desestimulam uma maior participação das empresas, reduzindo o alcance de um programa que traz benefícios para empresas e trabalhadores.

SOLUÇÃO/GANHOS

Aprovar texto de lei que permita que as empresas sob o regime tributário de lucro presumido possam deduzir do imposto de renda devido, valor equivalente à soma das despesas de custeio realizadas em programas de alimentação do trabalhador no período de apuração. Além disso, deve-se permitir que as empresas possam deduzir as despesas com o PAT até o limite de 4% do imposto de renda, independentemente da utilização de outros programas ou incentivos.

O maior ganho obtido será o potencial aumento do número de trabalhadores beneficiados pelo PAT, bem como vantagens em longo prazo no sistema de saúde em razão da melhor alimentação do trabalhador.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 5.091/13.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos.

1.15 Isenção de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado

ATO NORMATIVO

Art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991

ASSUNTO

Isentar expressamente o aviso prévio indenizado da contribuição previdenciária.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O aviso prévio é a comunicação prévia obrigatória que o empregador dá ao empregado, ou vice-versa, da intenção de romper sem justa causa o contrato de trabalho. Esse aviso é de trinta dias mais três dias por ano de trabalho no mesmo contrato (artigo 487 da CLT e Lei nº 12.506/2011). Ele pode ser trabalhado, ou seja, faz-se o pré-aviso e o vínculo de emprego se mantém até a data em que efetivamente cessa o contrato; ou indenizado, quando uma das partes informa à outra que não será cumprido o trabalho, gerando a obrigação de indenizar a outra parte (artigo 487, §§ 1º e 2º da CLT).

Nos casos em que o aviso prévio é trabalhado, o empregado recebe uma remuneração pelo seu trabalho (verba remuneratória), o que determina a incidência de contribuição previdenciária (art. 28, I, da Lei nº 8.212/91). Entretanto, nos casos em que o aviso prévio é indenizado, por não ter havido trabalho e, conseqüentemente, retribuição pelo trabalho, não deveria incidir a contribuição previdenciária, pois essa verba passa a ser “indenizatória”.

Nesse sentido, o artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, lista diversas verbas que têm caráter indenizatório e, portanto, sem incidência de contribuição previdenciária. O aviso prévio indenizado, contudo, não está entre elas.

Com isso, a Receita Federal (conforme disposto na IN RFB nº 971/2009 e IN RFB nº 925/2009) vem exigindo o pagamento da contribuição previdenciária sobre o aviso

prévio indenizado. Às empresas, entretanto, tem sido reconhecido pelos tribunais que essa cobrança é indevida, uma vez que o aviso prévio indenizado não é remuneração por trabalho realizado, mas verba indenizatória, inclusive tendo o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já consolidado jurisprudência nesse sentido. (AgRg no AREsp 152042/CE; REsp 1230957/RS; AgRg no AREsp 231361/CE e REsp 1221665/PR.)

Porém, mesmo com o reconhecimento do STJ de não ser devida contribuição previdenciária sobre aviso prévio indenizado, uma vez que a Lei nº 8.212/91 não dispõe expressamente a esse respeito, a Receita Federal continua exigindo seu recolhimento. Em consequência, as empresas têm sido forçadas a recorrer administrativa ou judicialmente para afastar a cobrança indevida, um procedimento burocrático, que acarreta gastos desnecessários pelas empresas e mesmo pelo Estado.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91, para incluir texto que explicita a não incidência de contribuição previdenciária sobre aviso prévio indenizado, expressando na legislação direito já reconhecido pelo STJ.

Essa medida evitará gastos desnecessários das empresas e do Estado com burocracia administrativa e judicial, pois não será necessário o ingresso de ações para reconhecimento do direito. Em consequência, serão economizados recursos pelas empresas, não só pelo pagamento desnecessário de uma verba que não deveria ser cobrada como também por não precisar utilizar as vias administrativas ou judiciais. O Estado não precisará movimentar a máquina judiciária, nem também seus órgãos de defesa nas ações. Por fim, a medida celebra a segurança jurídica, pacificando um conflito que nem deveria existir.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do PLS nº 198/2012.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.16 Extinção da multa adicional de 10% sobre o FGTS

ATO NORMATIVO

Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001

ASSUNTO

Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS, nos casos de demissão sem justa causa.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A Lei Complementar (LC) nº 110/2001 instituiu duas contribuições sociais incidentes sobre os depósitos do FGTS: a primeira, de um percentual adicional de 0,5% do FGTS pelo prazo de 60 meses, incidente sobre o depósito mensal de 8%; a segunda, de um adicional de 10% incidente em caso de despedida do empregado sem justa causa.

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

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

A contribuição, pois, onera muito as empresas, refletindo negativamente na competitividade delas.

SOLUÇÃO/GANHOS

Revogar a Lei Complementar nº 110/2001, para que seja extinta a contribuição de 10% sobre o FGTS, uma vez que já foi alcançada a finalidade para a qual foi criada. Sua extinção desonerará as empresas, favorecendo a competitividade e um ambiente de negócios propício à geração de novos empregos.

PROVIDÊNCIAS

Aprovar o PLP nº 51/2007, que revoga a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos.

1.17 Sustação da norma regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que trata de segurança em máquinas e equipamentos

ATO NORMATIVO

Norma Regulamentadora nº 12 (NR 12) do Ministério do Trabalho e Emprego

ASSUNTO

Sustar a Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que trata da segurança em máquinas e equipamentos.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A Norma Regulamentadora nº 12 – NR 12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos) estabelece medidas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas na instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho.

A Portaria MTE nº 197, de 17 de dezembro de 2010, alterou a norma com o objetivo de alinhar o padrão brasileiro de segurança em máquinas e equipamentos aos praticados por países europeus.

Todavia, o resultado dessa alteração foi que a norma extrapolou seu poder regulamentar ao criar regras para a fabricação, sendo mais exigente que seus paradigmas e ocasionando altos custos para sua adaptação, tanto para as máquinas usadas como para as máquinas novas.

Ademais, não foi estabelecida uma linha de corte temporal para atendimento à nova regulamentação, criando um ambiente de insegurança jurídica e elevadíssimos custos para adaptação do maquinário existente ou para alterações dos projetos das máquinas novas. A norma deveria respeitar a legislação vigente à época da fabricação da máquina ou equipamento, não podendo se aplicar àquelas produzidas antes de sua entrada em vigor. A nova norma não pode retroagir tornando ilegal o que sempre foi legal e violando os princípios da irretroatividade da lei e da segurança jurídica.

A NR 12 também não faz distinção entre a empresa que utiliza a máquina e o fabricante, obrigando a usuária a observar as mesmas exigências impostas aos fabricantes nacionais e aos importadores.

As obrigações deveriam ser distintas, da mesma forma como é feito na União Europeia, onde fabricantes estão obrigados a respeitar as normas técnicas inerentes aos componentes de segurança, os quais deverão constar no processo construtivo da máquina ou equipamento (Diretiva da União Europeia 2006/42/CE, de 17/05/06). Para o usuário, caberiam as obrigações de como a máquina ou equipamento deverá interagir com o processo produtivo e com os trabalhadores (Diretiva da União Europeia 2009/104/CE, de 16/09/09).

Ainda, o impacto nas microempresas e empresas de pequeno porte não foi observado, imputando-se uma obrigação difícil de suportar a esse segmento, decorrente dos altos custos para adaptação, tanto para as máquinas usadas como para as máquinas novas.

A norma deveria ter guardado equilíbrio entre o fim almejado – a necessária e indiscutível proteção dos trabalhadores – e os impactos dela decorrentes, considerando, entre outros, os econômicos.

Ao fim, pelos custos exacerbados, pela constante insegurança e pela inviabilidade técnico-econômica de diversas exigências, a NR 12 tem prejudicado a competitividade das empresas brasileiras frente ao mercado internacional.

SOLUÇÃO/GANHOS

Sustar a NR 12, que trata da segurança em máquinas e equipamentos.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Decreto Legislativo nº 1.408/13.

CLASSIFICAÇÃO

Média facilidade de implementação. Alto impacto econômico. Alto impacto em segurança jurídica.

1.18 Fixação de competência e critérios para o ato de interditar estabelecimento ou embargar obras

ATO NORMATIVO

Art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho

ASSUNTO

Estabelecer competência e critérios para os atos de interditar estabelecimento e embargar obra, fundados na caracterização do grave e iminente risco.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Hoje é permitido embargar obra ou interditar estabelecimento com base no conceito de grave e iminente risco, constante da Norma Regulamentadora nº 3 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Entretanto, esse ato, que deveria ser exclusivo dos superintendentes regionais do trabalho, tem sido, com frequência, delegado para auditores fiscais do trabalho, geralmente por meio de portaria. Essa delegação, contudo, tem resultado na proliferação de autos de infração e embargos muitas vezes efetuados sem a observância da ampla defesa e sem a efetiva comprovação do grave e iminente risco.

Deve ser conferida competência expressa aos superintendentes regionais do trabalho, bem como responsabilidade pela padronização de orientações técnicas de diligências que possam resultar em embargos ou interdições, por meio da fixação de critérios claros e objetivos.

É inquestionável a importância de se garantir a segurança do ambiente do trabalho. Porém, é de suma importância também conferir segurança jurídica e previsibilidade aos atos de fiscalização e imposição de sanções administrativas (como os embargos e interdições), que devem ser fundados em análises criteriosas, possibilitando também a adequação à legislação pelas empresas, de forma a não comprometer sua operação e a sua sobrevivência.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 161 da CLT para conferir, de forma expressa, competência privativa aos superintendentes regionais do trabalho para embargar obra ou interditar estabelecimento, e ainda para conferir-lhes responsabilidade pela padronização de orientações técnicas destinadas a ações que possam resultar em embargos ou interdições.

Dessa forma, mantém-se o cuidado com a segurança e medicina do trabalho, mas aliado a um procedimento mais seguro e claro, fundado em orientações técnicas objetivas. Em consequência, garantir-se-á às empresas maior segurança jurídica e respeito aos princípios da legalidade e da ampla defesa.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do Projeto de Lei nº 6.897/13.

CLASSIFICAÇÃO

Média facilidade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.19 Unificação dos critérios de caracterização de acidentes de trabalho

ATO NORMATIVO

Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008

ASSUNTO

Especificar as hipóteses de definição dos nexos acidentários de forma a reduzir divergências na classificação de acidentes de trabalho.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Atualmente, há ausência de padronização quanto à caracterização dos acidentes de trabalho. Isso ocorre devido à existência de dois normativos legais – Lei nº 8.213/91 e Instrução Normativa INSS/PRES nº 31/2008 – que preveem parâmetros diferentes para a classificação dos acidentes, conforme exposto a seguir:

A Lei nº 8.213/91 classifica as seguintes espécies de acidentes de trabalho:

- a) acidente típico: trata-se do acidente conceituado no artigo 19 da Lei de Benefícios, que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou por segurados especiais (área rural), que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laborativa;
- b) doença profissional: prevista no inciso I do art. 20 da Lei nº 8.213/91, é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Deve, obrigatoriamente, constar de uma relação elaborada pelo

Ministério da Previdência Social, atualmente disposta no Anexo II do Decreto nº 3.048/99, Listas A e B¹;

- c) doença do trabalho: prevista no inciso II do art. 20 da Lei nº 8.213/91, é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Deve, obrigatoriamente, constar de uma relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social, atualmente disposta no Anexo II do Decreto nº 3.048/99, Listas A e B²;
- d) acidente decorrente de situação excepcional: previstas no § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, decorrem de doenças que não aparecem nas Listas do Anexo II, do Decreto nº 3.048/99, mas que resultam de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, conforme investigação e conclusão da perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- e) acidentes por equiparação: referidas situações constam do art. 21 da Lei nº 8.213/91, onde são exemplos o acidente por concausa (o trabalho não é a causa única, mas colaborou para seu desenvolvimento ou agravamento), o acidente de trajeto, acidentes decorrentes de força maior, entre outros;
- f) acidente decorrente denexo técnico epidemiológico: vigente desde 04/2007 e constante do art. 21-A da Lei nº 8.213/91, trata-se de um acidente que pode ser caracterizado presumidamente pela perícia do INSS quando constatar ocorrência denexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravamento, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade. Deve constar, obrigatoriamente, da Lista C do Anexo II do Decreto nº 3.048/99, que contém uma tabela relacionando o código CID (ex.: CID E-10 a E-14: diabetes) com o código de uma atividade econômica (ex.: CNAE 4921 – transporte urbano).

¹ O Anexo II traz primeiramente uma tabela com uma lista de agentes patogênicos (arsênio, asbesto, amianto, benzeno etc.) e, paralelamente, locais ou atividades onde é comum a presença desses agentes (metalurgia de minérios, extração de rochas amiantíferas, fabricação de benzeno etc.). Na sequência, há a lista A, relacionando de um lado o agente etiológico ou o fator de risco (ex.: arsênio) e, de outro, qual a doença geralmente relacionada a esse agente (ex.: angiossarcoma do fígado). A Lista B, também integrante do Anexo II, traz outra tabela, relacionando doenças (ex.: tuberculose) com agentes etiológicos ou fatores de risco (ex.: hipersusceptibilidade do trabalhador exposto a poeiras de sílica – sílico-tuberculose – J65).

² Ver nota 1, supra.

Já a Instrução Normativa INSS/PRES nº 31/2008, em seu artigo 3º, agrupa as seis espécies acima destacadas em três tipos de nexos:

- Nexo profissional ou do trabalho – NP;
- Nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexos técnicos individuais – NI;
- Nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP.

Confira-se a redação do citado dispositivo:

“Art. 3º O nexo técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I – nexo técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II – nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91;

III – nexo técnico epidemiológico previdenciário, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças – CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999”.

Quando da caracterização administrativa de um acidente de trabalho, a perícia do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), contudo, não segue os conceitos e os ditames da Lei nº 8.213/91, mas sim aqueles existentes na referida instrução normativa, cuja redação não está em consonância com a legislação. Isto é, suscita insegurança e dúvidas quando, por exemplo, não esclarece onde se encaixaria o acidente típico (disposto no art. 19 da Lei nº 8.213/91). Ou ainda, de que doença equiparada a acidente trata o item II, se na lista dos acidentes por equiparação (art. 21 da Lei) não há nenhuma doença.

A correta identificação do acidente é de extrema importância, pois implica procedimentos diferenciados a depender de seu tipo. Caso se trate de doença que se enquadre no Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), não se faz necessária à

emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e a legislação prevê todo um procedimento administrativo, com defesa da empresa (prazo de 15 dias) e contrarrazões pelo segurado (também em 15 dias), direcionados ao setor de perícia médica do INSS. No entanto, em outros tipos de nexos a apresentação da CAT é obrigatória e a parte descontente com o resultado pode ingressar com recurso, no prazo de 30 dias, direcionado ao Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 3º da Instrução Normativa INSS/PRES nº 31/2008, de modo que contenha todas as espécies de acidentes de trabalho, em consonância com a Lei nº 8.213/91, para que coincidam e não causem divergências, bem como facilitem a compreensão e os procedimentos de defesa ou recurso a serem adotados por segurados e empresas.

Com essa mudança, as partes ganharão. As empresas terão o direito de conhecer quais agentes nocivos estão causando acidentes para poder trabalhar em sua eliminação. Os trabalhadores poderão postular os direitos que entendem devidos. E a Previdência Social não terá qualquer prejuízo.

PROVIDÊNCIAS

Aprovar a alteração do artigo 3º da Instrução Normativa nº 31, de 10/09/08.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 6.934, de 11 de agosto de 2009, resolve:

Art. 1º – A Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008, no seu artigo 3º, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º – O nexó técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I – nexó técnico profissional ou do trabalho (NP): quando da ocorrência das hipóteses descritas no art. 20 da Lei nº 8.213/91, incisos I e II, devendo ser fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II – nexó técnico individual (NI): quando da ocorrência da situação excepcional de que trata o § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, hipótese em que a perícia médica do INSS identifica condição especial em que o trabalho é ou foi realizado e que esteja relacionada com o agravo, bem como nas hipóteses dos acidentes por equiparação de que trata o art. 21 do mesmo diploma legal;

III – nexó técnico epidemiológico previdenciário (NTEP): aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças – CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista C do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999.

Parágrafo único. Não se tratando de doença ou de acidente por equiparação, mas sim do acidente de que trata o art. 19 da Lei nº 8.213/91, a perícia médica do INSS deverá caracterizá-lo com a nomenclatura de Acidente Típico (AT).”

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Alta facilidade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.20 Vinculação dos nexos acidentários, após a rescisão contratual, a existência de provas e o conhecimento do empregador

ATO NORMATIVO

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

ASSUNTO

Atribuir os nexos acidentários após a rescisão contratual apenas se houver prova cabal de existência do nexo causal entre o acidente e as atividades realizadas pelo empregado na empresa e participação do ex-empregador no processo administrativo.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Quando ocorre uma rescisão contratual, por qualquer de suas espécies, o segurado permanece vinculado à Previdência Social, independentemente de contribuições, por um prazo variável entre 12 e 36 meses (acrescidos de um mês e 15 dias), denominado “período de graça” (Lei nº 8.213/91, art. 15).

Nesse período, se o segurado é acometido de qualquer enfermidade ou se vem a sofrer algum acidente, pode requerer ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS a concessão do auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez. Por vezes, na data da perícia, o médico do INSS aplica a caracterização do acidente de trabalho e vincula o código de Classificação Internacional de Doenças (CID) ao último CNPJ, por meio da aplicação do Nexo Profissional (NP) ou do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), fundamentando nas associações dispostas no Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

O nexo é atribuído sem a intimação da empresa, sem visita técnica ou envio de Carta de Infortunistica comunicando a caracterização do acidente de trabalho.

Como se trata de empregado já desligado do quadro funcional, tal ocorrência também não aparece na página eletrônica do Ministério da Previdência Social (MPS), impossibilitando o conhecimento por parte do ex-empregador e, conseqüentemente, seu direito de exercer a ampla defesa e o contraditório.

A empresa, em regra, somente toma conhecimento do acidente que lhe foi atribuído quando da consulta ao extrato do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), anualmente, sendo esta ocorrência utilizada para o cálculo do multiplicador e, na seqüência, do tributo do Risco de Acidente de Trabalho (RAT) ajustado (antigo SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho).

SOLUÇÃO/GANHOS

Acrescentar artigo à Lei nº 8.213/91 para dispor que a caracterização dos acidentes de trabalho posteriormente à rescisão contratual somente poderá ocorrer mediante prova do nexos e do agravo e com garantia da ampla defesa e contraditório da empresa.

A mudança maior será para as empresas, que terão garantido o exercício de seu direito constitucional de ampla defesa e contraditório, sem que o INSS lhe atribua de forma arbitrária os acidentes, após a rescisão contratual.

Passar a atribuir os nexos acidentários apenas com a existência de provas e o conhecimento do empregador não trará prejuízos ao trabalhador porque este poderá continuar a comprovar o acidente de trabalho sofrido, apresentando documentos e testemunhas.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação de Projeto de Lei para acrescentar artigo à Lei nº 8.213/91, conforme sugestão abaixo, para dispor que a caracterização do acidente de trabalho posteriormente à rescisão contratual somente poderá ocorrer mediante prova do nexos e do agravo e com garantia da ampla defesa e contraditório da empresa.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Lei nº xxx

Altera a redação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispondo sobre a caracterização dos acidentes de trabalho posteriormente à rescisão contratual.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º – A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do art. 23-A:

“Art. 23-A – O empregado poderá postular pela caracterização do acidente de trabalho após a rescisão contratual somente nas hipóteses de que tratam os artigos 20, 21, inciso I, e 21-A desta lei e mediante apresentação de prova suficiente do nexo entre o agravo e o trabalho.

§ 1º – A empresa deverá ser intimada da pretensão do segurado, recebendo cópia integral da documentação por ele apresentada e sendo-lhe facultada a apresentação de contrarrazões no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 2º – A empresa deverá ser intimada do local, dia e hora do ato pericial médico, sendo-lhe oportunizada a participação por meio de profissional médico por ela indicado em procuração específica para essa finalidade.

§ 3º – Da decisão proferida pelo INSS caberá recurso ao CRPS no prazo de 30 (trinta) dias, sendo a parte contrária intimada para oferecimento de contrarrazões em igual prazo.”

Art. 2º. Essa lei entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.21 Acesso às CATs por meio eletrônico

ATO NORMATIVO

Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010

ASSUNTO

Tornar disponíveis as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) em meio eletrônico.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Nos termos do art. 22, da Lei nº 8.213/91, a empresa é a principal responsável pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) quando da ocorrência de um acidente ou da verificação de uma doença ocupacional.

No entanto, na falta da comunicação por parte da empresa, por qualquer razão, podem emití-la o próprio acidentado ou seus dependentes, a entidade sindical, o médico que prestou o primeiro atendimento ou qualquer autoridade pública (art. 22, § 2º, da Lei nº 8.213/91), sem prejuízo da aplicação de multa à empresa, calculada com base no salário de contribuição, e aumentada a cada reincidência, se caracterizada a natureza acidentária da ocorrência.

A Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010 é clara em determinar que o emitente, seja ele quem for, deve enviar uma via do referido documento ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, outra ao segurado ou seu dependente, outra ao sindicato profissional, e uma última à empresa (art. 357, § 1º).

Logicamente, as CATs emitidas pela própria empresa são de seu conhecimento e constam de seus arquivos.

Contudo, é fato cotidiano a emissão da CAT e seu envio ao INSS sem que a empresa receba a via que lhe devia ser encaminhada, só tomando conhecimento da sua existência quando da conferência do extrato do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), já

que todas as CATs emitidas são utilizadas para o cálculo desse fator, independentemente de haver afastamento das atividades e/ou percepção do benefício previdenciário. (Obs.: O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos – 0,5000 – a dois inteiros – 2,0000 – aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota do Risco de Acidente do Trabalho (RAT)).

A empresa tem direito a conhecer as comunicações emitidas, seja para registro, seja para avaliação das mesmas. Sem o conhecimento da CAT emitida, perde a empresa o prazo para sua impugnação na esfera administrativa, com prejuízo quando da discussão do seu FAP.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010 para determinar a disponibilização da CAT na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, possibilitando consulta tanto pelo empregado quanto por seu empregador, mediante senha de acesso.

Dessa forma, empresa e empregado poderão ter acesso às CATs emitidas, tornando as informações transparentes e disponíveis aos interessados, permitindo, ainda, que as empresas exerçam o seu direito de ampla defesa, se for o caso.

PROVIDÊNCIAS

Alteração da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010, para acrescentar § 7º ao seu art. 357, para estabelecer que a CAT fique disponível na página eletrônica do Ministério da Previdência Social.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 6.934, de 11 de agosto de 2009, e considerando a importância dos registros de acidente de trabalho e o direito de acesso à informação a todos os cidadãos de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º – A Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010, passa a vigorar acrescida do § 7º, com a seguinte redação:

“Art. 357 – (...)

(...)

§ 7º – Todas as Comunicações de Acidente do Trabalho recebidas pelo INSS, independentemente da concessão de benefício, serão disponibilizadas para consulta do empregado e de seu empregador na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, mediante utilização de senha de acesso previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.”

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.22 Acesso das empresas a informações sobre empregado afastado

ATO NORMATIVO

Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010

ASSUNTO

Tornar disponíveis em meio eletrônico informações para as empresas sobre a situação do empregado afastado.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Quando um empregado adoece ou sofre acidente de trabalho, sua empregadora é responsável pelos pagamentos remuneratórios dos quinze primeiros dias de afastamento. Contudo, se o afastamento ultrapassar quinze dias, caberá ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) deferir a partir do 16º dia o benefício correspondente (auxílio-doença ou auxílio-acidente). Nesse caso, o empregado deve passar por uma perícia médica.

Para a realização da perícia médica, o segurado deverá solicitar o agendamento na Central 135, do Ministério da Previdência Social (MPS), que fornecerá os dados de identificação necessários e informará o local e data de realização da perícia médica.

A informação sobre o local e a data de realização da perícia médica é de conhecimento apenas do segurado, sendo que a empresa à qual ele está vinculado não é informada, embora fosse necessário. Isto é, para conhecimento, a empresa precisa buscar essa informação junto ao empregado afastado, referente a datas e locais da perícia médica e se houve ou não cancelamento ou novo agendamento.

A falta dessa comunicação interfere na gestão das empresas, pois dificulta o exercício do seu direito de acompanhar e ter ciência da avaliação das condições de saúde de seu empregado afastado pela Previdência Social e reorganizar a realização das atividades que eram de sua competência até seu efetivo retorno.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010, para prever que as empresas possam solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta a informações sobre a situação do empregado afastado.

Com isso, será viabilizada a comunicação imediata dos pedidos de agendamento, reagendamento e/ou cancelamento de perícia médica solicitada pelo empregado ao INSS.

Tal medida trará mais transparência ao processo, maior efetividade aos serviços prestados pelo INSS, permitindo que as empresas possam acompanhar as condições de saúde de seu empregado afastado, bem como reorganizar suas atividades até o seu efetivo retorno.

PROVIDÊNCIAS

Alteração da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010, na forma da minuta sugerida, para acrescentar parágrafo único ao seu artigo 68, dispondo que as empresas podem solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta às informações sobre a situação do empregado afastado.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Instrução Normativa nº xxx

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 6.934, de 11 de agosto de 2009, resolve:

Art. 1º – O artigo 68 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010, passa a vigorar acrescido do parágrafo único, com a seguinte redação:

“Art. 68. Mediante senha eletrônica, o cidadão poderá ter acesso às informações referentes aos dados cadastrais, vínculos e remunerações ou contribuições, constantes do CNIS, na página eletrônica da Previdência Social (www.previdencia.gov.br), além de outros serviços que porventura venham a ser disponibilizados por este meio.

Parágrafo único: As empresas podem solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta de informações sobre a situação do empregado afastado, bem como das mudanças ocorridas no processo administrativo correspondente, mediante inserção do CPF do empregado e identificação da empresa, na página eletrônica da Previdência Social.

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.23 Acesso ao andamento dos processos administrativos e sua disponibilização em meio eletrônico

ATO NORMATIVO

Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010

ASSUNTO

Possibilitar aos empregados e às empresas a consulta do andamento dos processos administrativos, por meio eletrônico, mediante inserção de senha de identificação e disponibilização de cópia integral do processo administrativo.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Quando do requerimento de um benefício previdenciário, o segurado recebe um documento comprovando o protocolo efetuado, o qual contém apenas seus próprios dados de identificação, além da Data de Entrada do Requerimento (DER) e do Número do Benefício (NB).

Com esses dados, especialmente o Número de Benefício, o segurado pode consultar na página eletrônica da Previdência Social se seu benefício foi ou não concedido. No entanto, a informação disponibilizada pelo Ministério da Previdência Social (MPS) limita-se à concessão ou não do benefício pretendido, não sendo possível ao segurado acompanhar o andamento do referido processo, ou sua disponibilização quando da decisão proferida.

Quando proferida a decisão de concessão ou de indeferimento, não é possível ao segurado visualizar eletronicamente a cópia integral de seu processo. Para obter informações sobre o andamento e/ou para conseguir visualizar a integralidade do

processo, o segurado precisa agendar dia e hora para atendimento (pela internet ou pelo telefone 135) e, na data designada (dia útil, sempre), comparecer à Agência da Previdência Social (APS).

Cada um desses agendamentos permite apenas um único serviço, ou seja, se o segurado quer informações e também quer a cópia do seu processo, deve agendar a primeira visita à APS, obter as informações e, somente depois, agendar novamente outra data para obtenção da cópia, já que o sistema não permite dois agendamentos simultâneos.

E, em se tratando de benefício por incapacidade, acidentário ou não, a consulta aos andamentos e a visualização da integralidade do processo devem ser estendidas ao empregador. Isso porque, nos termos da legislação vigente, a empresa possui responsabilidades relacionadas a prestações previdenciárias, como, por exemplo, depósito fundiário, complementação do valor pago pelo INSS, estabilidade provisória com início na data de cessação do benefício, justificativa legal de faltas ao trabalho, complemento do pagamento da gratificação natalina, dentre outros. Portanto, ter conhecimento dessa situação do empregado é fundamental para que a empresa possa melhor cumprir suas obrigações legais.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010 para permitir aos empregados e às empresas a consulta do andamento dos processos administrativos, em meio eletrônico, mediante inserção de senha de identificação, e disponibilizar cópia integral do processo administrativo.

Com isso, permitir-se-á ao segurado e à empresa acompanharem efetivamente o processo administrativo, com identificação, inclusive, do servidor responsável pelo processamento. Esse acesso deve ocorrer mediante aposição de senha de identificação pela empresa ou pelo interessado.

Com essa simples mudança, o trabalhador poderá ter acesso, em tempo real, ao andamento de seus benefícios, sem a necessidade de comparecer pessoalmente ao INSS; a empresa terá direito a obter informações dos processos que envolvam benefício por incapacidade; e a Previdência Social terá reduzida a necessidade de atendimento pessoal aos segurados.

PROVIDÊNCIAS

Alteração da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010, para acrescentar o artigo 657-A, permitindo aos empregados e às empresas a consulta do andamento dos processos administrativos, em meio eletrônico, mediante inserção de senha de identificação, e também acesso à cópia integral do processo administrativo.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Instrução Normativa nº xxx

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 6.934, de 11 de agosto de 2009, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º – A Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010, passa a vigorar acrescida do art. 657-A, com a seguinte redação:

“Subseção III –

Das vistas e da retirada de processos

(...)

Art. 657-A – Mediante aposição de senha de identificação, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, o segurado poderá acompanhar o andamento de seu benefício pela internet, na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, onde também poderá obter, ao final de cada instância administrativa, cópia integral do processo.

§ 1º – Quando do início de cada ato ou processamento, o servidor responsável deverá obrigatoriamente lançar no sistema sua própria identificação e a informação pertinente, permitindo assim o acompanhamento em tempo real pelo segurado.

§ 2º – Ao final de cada instância administrativa, o processo deverá ser digitalizado e disponibilizado na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, permitindo ao segurado o acesso integral a todo e qualquer documento a ele pertinente, nos termos do *caput*.

§ 3º – Em se tratando de benefício por incapacidade, acidentário ou não, a consulta e a visualização das informações e documentos de que tratam os §§ 1º e 2º serão disponibilizadas também aos empregadores, mediante aposição de senha de identificação previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, respeitados os sigilos previstos em lei e nesta instrução normativa.

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica.

1.24 Efeito suspensivo para recursos em matéria acidentária

ATO NORMATIVO

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

ASSUNTO

Atribuir efeito suspensivo para recursos de acidente típico, nexos profissional e nexos individual.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Caracterizado o acidente de trabalho pela perícia médica do INSS, em qualquer das espécies tipificadas nos artigos 19 a 21-A da Lei nº 8.213/91, este poderá ser objeto de recurso por parte do empregador, direcionado ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS) e analisado, num primeiro momento, pela Junta de Recursos (art. 18 da Portaria MPS nº 548/2011).

Caso não seja caracterizado, a decisão proferida pelo INSS poderá ser objeto de recurso pelo trabalhador, também direcionado ao CRPS e analisado, num primeiro momento, pela Junta de Recursos, nos termos do artigo 18 da Portaria MPS nº 548/2011.

É importante destacar que, para o segurado/trabalhador, não há diferença em termos de acesso ou valor do benefício, caso se trate ou não de acidente de trabalho, com únicas duas ressalvas, quais sejam:

- a) se a incapacidade não for decorrente de acidente (de qualquer natureza, inclusive do trabalho) e se não se tratar de doença grave (relacionada no art. 152 da IN INSS/PRES nº 45/2010), o trabalhador precisa ter uma carência de 12 contribuições para ter acesso ao benefício. Caso seja decorrente de acidente ou caso se trate de uma das doenças graves relacionadas, não haverá exigência de carência;

- b) ao término da incapacidade, quando do cancelamento do benefício pelo INSS, se este tiver decorrido de acidente de qualquer natureza (inclusive do trabalho) e se o segurado permanecer com seqüela que reduza sua capacidade laborativa, terá direito a receber outro benefício, denominado auxílio-acidente, que lhe será pago até sua aposentadoria ou óbito. Se o benefício não decorrer de acidente, mesmo que exista seqüela, o trabalhador não terá direito ao auxílio-acidente.

A interposição de recurso por parte da empresa, portanto, somente trará uma consequência imediata para o trabalhador (em seu benefício) se este não tiver cumprido a carência de 12 contribuições e, ainda assim, caso se trate de doença, já que há a isenção de carência para acidentes que sejam de outra natureza.

Para a empresa, a caracterização do acidente de trabalho por parte do INSS traz consequências imediatas, como o depósito de FGTS durante o afastamento, e também consequências mediatas, como a estabilidade provisória, a inclusão dessa ocorrência no Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e eventual ingresso de ação regressiva pela Previdência Social (Lei nº 8.213/91, art. 120).

Ocorre que, pela legislação vigente, a interposição de recurso por parte da empresa não acarreta o efeito suspensivo da caracterização acidentária, exceto para a situação do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP).

Ou seja, caso não se trate de NTEP, mas sim de qualquer outra modalidade prevista na Lei nº 8.213/91 (são seis modalidades ao todo, previstas nos artigos 19 a 21-A), o fato de a empresa ingressar com recurso administrativo não evitará o depósito do FGTS ou a estabilidade provisória, além do fato de essas ocorrências estarem lançadas no cálculo do FAP e poderem ser objeto de ações regressivas, mesmo sem o julgamento do recurso interposto.

O efeito prático do recurso administrativo, para a empresa, pois, é praticamente nulo, já que para todo e qualquer fim o acidente permanecerá caracterizado até a decisão final por parte do CRPS.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar a Lei nº 8.213/91 para estabelecer efeito suspensivo da caracterização como acidente de trabalho aos recursos administrativos, em matéria acidentária (acidente

típico, nexos profissional, nexos individual e nexos técnico epidemiológico), enquanto tramitar o processo administrativo.

Assim, as empresas terão direito a um processo administrativo eficaz e adequado, com segurança jurídica, além de evitar, dentre outros, que não seja utilizado o acidente no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) antes de o mesmo ser devidamente caracterizado.

PROVIDÊNCIAS

Alteração na Lei nº 8.213/91, para acrescentar o art. 126-A, conforme sugestão abaixo, que estabelece efeito suspensivo aos recursos administrativos, em matéria acidentária.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Lei nº xxx

Altera a redação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispondo sobre o efeito suspensivo dos recursos administrativos em matéria acidentária.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º – A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do art. 126-A:

“Art. 126-A – Caracterizado o acidente do trabalho pela perícia médica do INSS, em qualquer das espécies de que tratam os artigos 19 a 21-A desta lei, poderá a decisão ser objeto de recurso administrativo por parte do empregador, com efeito suspensivo, direcionado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.”

Art. 2º. Essa lei entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica. Alto impacto em custos.

1.25 Regularização da licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo de alta médica do INSS

ATO NORMATIVO

Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010

ASSUNTO

Normatizar a situação de alta médica pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) nos casos em que é verificada inaptidão pelo médico do trabalho da empresa.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O art. 62 da Lei nº 8.213/91 dispõe que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) somente pode cancelar o pagamento do benefício de auxílio-doença quando verificar que o segurado recuperou sua capacidade laborativa – sendo possível o retorno à atividade normalmente desenvolvida – ou na hipótese de habilitação para nova atividade profissional, após submeter-se ao processo de reabilitação pelo INSS.

Na prática, contudo, é comum o procedimento de alta pelo INSS e a apresentação, pelo segurado, de novo atestado médico informando a permanência da incapacidade laborativa. Normalmente, a empresa encaminha o colaborador para exame pelo médico do trabalho, que concorda com a inaptidão.

Quando esses casos acontecem, não há previsão na legislação sobre como a empresa e o trabalhador devem proceder. Em geral, por entender que a alta do trabalhador era devida, o INSS cancela o pagamento do auxílio-doença. Entretanto, a empresa não está obrigada a remunerar esse trabalhador, já que não há a efetiva prestação

de serviços e ele permanece afastado, impossibilitado de trabalhar. Tem-se aqui uma situação de insegurança para trabalhador e empresa.

Nesse sentido, correto seria a empresa não encaminhar o trabalhador para o exame de retorno, já que, em face da permanência da incapacidade, não haverá, de fato, retorno ao trabalho. Já o trabalhador, paralelamente, deveria ingressar com recurso administrativo ou ação judicial para que o INSS reveja seu processo e o resolva rapidamente, haja vista estar sem receber qualquer quantia para sua subsistência.

Embora esse seja o trâmite ideal, o que muitas vezes ocorre é que o trabalhador tenta discutir sua situação com o INSS, mas, ao final, ingressa com reclamatória trabalhista contra a empresa, pleiteando o pagamento dos dias de ausência enquanto não define a questão com a Previdência Social. A Justiça do Trabalho, em regra, condena as empresas ao pagamento do salário referente aos dias em que o empregado não trabalhou e que deveria estar afastado pelo INSS (afastamento por mais de 15 dias) e, por vezes, ao pagamento de indenização por dano moral.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 278 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010 para normatizar a situação de alta médica pelo INSS nos casos em que o médico do trabalho da empresa identificar que o trabalhador ainda está inapto ao trabalho.

Regularizar a situação da licença médica do trabalhador em caso de discordância do laudo médico será uma medida benéfica para todas as partes. Se, ao final do recurso ou ação, o trabalhador estiver de fato incapaz, o INSS se obrigaria ao pagamento de todo o período de afastamento. Ou seja, o trabalhador terá mais segurança quanto ao pagamento de seu benefício.

Com isso, a empresa não mais arcará com os custos decorrentes da lacuna legislativa e da insegurança jurídica.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação de alteração do art. 278 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/2010, a fim de normatizar a situação de alta médica pelo INSS nos casos em que for verificada inaptidão pelo médico do trabalho da empresa.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Instrução Normativa nº xxx

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 6.934, de 11 de agosto de 2009, resolve:

Art. 1º – Os §§ 3º e 4º do art. 278 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação, acrescentando, ainda, a este dispositivo, o § 5º, com a redação seguinte:

“Art. 278. (...)

(...)

§ 3º Caso se trate de segurado empregado e havendo discordância do médico do trabalho vinculado à empresa quanto à decisão da perícia médica sobre a capacidade laborativa, deverá esse fato e suas razões serem informados eletronicamente ao INSS, por meio de campo específico na página do Ministério da Previdência Social, e mediante inserção de senha de identificação previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§ 4º Na hipótese do § 3º, a perícia médica de reconsideração deverá ocorrer no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias, oportunidade em que o trabalhador poderá se fazer acompanhar de seu médico assistente ou do médico do trabalho da empresa.

§ 5º No caso de indeferimento do PR, poderá ser interposto recurso à JR/CRPS no prazo de até trinta dias, contados da comunicação da conclusão contrária, observando-se, quando se tratar de segurado empregado, o disposto nos §§ 3º e 4º deste artigo.”

Art. 2º. Essa instrução normativa entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Alto impacto em segurança jurídica. Alto impacto em custos.

1.26 Exclusões no cálculo do FAP

ATO NORMATIVO

Art. 202-A do Decreto nº 3.048/99

ASSUNTO

Excluir do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) acidentes de trajeto e as ocorrências noticiadas por Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) que não são emitidas pela empresa, e as com afastamento inferior a 15 dias.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP), criado pelo artigo 10 da Lei nº 10.666/03, é um flexibilizador da alíquota dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT, antigo SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho). Por meio dele, as empresas podem sofrer a redução em 50% do valor do RAT, ou majorá-lo em 100%. O objetivo alegado para essa criação é estimular a prevenção dos acidentes do trabalho por parte dos empregadores e punir quem não cuida da prevenção.

Ou seja, por meio do FAP, as empresas de mesma Classificação Nacional de Atividades Econômicas subclasse (CNAE subclasse) são comparadas entre si (por índices de frequência, gravidade e custo) e aquelas que apresentam os melhores resultados são contempladas com um desconto do RAT, enquanto aquelas que têm maus resultados no setor sofrem acréscimo na contribuição em referência.

Ocorre que a Lei nº 10.666/2003, ao delimitar esses parâmetros, previu que o FAP seria determinado com base no desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo. Porém, a regulamentação realizada pelas Resoluções Administrativas (CNPS nº 1.308/2009 e 1.309/2009) e pelo Decreto Regulamentador (art. 202-A do Decreto nº 3.048/99) disciplinaram que o cálculo do

FAP utilizará toda e qualquer ocorrência acidentária. Isso inclui acidentes de trajeto e acidentes decorrentes de força maior ocorridos no período de apuração. Ou seja, ocorrências que não podem ser gerenciadas pelas empresas estão integrando o cálculo do FAP, em prejuízo às empresas e desrespeito à sua lei de origem (10.666/2003).

Situação bastante semelhante e prejudicial às empresas, além de extrapolar o que determina a Lei nº 10.666/2003, ocorre com os acidentes noticiados por CAT não emitidas pela empresa e aquelas cujo afastamento não proporcionou a concessão de benefício previdenciário. Ou seja, sem afastamento ou com afastamento de até 15 (quinze) dias. Isso porque, uma vez que não foi a empresa quem emitiu a CAT, e não gerando ela afastamento e a necessária perícia pelo INSS, não é possível afirmar se o ocorrido decorreu realmente do trabalho. Portanto, estão sendo incluídas no cálculo do FAP diversas ocorrências (CATs) das quais não se tem certeza se decorreram da execução dos haveres profissionais.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), para adequar o cálculo do FAP à Lei nº 10.666/2003, dispondo que nele não sejam contabilizados acidentes de trajeto e força maior, bem como os acidentes comunicados por CAT que não tenha sido emitida pelas empresas e nem tenham tido afastamento superior a 15 dias, haja vista que, nesses casos, não houve uma avaliação do INSS para certificar que o afastamento é devido a um acidente de trabalho e não há consequências de custos para o INSS.

Dessa forma, evita-se também a movimentação da máquina judiciária, pois não serão necessárias ações judiciais para excluir do cálculo do FAP essas ocorrências não acidentárias vinculadas às empresas.

PROVIDÊNCIAS

Alteração do artigo 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Decreto nº xxx

Art. 1º – O Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar acrescido do § 11, com a seguinte redação:

“Art. 202-A. (...)

(...)

§ 11 Para os cálculos informados no § 4º deste artigo não serão considerados os acidentes decorrentes de acidente de trajeto ou força maior, bem como os benefícios acidentários a eles correspondentes, nem tampouco as ocorrências notificadas por CAT que não tenham sido emitidas pela empresa e que não tenham proporcionado a concessão de benefício.”

Art. 2º. Esse decreto entra em vigor na data da sua publicação.

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.27 Disponibilização dos dados utilizados para o cálculo do FAP e mudança na metodologia desses cálculos

ATO NORMATIVO

Art. 202-A do Decreto nº 3.048/99

ASSUNTO

Disponibilizar todos os dados utilizados para o cálculo do FAP para as empresas e alterar a metodologia desses cálculos para não incluir taxa de sobrevivência em índice que compõe o cálculo.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP), criado pelo artigo 10 da Lei nº 10.666/03, é um flexibilizador da alíquota dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT, antigo SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho). Por meio dele, as empresas podem sofrer a redução em 50% do valor do RAT, ou majorá-lo em 100%. O objetivo alegado para essa criação é estimular a prevenção dos acidentes do trabalho por parte dos empregadores e punir quem não cuida da prevenção.

Para o cálculo do FAP são utilizados índices de frequência, gravidade e custos relativos a acidentes de trabalho ocorridos nos dois anos anteriores à divulgação de seu valor. Esses índices, bem como o FAP, utilizam diversas fórmulas matemáticas para fazer comparação entre empresas de uma mesma Classificação Nacional de Atividades Econômicas Subclasse (CNAE subclasse).

Contudo, quando divulgado o extrato do FAP às empresas (em 30 de setembro de cada ano), diversos dados necessários para correção dos cálculos não são disponibilizados para conferência. Entre eles:

1. Visualização das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) lançadas no campo de registro de acidentes;
2. Comprovação de que as empresas de mesmo CNAE são estabelecimentos ativos, com folha de pagamento;
3. Dados utilizados para o cálculo dos índices (coeficientes) de frequência, gravidade e custo das outras empresas de mesmo CNAE;
4. Montagem completa das filas, com os respectivos índices e posicionamentos (números de ordem).

Sem a divulgação desses dados, não é possível à empresa contribuinte conferir a regularidade do valor de seu FAP, em ofensa ao direito de informação, ampla defesa e contraditório.

Outro ponto que precisa ser modificado é a forma de cálculo do coeficiente de custos, um dos que compõem o resultado final do FAP. Especialmente quando há existência de pensão por morte, aposentadoria por invalidez e auxílio-acidente, nos termos do artigo 202-A, III, "b", do Decreto nº 3.048/99, a União projeta gasto futuro e incerto, conforme tábua de sobrevivência do IBGE. Por exemplo, se o trabalhador é aposentado por invalidez com idade de 38 anos, conforme Tábua divulgada em dezembro de 2013, terá uma sobrevivência de 40,1 anos. Assim, se o valor da aposentadoria for de R\$ 1.800,00, será utilizado para o coeficiente de custos e cálculo do FAP o montante de R\$ 938.340,00 (= R\$ 1.800,00 x 13 meses x 40,1 anos). Ademais, compõe esse coeficiente, além da projeção de gastos, um divisor, que é a massa salarial da empresa, mas sem realizar qualquer projeção dessa para o futuro, distorcendo completamente o valor do coeficiente.

Contudo, o FAP é calculado e divulgado todos os anos, sendo não só possível, como necessário, para assegurar exatidão ao cálculo, que a Previdência Social afira o valor exato que efetivamente foi pago ao beneficiário naquele exercício. Isso evita sérias distorções no cálculo causadas pela projeção para o futuro, tais como, por exemplo, estimar 40 anos de aposentadoria quando o trabalhador poderia, depois de um tempo, ser reabilitado e voltar a trabalhar e, portanto, não mais gerar custos em termos de aposentadoria.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar o artigo 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) para determinar a disponibilização de todos os dados que compõem o cálculo à empresa, bem como para que o cálculo do índice de custos leve em consideração tão somente o que a Previdência efetivamente gaste com pensão por morte, aposentadoria ou acidente de trabalho.

Com isso, prestigia-se o princípio do acesso à informação, da ampla defesa e do contraditório, bem como se evita distorções no cálculo do FAP ao se incluir projeções de gastos que podem nem mesmo se realizar.

PROVIDÊNCIAS

Alteração do artigo 202-A do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99).

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Decreto nº xxx

Art. 1º – O art. 202-A do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 202-A. (...)

(...)

§ 4º Os índices de frequência, gravidade e custo serão calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social, levando-se em conta:

(...)

III – para o índice de custo, os valores dos benefícios de natureza acidentária pagos ou devidos pela Previdência Social, apurados com base no tempo de afastamento do trabalhador, em meses e fração de mês.

§ 5º O Ministério da Previdência Social publicará anualmente, sempre no mesmo mês, no Diário Oficial da União, os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE e divulgará na rede mundial de computadores o FAP de cada empresa, com as respectivas ordens de frequência, gravidade e custo, bem como todos os demais dados e elementos que foram utilizados no referido cálculo, possibilitando a esta conferir sua regularidade e verificar o respectivo desempenho dentro da sua CNAE Subclasse (...)"

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

CLASSIFICAÇÃO

Baixa dificuldade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.28 Metas de segurança e saúde no trabalho para fins de participação nos lucros e resultados

ATO NORMATIVO

Lei nº 10.101/2000

ASSUNTO

Permitir que sejam firmadas metas de segurança e saúde do trabalhador para fins de participação nos lucros ou resultados da empresa.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

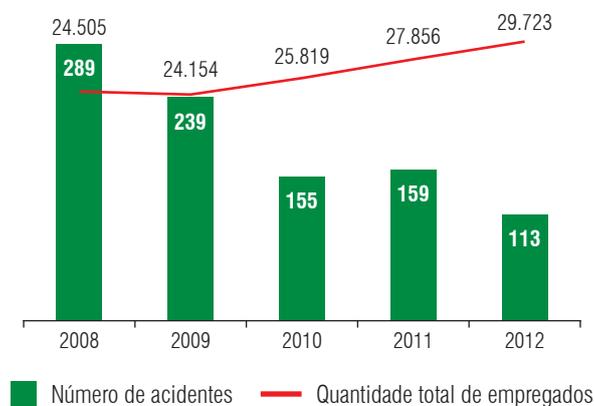
A Lei nº 10.101 de 2000 estabelece as normas atinentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

A PLR é um instrumento que busca a integração entre empresas e empregados, remunerando o esforço no alcance de objetivos comuns, e gerando um sentimento de inclusão efetiva do trabalhador no negócio. Esse ambiente é propício ao comprometimento, à produtividade e, conseqüentemente, à sustentabilidade das empresas.

Entre diversas metas estabelecidas, uma muito comum era relativa à melhoria de resultados em segurança e saúde no trabalho (SST). Ou seja, buscava-se a redução de acidentes ou doenças ocupacionais em virtude do maior cuidado e atenção tomados por empresas e empregados com a saúde e higiene.

Análises de algumas empresas mostram a existência de correlação direta entre a adoção de cláusulas de SST vinculadas aos programas de PLR com a queda significativa do número de acidentes do trabalho nas empresas. O gráfico abaixo demonstra essa queda com dados de uma grande empresa do setor de alimentação, no período de 2008 a 2012. O resultado geral, com a implementação dessas metas no programa de PLR, foi a redução de 61% no número de acidentes do trabalho, enquanto, por outro lado, o número de empregados da empresa cresceu 21%.

GRÁFICO 1 – NÚMERO TOTAL DE ACIDENTES DO TRABALHO NA EMPRESA “A” – SETOR ALIMENTAÇÃO



Contudo, com o advento da Lei nº 12.832/2013, que alterou a Lei nº 10.101/2000, estabeleceu-se a vedação de pactuação de metas de segurança e saúde no trabalho para PLR.

É necessário permitir que empresas e trabalhadores firmem metas de PLR atreladas a resultados em prevenção de acidentes de trabalho. Essas metas são um incentivo ao comprometimento e ao uso cotidiano de boas práticas de SST, sendo reconhecidas como parte de um modelo de gestão bem-sucedido, com resultados expressivos na redução efetiva dos acidentes de trabalho.

SOLUÇÃO/GANHOS

Revogar o inciso II, do § 4º, do artigo 2º, da Lei nº 10.101/2000, que veda a estipulação de metas de SST para fins de PLR.

Restabelecer as metas de SST para fins de PLR é uma forma simples de disseminar programas e ações em prol da prevenção do trabalhador, o que sempre representou ganhos a todas as partes envolvidas.

A redução efetiva do número de acidentes de trabalho nas empresas, decorrente de metas de PLR estabelecidas corretamente, traz benefícios diretos aos trabalhadores, que passam a ter mais cuidado com sua própria saúde e segurança, às empresas, que vêm redução na ocorrência de acidentes, e ao Estado, cuja quantidade de acesso às proteções previdenciárias diminui em virtude da redução da ocorrência de acidentes ocupacionais.

PROVIDÊNCIAS

Aprovar projeto de lei que revogue o inciso II, do § 4º, do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Altera a redação do artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Revoga-se o inciso II, do § 4º, do artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

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

CLASSIFICAÇÃO

Média facilidade de implementação. Alto impacto em custos. Alto impacto em segurança jurídica.

1.29 Criação de conselho de recursos administrativos no MTE

ATO NORMATIVO

Artigos 635, 636, 637 e 638 da CLT

ASSUNTO

Criar Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego – CRMTE, de natureza tripartite, para julgar os recursos apresentados em face de decisões que imponham penalidade por infração da legislação do trabalho.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

Conforme disposto nos artigos 626 e seguintes da CLT, as defesas aos autos de infração são apresentadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), cabendo recurso à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

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

Para um melhor julgamento de recursos administrativos em outros temas, foram criadas instâncias específicas para esse fim, que funcionam bem, como as Juntas de Recursos e o Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), e o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), na esfera da Receita Federal. No MTE, porém, não há esse tipo de colegiado.

SOLUÇÃO/GANHOS

Alterar os artigos 635, 636, 637 e 638 da CLT para criar o Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego (CRMTE), que decidirá sobre os recursos apresentados contra as decisões das defesas em autos de infração.

A criação de um conselho tripartite para a análise desses recursos administrativos, a exemplo do CRPS e do CARF, é salutar, pois permitirá a efetiva revisão e análise dos recursos em face de decisões que imponham penalidades por infrações à legislação trabalhista, o que certamente reduzirá o número de demandas judiciais, contribuirá para a uniformização de interpretação sobre um mesmo tema e, com isso, contribuirá para a segurança das relações jurídicas e para a redução dos gastos públicos e dos custos das empresas.

PROVIDÊNCIAS

Apresentar Projeto de Lei que, alterando os artigos 635, 636, 637 e 638 da Consolidação das Leis do Trabalho, cria o CRMTE.

SUGESTÃO OU MINUTA DE ATO LEGAL

Dispõe sobre a criação do Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Os artigos 635, 636, 637 e 638 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) passarão 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 de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego, sediado em Brasília.

§ 1º O Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego será composto por conselheiros representantes dos trabalhadores, empregadores e governo, designados

em igual quantidade pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego para mandato, na forma e no prazo estabelecidos no Regimento Interno.

§ 2º O Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego 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 dispuser o Regimento Interno do Conselho.

§ 3º O Ministro de Estado do Ministério do Trabalho e Emprego, 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, contados do recebimento da notificação, perante a Superintendência Regional das Relações do Trabalho e Emprego responsável pela autuação, que os encaminhará ao Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 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 para que o notificado apresente recurso ou recolha a multa, sob pena de cobrança executiva.

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

“Art. 637. O julgamento no Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho e Emprego far-se-á conforme dispuser o regimento interno.

Parágrafo único. Caberá recurso especial à Câmara Superior de Recursos, no prazo de 15 (quinze) dias da ciência do acórdão ao interessado, de decisão que der à lei interpretação divergente da que lhe tenha dado outra Câmara, Turma de Câmara ou a própria Câmara Superior de Recursos.”

“Art. 638. São definitivas as decisões:

I – De primeira instância, esgotado o prazo para recurso voluntário sem que este 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.”

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

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação. Médio impacto em custos. Médio impacto em segurança jurídica.

1.30 Emissão da carteira de trabalho em meio eletrônico

ATO NORMATIVO

Decreto-lei nº 5.452/43 (CLT)

ASSUNTO

Instituir o registro eletrônico de informações funcionais em substituição à carteira em meio físico.

PROBLEMA/JUSTIFICATIVA

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), instituída pela CLT (art. 13 e seguintes) tem o objetivo de armazenar informações sobre a qualificação e a vida profissional do trabalhador, além dos registros atinentes ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Desde 2010, a parte destinada às informações pessoais do trabalhador passou a ser digitalizada. Porém, o documento continua manuscrito, com espaços para anotações que muitas vezes não são preenchidas e que se perdem ao longo do tempo. Além disso, por ser manuscrita, há a possibilidade de ocorrência de fraudes de informações.

Hoje, várias informações obrigatórias da CTPS já constam em registros administrativos eletrônicos, como Caged, RAIS, FGTS, INSS e outros. Porém, a disponibilidade dessas informações aos trabalhadores, de forma centralizada e eletrônica, ainda carece de iniciativa.

SOLUÇÃO/GANHOS

Acrescentar na CLT um artigo 14-A para dispor sobre o registro eletrônico das informações funcionais (CTPS eletrônica) em substituição à carteira em meio físico.

A criação da CTPS eletrônica acessível mediante senhas de acesso diferenciadas a trabalhadores, empresas e governo, contendo informações de interesse do trabalhador (como contratos de trabalho, períodos de férias, informações sobre os valores pagos ou recolhidos à Previdência Social), é salutar e segue na direção almejada de simplificação burocrática, segurança e facilidade de acesso a dados oficiais.

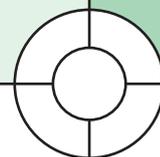
Portanto, a CTPS eletrônica se apresenta necessária como mecanismo eficiente, transparente e desburocratizado de registro e acesso de dados vinculados ao número da CTPS funcional.

PROVIDÊNCIAS

Aprovação do PLS nº 466/2013, na forma do substitutivo.

CLASSIFICAÇÃO

Média dificuldade de implementação.



LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014

- 1 Governança para a competitividade da indústria brasileira
- 2 Estratégia tributária: caminhos para avançar a reforma
- 3 Cumulatividade: eliminar para aumentar a competitividade e simplificar
- 4 O custo tributário do investimento: as desvantagens do Brasil e as ações para mudar
- 5 Desburocratização tributária e aduaneira: propostas para simplificação
- 6 Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações
- 7 Modernização e desburocratização trabalhista: propostas para avançar
- 8 Terceirização: o imperativo das mudanças
- 9 Negociações coletivas: valorizar para modernizar

- 10 Infraestrutura: o custo do atraso e as reformas necessárias
- 11 Eixos logísticos: os projetos prioritários da indústria
- 12 Concessões em transportes e petróleo e gás: avanços e propostas de aperfeiçoamentos
- 13 Portos: o que foi feito, o que falta fazer
- 14 Ambiente energético global: as implicações para o Brasil
- 15 Setor elétrico: uma agenda para garantir o suprimento e reduzir o custo de energia
- 16 Gás natural: uma alternativa para uma indústria mais competitiva
- 17 Saneamento: oportunidades e ações para a universalização
- 18 Agências reguladoras: iniciativas para aperfeiçoar e fortalecer
- 19 Educação para o mundo do trabalho: a rota para a produtividade
- 20 Recursos humanos para inovação: engenheiros e tecnólogos
- 21 Regras fiscais: aperfeiçoamentos para consolidar o equilíbrio fiscal
- 22 Previdência social: mudar para garantir a sustentabilidade
- 23 Segurança jurídica: caminhos para o fortalecimento
- 24 Licenciamento ambiental: propostas para aperfeiçoamento
- 25 Qualidade regulatória: como o Brasil pode fazer melhor
- 26 Relação entre o fisco e os contribuintes: propostas para reduzir a complexidade tributária
- 27 Modernização da fiscalização: as lições internacionais para o Brasil

- 28 Comércio exterior: propostas de reformas institucionais
- 29 Desburocratização de comércio exterior: propostas para aperfeiçoamento
- 30 Acordos comerciais: uma agenda para a indústria brasileira
- 31 Agendas bilaterais de comércio e investimentos: China, Estados Unidos e União Europeia
- 32 Investimentos brasileiros no exterior: a importância e as ações para a remoção de obstáculos
- 33 Serviços e indústria: o elo perdido da competitividade
- 34 Agenda setorial para a política industrial
- 35 Bioeconomia: oportunidades, obstáculos e agenda
- 36 Inovação: as prioridades para modernização do marco legal
- 37 Centros de P&D no Brasil: uma agenda para atrair investimentos
- 38 Financiamento à inovação: a necessidade de mudanças
- 39 Propriedade intelectual: as mudanças na indústria e a nova agenda
- 40 Mercado de títulos privados: uma fonte para o financiamento das empresas
- 41 SIMPLES Nacional: mudanças para permitir o crescimento
- 42 Desenvolvimento regional: agenda e prioridades

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi

Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

Julio Sergio de Maya Pedrosa Moreira

Diretor Adjunto

Diretoria Jurídica

Helio José Ferreira Rocha

Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros

Diretor

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

CNI**Diretoria de Relações Institucionais – DRI**

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Aretha Amorim Cury Corrêa

Pablo Rolim Carneiro

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Bruna Guimarães Lopes

Fernanda de Menezes Barbosa

Maria de Lourdes Franco Alencar Sampaio

Equipe Técnica

Cláudia Salles Vilela Vianna (Vilela Vianna Advocacia e Consultoria)

Consultor

Coordenação dos projetos do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022**Diretoria de Políticas e Estratégia – DIRPE**

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor de Políticas e Estratégia

Renato da Fonseca

Mônica Giágio

Fátima Cunha

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves

Gerente Executiva

Walner Pessôa

Produção Editorial

Gerência de Documentação e Informação – GEDIN

Mara Lucia Gomes

Gerente de Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização

Ideias Fatos e Texto Comunicação e Estratégias

Edição e sistematização

Denise Goulart

Revisão gramatical

Grifo Design

Projeto gráfico e diagramação

Mais Soluções Gráficas

Impressão

Este documento contou com a colaboração do: Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social • Andreia Carvalho (GERT) • Clovis Veloso de Queiroz Neto (GERT) • Eduei dos Santos Pinto (GERT) • Larissa Nascente Guimarães Leston (GERT) • Lorena Conte Azevedo de Freitas (GERT) • Lucas Marinho Lima (GERT) • Mariana Vieira Pimenta (GERT) • Moacir José Cerigueli (GERT) • Rafael Ernesto Kieckbusch (GERT) • Reinaldo Felisberto Damacena (GERT).