

2018

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA

PARA AS ELEIÇÕES

RELAÇÕES DE TRABALHO: CAMINHOS PARA CONTINUAR A AVANÇAR

RELAÇÕES
DE TRABALHO

18



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

**RELAÇÕES DE TRABALHO:
CAMINHOS PARA
CONTINUAR A AVANÇAR**

RELAÇÕES
DE TRABALHO

18

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Paulo Antonio Skaf (Licenciado a partir de 6/6/2018)
1º Vice-presidente

Antônio Carlos da Silva
2º Vice-presidente

Paulo Afonso Ferreira
3º Vice-presidente

Paulo Gilberto Fernandes Tigre
Flavio José Cavalcanti de Azevedo
Glauco José Côrte
Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira
Edson Luiz Campagnolo (Licenciado de 6/6 a 28/10/2018)
Jorge Parente Frota Júnior
Eduardo Prado de Oliveira
Jandir José Milan
José Conrado Azevedo Santos
Antonio José de Moraes Souza Filho
Marcos Guerra (Licenciado de 7/6 a 7/10/2018)
Olavo Machado Júnior
Vice-presidentes

Francisco de Assis Benevides Gadelha
1º Diretor financeiro

José Carlos Lyra de Andrade
2º Diretor financeiro

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan
3º Diretor financeiro

Jorge Wicks Côrte Real (Licenciado de 4/4/2018 a 12/10/2018)
1º Diretor secretário
Sérgio Marcolino Longen
2º Diretor secretário

Antonio Rocha da Silva
3º Diretor secretário

Heitor José Müller
Carlos Mariani Bittencourt
Amaro Sales de Araújo
Pedro Alves de Oliveira
Edilson Baldez das Neves
Roberto Proença de Macêdo
Roberto Magno Martins Pires
Rivaldo Fernandes Neves
Denis Roberto Baú
Carlos Takashi Sasai
João Francisco Salomão
Julio Augusto Miranda Filho
Roberto Cavalcanti Ribeiro
Ricardo Essinger
Diretores

CONSELHO FISCAL

João Oliveira de Albuquerque (Licenciado de 7/6 a 7/10/2018)
José da Silva Nogueira Filho
Francisco de Sales Alencar
Titulares

Célio Batista Alves
José Francisco Veloso Ribeiro
Clerlânio Fernandes de Holanda
Suplentes

**RELAÇÕES DE TRABALHO:
CAMINHOS PARA
CONTINUAR A AVANÇAR**

RELAÇÕES
DE TRABALHO

18

2018

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA

PARA AS ELEIÇÕES



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

© 2018. 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

C748r

Confederação Nacional da Indústria.

Relações de trabalho : caminhos para continuar a avançar /

Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2018.

46 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2018 ; v. 18)

ISBN 978-85-7957-207-4

1. Modernização Trabalhista. 2. Relações de Trabalho 3. Legislação Trabalhista. I. Título.

CDU: 349.2

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

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

sac@cni.com.br



2018
PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

SUMÁRIO

RESUMO EXECUTIVO	11
1 MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA.....	13
2 RECOMENDAÇÕES	21
REFERÊNCIAS.....	43
LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2018.....	45



APRESENTAÇÃO

O Brasil levará mais de meio século para alcançar o produto *per capita* de países desenvolvidos, mantida a taxa média de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) nacional registrada nos últimos 10 anos, que foi de apenas 1,6%.

O desafio para o país será de, pelo menos, dobrar a taxa de crescimento do PIB nos próximos anos. Para tanto, não se poderá repetir erros de política que reduzam o potencial de expansão – o que inclui ter uma agenda coerente de reformas econômicas e institucionais.

Mudanças de governo são ocasiões especiais para uma reflexão sobre os objetivos e as estratégias nacionais. São, também, oportunidades para o país sair da zona de conforto e aumentar sua ambição de desenvolvimento.

As eleições de 2018 têm uma característica singular, que reforça o sentido dessa ambição. O fim do mandato do próximo presidente e dos parlamentares vai coincidir com o 200º aniversário da independência do Brasil.

É preciso aproveitar esse marco para estimular ações que eliminem os principais obstáculos ao crescimento no país e contribuam para construir uma indústria competitiva, inovadora, global e sustentável.

O *Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022*, lançado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) no início do ano, apresenta uma agenda para aumentar a competitividade da indústria e do Brasil, e para elevar o bem-estar da população ao nível dos países desenvolvidos.

Com base nas prioridades identificadas no Mapa, a CNI oferece 43 estudos, relacionados aos fatores-chave da competitividade. Os documentos analisam os entraves e apresentam soluções para os principais problemas nacionais.

As relações de trabalho passaram por avanços importantes. A regulamentação da terceirização e a reforma trabalhista foram essenciais para aproximar a legislação das transformações da produção. O desafio atual é efetivar a implementação dessas mudanças. É preciso, no entanto, continuar na agenda da modernização.

Este documento apresenta um conjunto de recomendações para a implantação das alterações recentes na legislação trabalhista, de modo a produzir a segurança jurídica necessária para as empresas operarem com normalidade.

Desse modo, será possível dar continuidade à construção de uma estrutura de mercado de trabalho mais dinâmica e à formação de um ambiente de negócios propício aos investimentos, à geração de empregos e ao empreendedorismo.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI

RESUMO EXECUTIVO

O ano de 2017 apresentou avanços importantes na modernização das relações de trabalho no Brasil. O fortalecimento da negociação coletiva e a regulamentação da terceirização, entre outras medidas relevantes, ocorreram por meio da edição da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, (Lei da Terceirização) e da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, (Lei da Reforma Trabalhista).

O Brasil precisava modernizar sua legislação trabalhista. Ao longo das últimas décadas, ainda que as formas de trabalho e produção tenham evoluído, a regulamentação trabalhista manteve-se vinculada às perspectivas da época da criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943.

As empresas têm uma expectativa positiva quanto à reforma trabalhista. A maioria das empresas industriais, de todos os setores, regiões e tamanhos, espera que as mudanças aumentem a segurança jurídica e, com isso, concorram para a melhoria do ambiente de negócios e a criação de condições mais favoráveis para os investimentos e a geração de empregos.

É necessário, porém, continuar avançando para que o País tenha um cenário de relações de trabalho mais ajustado aos desafios da economia e da sociedade modernas. A revisão geral das relações de trabalho, empreendida em 2017, prepara o terreno para a continuidade dos aperfeiçoamentos institucionais.

A base para que se continue a avançar é a implementação segura das reformas realizadas. Essa é a recomendação fundamental, a partir da qual novas mudanças poderão se firmar e continuar a contribuir para o melhor desenvolvimento das relações de trabalho.

O aprofundamento da modernização passa, por exemplo, por melhorias nos mecanismos de inclusão e qualificação profissionais, pelo aprimoramento do processo administrativo trabalhista, além de outras medidas pontuais de desburocratização e desoneração trabalhista.

Essas são algumas alterações que dão continuidade à construção de uma estrutura de mercado de trabalho mais dinâmica e à formação de um ambiente de negócios propício à geração de empregos e ao empreendedorismo.

Recomendações

1. **Revisar os critérios que definem a base de cálculo para a contratação de aprendizes**, de modo a permitir a alocação eficiente dos esforços e recursos de empresas e entidades formadoras.
2. **Permitir que o número de aprendizes com deficiência seja considerado na reserva de vagas às pessoas com deficiência**, visando estimular a formação profissional dessas pessoas.
3. **Criar banco de oportunidades para auxiliar no preenchimento de vagas de trabalho por pessoas com deficiência**, habilitadas para ocupar as vagas de trabalho abertas compatíveis.
4. **Estabelecer cota para contratação de pessoa com deficiência, proporcional ao grau de risco dos estabelecimentos**, de forma a reconhecer a necessidade de tratamento diferenciado entre os estabelecimentos com diferentes graus de risco.
5. **Estimular a dupla visita de caráter orientador** para fortalecer o papel educativo da fiscalização do trabalho, aumentando o grau de comprometimento e de cumprimento das normas trabalhistas.
6. **Criar o Conselho de Recursos Administrativos no Ministério do Trabalho**, de natureza tripartite, para julgar os recursos apresentados contra decisões que imponham penalidade por infração da legislação do trabalho.
7. **Garantir a apreciação de recurso administrativo, independentemente do recolhimento de multa administrativa**, para reforçar a ampla defesa e o devido processo legal, garantidos às empresas.
8. **Modificar a data de recolhimento do FGTS do dia 7 para o dia 20 de cada mês**, para simplificar a gestão de pagamentos das empresas.
9. **Permitir teste ou exame de gravidez no rol de exames demissionais**, visando a não só conferir segurança jurídica, como também garantir às gestantes o usufruto tempestivo de sua proteção ao emprego.
10. **Estabelecer que a estabilidade provisória da gestante, empregada por prazo determinado, permaneça até o fim do prazo do contrato**, para aumentar a segurança jurídica e retirar entraves para o mercado de trabalho da mulher.
11. **Conceder autorizações permanentes para trabalhos aos domingos e feriados para novos setores e atividades econômicas**, visando aumentar a produtividade.
12. **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 a qual foi criada.

1 MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

2017: um marco para as relações de trabalho no Brasil

O ano de 2017 foi importante para as relações de trabalho no Brasil, uma vez que se concretizou o resultado de quase 20 anos de debate, consubstanciado na aprovação da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que regulamentou a terceirização, e da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que modernizou as relações de trabalho no País.

Esses eram temas antigos na pauta. Há muito se fazia necessário fortalecer e valorizar a negociação coletiva, bem como suprir a falta de regulamentação da terceirização, a fim de se atender às novas demandas de trabalho, produção e competitividade.

A aprovação dessas leis cria oportunidades para a ação empreendedora e para o ambiente de trabalho. Desde novembro de 2017, as empresas brasileiras têm podido, por exemplo, terceirizar quaisquer de suas atividades, privilegiando a especialização produtiva e se juntando assim ao resto do mundo e aos novos modelos de organização da produção.

Ao longo dos mais de 70 anos passados após a edição da CLT, em 1943, as formas de trabalho e de produção evoluíram, exigindo um novo marco legal para diversos temas das relações de trabalho e do processo do trabalho. O perfil do mercado de trabalho e da organização da produção é muito diferente dos anos 1940.

Velhos novos temas: uma centena de alterações

Mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de leis esparsas foram alterados, introduzindo mudanças profundas no marco legal.

Essas inovações, que vinham sendo debatidas há muitos anos no Congresso Nacional, contemplam temas críticos para o crescimento da produtividade, a exemplo:

- do aumento do espaço de diálogo entre empregados e empregadores, tanto para o estabelecimento das regras aplicáveis aos diferentes ambientes de trabalho e produção, como para a prevenção e redução de conflitos entre as partes;
- do reconhecimento de novas formas de trabalhar e de produzir;
- do fortalecimento de mecanismos de estímulo à produtividade, ao resultado, ao mérito e à competência; e
- da adoção de mecanismos extrajudiciais de resolução e de prevenção de conflitos.

Negociar, negociar e negociar: a solução estrutural para as relações de trabalho

A valorização e o fortalecimento da negociação coletiva era a medida mais necessária para o avanço estrutural na modernização das relações de trabalho, com capacidade de contribuir para o avanço simultâneo da produtividade e competitividade, bem como para a proteção do trabalhador e a redução da litigiosidade trabalhista. A Lei da Reforma Trabalhista estabeleceu a prevalência dos acordos e das convenções coletivas sobre a lei durante seu prazo de vigência (máximo de dois anos).

A importância desse avanço é confirmada por pesquisa da CNI, com a participação de mais de 3 mil indústrias. A prevalência do negociado sobre o legislado foi apontada como a medida mais importante da lei por 62% das indústrias com bom conhecimento da reforma.

Outro aspecto destacado foi a abertura de espaços para a negociação individual, graças à nova permissão da negociação direta entre empresa e empregado não hipossuficiente (por vezes também chamado de hipersuficiente), definido como aquele que recebe mensalmente mais de duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social e possui diploma de nível superior.

A autorização da contratação de banco de horas individualmente, o parcelamento do período de férias em até 3 vezes por mútuo acordo, o detalhamento das normas do teletrabalho por meio de contrato, entre outros, são ainda medidas que exemplificam a ampliação do espaço de negociação individual.

Terceirização: o reconhecimento de novas formas de trabalhar e produzir

A terceirização, uma forma de gestão de cadeias produtivas que favorece ganhos com especialização e produtividade, utilizada em boa parte do mundo, sem os entraves que existiam no Brasil (especialmente a proibição de terceirizar atividades-fim, conforme Súmula 331/TST), foi reconhecida e plenamente autorizada tanto pela Lei da Terceirização, como pela Lei da Reforma Trabalhista.

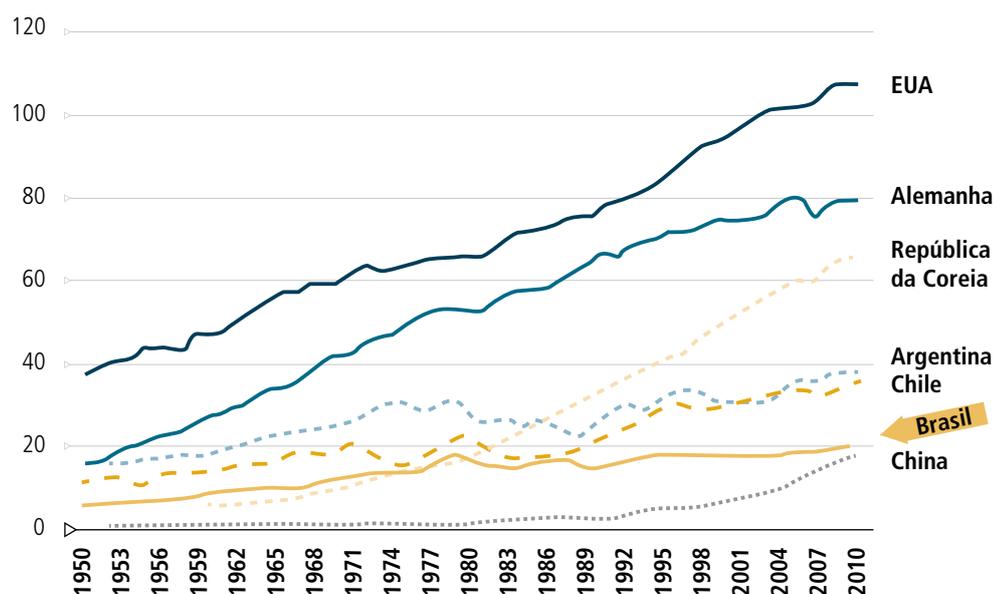
Produtividade: o estímulo a uma nova perspectiva nas relações de trabalho

Diversos aspectos das referidas leis têm ainda o potencial para impactar positivamente a produtividade do trabalho do Brasil. A produtividade, que recebe influência de diversos fatores (como infraestrutura, tributos, burocracia), tem como um de seus componentes as relações de trabalho de cada país.

Ao se comparar a produtividade brasileira com a de outros países, constata-se que o Brasil, ao longo dos anos, tem apresentado uma produtividade baixa e com crescimento menor do que o da média de países com os quais competimos.

Gráfico 1 – Produtividade do trabalho em países selecionados (1950-2014)

PIB por trabalhador, US\$ 2012, Milhares



Fonte: World Bank Group, 2015.

As leis de 2017 trazem medidas focadas no resultado e no mérito, por meio do estímulo a remunerações por produtividade e premiações. Além disso, readéqua critérios de composição de tempo de trabalho, reduzindo as hipóteses em que períodos não efetivamente trabalhados sejam contabilizados, a exemplo do tempo à disposição do empregador, da extinção das horas *in itinere*¹ e da descaracterização como jornada de trabalho do tempo em atividades pessoais no local de trabalho, antes e depois da jornada.

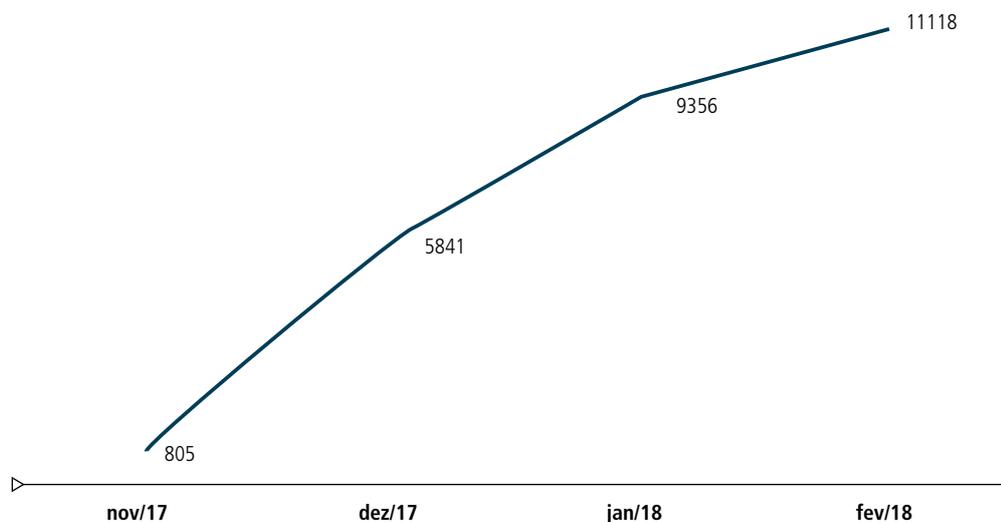
Cooperação: os novos mecanismos de prevenção e de resolução de conflitos

O foco na redução do número de conflitos trabalhistas e na resolução facilitada daqueles que surgem passou a se fazer presente em lei, a partir de 2017. Após a entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista o número de ações trabalhistas ajuizadas caiu cerca de 50%.

O próprio fortalecimento da negociação coletiva é uma medida indutiva da convergência de interesses e da redução de conflitos. Há outras iniciativas que contribuem para alcançar esse objetivo, como a possibilidade de acordo para rescisão do contrato de trabalho, hipótese em que o trabalhador receberá metade da multa rescisória e do aviso prévio, se indenizado, e na íntegra as demais verbas rescisórias, podendo sacar 80% do FGTS depositado em seu nome. Apenas em fevereiro de 2018, foram mais de 11 mil acordos celebrados nessa modalidade, segundo o Ministério do Trabalho. Essa tendência é de crescimento.

1. *In itinere* é uma expressão do latim que pode ser traduzida como *no itinerário*. Assim, as horas *in itinere* são compreendidas como aquelas despendidas no percurso para ir e voltar do trabalho.

Gráfico 2 – Número de rescisões por acordo



Fonte: Caged-MTb.

Outra medida para a redução de conflitos judiciais perante o judiciário trabalhista é a criação do procedimento de homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, que pode encerrar em definitivo a possibilidade de eventuais ações judiciais. Assim também o reconhecimento expresso de que a adesão a plano de demissão incentivada (ou voluntária), se firmado por meio de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, confere quitação plena e irrevogável a direitos decorrentes da relação empregatícia.

“O número de ações distribuídas na Justiça do Trabalho nos últimos meses caiu, em média, 70%. Só esse resultado significa enormes economias para empregados e empregadores e mais segurança jurídica para todos. O resultado de médio prazo é a redução do medo de empregar que rondava os empregadores em decorrência do alto custo de litigar em clima de insegurança. Apesar do grande estoque de ações trabalhistas acumuladas no passado, a redução indicada nos meses recentes já criou um ambiente mais favorável em muitas Varas do Trabalho. Os juízes estão mais felizes com a diminuição da exaustiva sobrecarga de trabalho. As audiências vêm respeitando o horário apazado. Os juízes as têm conduzido com mais calma, dando tempo à devida manifestação das partes e avaliando com cuidado os argumentos que orientarão suas sentenças. Numa palavra: em pouco tempo viu-se uma nítida melhoria da qualidade do processo judicial trabalhista. (...) Tais mudanças têm reflexo no trabalho dos advogados que passaram a aconselhar seus clientes a reivindicar apenas o que lhes parece justo e razoável, pois se pedirem demais e perderem as despesas serão de grande monta. Resultado: o trabalho dos advogados passou a ser mais judicioso e de melhor qualidade. Os escritórios de advocacia entenderam rapidamente que o mais importante agora não é a quantidade de ações e sim a sua qualidade e possibilidade de êxito. (...) Por tudo isso, pode-se dizer que no campo do processo do trabalho a reforma trabalhista caminha bem e deve se consolidar daqui para a frente. Essa lei está pegando.” José Pastore e Eduardo Pastore, **A reforma trabalhista está pegando**, O Estado de S. Paulo, 29 de março de 2018.

Expectativa e realidade: um cenário em números

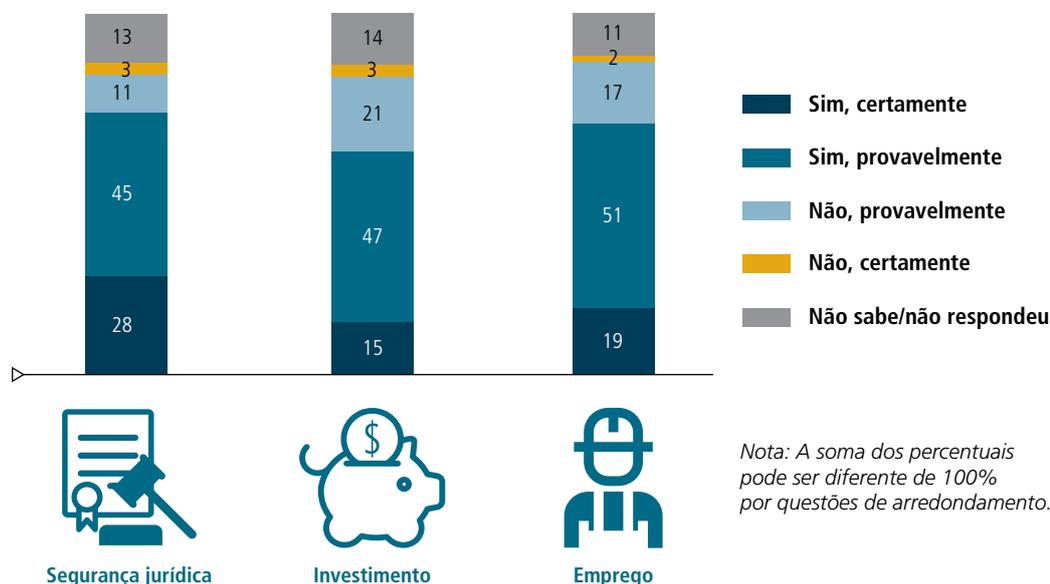
O quadro de mudanças derivado da Lei da Terceirização e da Lei da Reforma Trabalhista é positivo. As alterações incorporam à legislação trabalhista questões importantes, tais como a diversificação de realidades de trabalho e de emprego, a reestruturação dos modelos de negócios em cadeias de produção e serviços, a valorização da autonomia da vontade coletiva e a necessidade de balanceamento entre produtividade, competitividade, proteção e geração de empregos.

Estudo divulgado pelo Banco Itaú, após a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista confirma essa tendência, ao apontar que a modernização trabalhista pode levar o Brasil da atual 117ª posição no *ranking* global de competitividade para a 86ª. O PIB, por sua vez, tem potencial de aumentar 3,2% em quatro anos, ou seja, uma média de 0,8% ao ano. Somada a tudo isto, a taxa de desemprego estrutural pode ser reduzida em 1,4%; em outras palavras, menos 1,5 milhão de desempregados.

Essa projeção corrobora a visão do setor industrial para o cenário pós 2017. A Sondagem Especial - Reforma Trabalhista da CNI aponta que as indústrias de todos os setores, regiões e tamanhos esperam que as mudanças aumentem a segurança jurídica e, com isso, haja o consequente aumento dos investimentos e do número de empregos.

Assim, mais de 60% dos empresários industriais creem que a nova lei contribuirá para o aumento de investimentos, sendo que 70% deles entendem que a implementação da Lei da Reforma Trabalhista promoverá aumento da segurança jurídica, contribuindo para a geração de empregos.

Gráfico 3 – Expectativa de contribuição positiva da Reforma Trabalhista para a segurança jurídica, para o investimento e para o emprego
Percentual de respostas entre os que conhecem a Reforma (“Conhece de ouvir falar”, “Conhece mais ou menos” ou “Conhece bem”)



Fonte: CNI, Sondagem Especial – Reforma Trabalhista, Ano 18, Número 3, dezembro 2017.

A recomendação crítica: implementar a modernização trabalhista

A modernização trabalhista, alcançada pela Lei da Terceirização e pela Lei da Reforma Trabalhista, é, portanto, o fundamento sobre o qual poderão se alicerçar outras melhorias futuras para as relações de trabalho.

É sobre a premissa de que se efetivará plenamente a modernização trabalhista que se baseia a expectativa geral de que as novas relações de trabalho, sob a égide dessas novas leis, gerarão benefícios para a sociedade como um todo: reduzindo conflitos, prestigiando o diálogo, aumentando a segurança jurídica, estimulando investimentos e a geração de empregos formais.

A reforma gera oportunidades para todos. As empresas têm maior segurança na realização de seus negócios. Por sua vez, o governo se beneficia da melhoria da competitividade do País e do aumento do potencial de crescimento, enquanto os trabalhadores igualmente se beneficiam da maior flexibilidade, da segurança jurídica e do aumento potencial de geração de empregos.

Relações de trabalho: novos caminhos para avançar

A base para que se continue a avançar é a implementação segura da modernização trabalhista. Essa é a recomendação fundamental, a partir da qual novas mudanças poderão contribuir para o melhor desenvolvimento das relações de trabalho.

A agenda das novas mudanças passa por melhorias voltadas para o aprimoramento do mercado de trabalho, com foco na eficiência, geração de oportunidades de empregos e de inclusão além da redução de burocracias. Há medidas regulatórias – como a inclusão e qualificação profissional e aperfeiçoamentos no processo administrativo – que podem concorrer para um mercado de trabalho mais dinâmico.

2 RECOMENDAÇÕES

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

Problema

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

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

Em consequência desse “inchaço” da cota, criou-se uma demanda irreal para as empresas e também para as entidades de formação profissional. Com efeito, para a formação de profissionais devidamente qualificados por meio do processo de aprendizagem, é necessário que se identifiquem precisamente e de forma técnica quais as ocupações realmente compatíveis com o instituto da aprendizagem profissional.

Ação/solução

É preciso especificar, no Decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005, critérios de identificação da formação técnico-profissional metódica, ou revisar a CBO, de forma a se indicar, com metodologia técnica, quais funções profissionais demandam esse tipo de formação e, assim, quais ocupações seriam incluídas na base de cálculo da aprendizagem.

Ganhos

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

- Segurança jurídica na contratação de aprendizes
- Efetividade da formação de aprendizes, adequada à demanda por profissionais capacitados
- Maiores chances de contratação, após o fim do período de aprendizagem

Providência

Alterar o Decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005, ou revisar a CBO.

2.1.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, para dispor sobre a definição da base de cálculo da cota legal de aprendizes.

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

Art. 1º O Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 10.....
.....
.....
.....

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

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

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

2.2 Permitir que o número de aprendizes com deficiência seja considerado na reserva de vagas às pessoas com deficiência

Problema

A legislação (artigo 429 da CLT) dispõe que os estabelecimentos empresariais devem empregar e matricular, em cursos de aprendizagem profissional, número de aprendizes correspondente a entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Uma vez que há demanda pela formação profissional para preenchimento das cotas reservadas a pessoas com deficiência (2% a 5% dos cargos, proporcionalmente ao número de empregados em empresas com mais de 100 empregados, conforme o art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) 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, ajudando na superação de óbices quanto a sua formação profissional.

Além disso, muitas empresas têm sérias dificuldades para encontrar pessoas com deficiência habilitadas para o preenchimento de vagas de trabalho em número suficiente ao atendimento de sua respectiva cota legal, o que gera insegurança jurídica.

Ação/solução

É preciso alterar o art. 93 da Lei 8.213, para admitir que o número de aprendizes com deficiência, contratados pelas empresas, também seja contabilizado nas vagas reservadas ao preenchimento da cota de pessoas com deficiência.

Ganhos

Essa mudança estimulará a formação profissional de pessoas com deficiência, promovendo efetiva inclusão. Por outro lado, reduzem-se os constantes problemas das empresas, que não conseguem contratar pessoas com deficiência habilitadas para o preenchimento de vagas de trabalho em número suficiente para o atendimento da cota estabelecida por lei:

- Promoção de efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Estímulo aos programas de aprendizagem.
- Redução da insegurança jurídica para as empresas com dificuldade de contratação de pessoas com deficiência.

Providência

Aprovar o PL 05260/2016.

2.3 Criar banco de oportunidades específico para pessoas com deficiência

Problema

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

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

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

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

Ação/solução

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

Ganhos

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

- Facilita o conhecimento das pessoas com deficiência das vagas de trabalho adequadas a seu perfil profissional.
- Amplia a segurança jurídica e praticidade para o cumprimento da legislação trabalhista pelas empresas.
- Reduza litigiosidade.

Providência

Alterar a Lei 8.213/91.

2.3.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a criação do banco de oportunidades para pessoas com deficiência.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Inclua-se na Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 93-A com a seguinte redação:

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

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

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

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

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

2.4 Estabelecer cota para contratação de pessoas com deficiência, proporcional ao grau de risco dos estabelecimentos

Problema

Toda e qualquer empresa com mais de 100 empregados, independentemente do tipo de atividade desempenhada, localidade e grau de risco envolvido, deve preencher cargos com pessoas com deficiência habilitadas ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social. Para tanto, calcula-se o total de empregados, sobre o qual incide uma cota entre 2% a 5% dos cargos existentes, a depender do porte da empresa (artigo 93 da Lei 8.213/91).

Contudo, diversas empresas têm grande parte de seus cargos em funções que exigem competência plena para o trabalho, ou seja, não só qualificação profissional, mas também preenchimento de requisitos físicos, sensoriais e intelectuais compatíveis com o cargo – de modo a não ampliar o alto risco já inerente à função e aumentar o perigo à vida do próprio trabalhador e de seus colegas.

No entanto, a lei não considera esses aspectos e, por essa razão, as empresas são obrigadas ao emprego excessivo de profissionais com deficiência em áreas administrativas, o que, muitas vezes, torna-se inviável, na medida em que os setores administrativos costumam ter posições de trabalho em número muito inferior ao das operações técnicas de risco.

Ação/solução

Dessa forma, é necessário estabelecer graduações para os diferentes níveis de risco dos estabelecimentos, garantindo uma melhor inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que se reconhece a diferença nas diversas atividades produtivas e se busca a prevenção de situações de risco.

Ganhos

Essa mudança leva em conta a necessidade de tratamento diferenciado entre os estabelecimentos com diferentes graus de risco, ao mesmo tempo em que mantém a preocupação com a efetiva inclusão de pessoas com deficiência:

- Foco na eficiência da contratação para funções adaptadas a pessoas com deficiência.
- Redução da possibilidade de pessoas com deficiência serem colocadas em situações de risco, para as quais não tenham aptidão plena.
- Redução da litigiosidade em relação ao preenchimento de cargos por pessoas com deficiência.

Providência

Aprovar o PLS 0191/2016.

2.5 Estimular a dupla visita de caráter orientador

Problema

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

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

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

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

Ação/solução

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

Ganhos

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

- Aumento do comprometimento com as normas aplicáveis às realidades produtivas, facilitando a realização de ajustes necessários.
- Redução dos litígios trabalhistas.
- Aumento da segurança jurídica.

Providência

Aprovar o PLS 0149/2014.

2.6 Criar o Conselho de Recursos Administrativos no Ministério do Trabalho

Problema

A lei determina que as defesas aos autos de infração devem ser apresentadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, cabendo recurso à Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTb (artigo 629 e seguintes da CLT).

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 as empresas e o Estado.

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

Ação/solução

Assim, é necessário alterar os artigos 635, 636, 637 e 638 da CLT para criar o conselho de recursos administrativos no Ministério do Trabalho, de natureza tripartite, para julgar os recursos apresentados contra decisões que imponham penalidade por infração da legislação do trabalho.

Ganhos

Essa criação seria salutar, pois, a exemplo do CRPS e do Carf, permitiria a efetiva revisão e análise dos recursos em face de decisões que imponham penalidades por infrações à legislação trabalhista. Dessa forma, pode ser reduzido o número de demandas judiciais, contribuindo também para a uniformização de interpretação sobre um mesmo tema e para a segurança jurídica, com redução dos gastos públicos e dos custos das empresas:

- Aumento da impessoalidade e segurança jurídica no âmbito administrativo-trabalhista.
- Diminuição da litigiosidade quanto a infrações trabalhistas.

Providência

Alterar os artigos 635 a 638 da CLT.

2.6.1 Minuta de ato legal

LEI N.

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

O **Congresso Nacional** decreta:

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

“Art. 635. De toda decisão que impuser penalidade administrativa por infração das leis de disposições do trabalho caberá recurso com efeito suspensivo e devolutivo ao Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho, sediado em Brasília.

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

§ 2º O Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho 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, 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 responsável pela autuação, que os encaminhará ao Conselho de Recursos do Ministério do Trabalho.

§ 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 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 esse tenha sido interposto;

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

III – De instância especial.” (NR)

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

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

Problema

A lei (artigo 636 da CLT) prevê que o empregador deve recolher o valor correspondente às multas administrativas aplicadas em ações fiscais, para que possa recorrer delas.

Tal exigência, além de restringir a ampla defesa administrativa de empresas, dificulta a defesa de empresas que estejam com problemas financeiros, sem que com isso se alcance benefício efetivo para o Estado ou mesmo para os trabalhadores.

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

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

Ação/solução

É preciso, portanto, excluir a exigência de recolhimento da multa para interposição de recurso administrativo, no âmbito do Ministério do Trabalho.

Ganhos

Essa mudança reforçaria a necessária ampla defesa e o devido processo legal garantidos às empresas, além de reduzir burocracias no âmbito administrativo:

- Garantia do direito de ampla defesa e do devido processo legal na esfera administrativa às empresas.
- Maior disponibilidade financeira às empresas cujos recursos administrativos são providos.
- Redução de burocracias desnecessárias para a interposição de recursos administrativos.

Providência

Alterar o artigo 636 da CLT.

2.7.1 Minuta de ato legal

LEI N.

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

O **Congresso Nacional** decreta:

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

“Art. 636.
.....

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

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

....." (NR)

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

2.8 Modificar a data de recolhimento do FGTS

Problema

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

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

Ação/solução

É benéfico, portanto, para unificar tais obrigações, alterar a data de recolhimento do FGTS do dia 7 para o dia 20 de cada mês.

Ganhos

Essa mudança simplificaria a gestão de pagamentos das empresas, sem prejuízo aos empregados ou ao governo:

- Facilita a gestão de pagamentos e rotinas das empresas.

Providência

Alterar o artigo 15 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.

2.8.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, para dispor sobre a data do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

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

2.9 Acrescentar o exame de gravidez ao rol de exames demissionais

Problema

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

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

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

Ação/solução

Por isso, alterar a CLT para dispor sobre a possibilidade de se incluir no rol de exames demissionais o exame de gravidez, de forma a dirimir a insegurança jurídica em questões de estabilidade provisória e reversão da rescisão contratual.

Ganhos

Tal providência traria ganhos de segurança jurídica às empresas, que teriam como saber se o ato de dispensa que praticam é ou não válido; também traria benefícios às empregadas, que tenderiam a usufruir mais tempestivamente de sua estabilidade; e, por fim, também ao Estado, que ganharia com a redução de conflitos judiciais relativos à questão:

- Maior segurança jurídica em dispensas de empregadas.
- Garantia de não afastamento do trabalho, quando houver estabilidade provisória em virtude de gestação por ocasião da dispensa.
- Diminuição da litigiosidade e dos custos com processos judiciais.

Providência

Aprovar o PL 06074/2016.

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

Problema

O art. 10, inciso II, alínea b do ADCT estabelece ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto.

No entanto, essa proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa tem sido estendida pelo Judiciário para os casos de cessação do contrato de trabalho por decurso de prazo em contratos por prazo determinado ou temporários. Esse entendimento foi incluído na Súmula 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

Ação/solução

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

Ganhos

Tal providência aumentaria a segurança jurídica, retirando entraves para o mercado de trabalho da mulher:

- Diminuição da litigiosidade e dos custos com processos judiciais.
- Aumento da segurança jurídica nos contratos estabelecidos de boa-fé entre as partes.

Providência

Alterar o artigo 391-A da CLT.

2.10.1 Minuta de ato legal

LEI N.

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

O **Congresso Nacional** decreta:

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

“Art. 391-A.
.....

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

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

2.11 Conceder autorizações permanentes para o trabalho aos domingos e feriados a novos setores e atividades econômicas

Problema

Há diversos setores e atividades econômicas que precisam funcionar ininterruptamente. Neles, caso ocorra uma interrupção em determinadas etapas do processo produtivo, há risco de perda de matérias-primas, de danificação de equipamentos e mesmo de inviabilização econômica do processo produtivo.

Diversos setores e atividades que se encaixam nessa descrição já têm autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados (lista do Decreto 27.048, de 12 de agosto de 1949). No entanto, nos últimos anos surgiram novos setores e atividades, sendo também alterados processos produtivos. Assim, novas demandas por funcionamento contínuo apareceram.

Um exemplo desse fenômeno foi a concessão de autorização permanente, em agosto de 2017, ao setor do “comércio varejista de supermercados e de hipermercados, cuja atividade preponderante é a venda de alimentos”.

Entre os outros setores e atividades que passaram a demandar a autorização permanente nos últimos anos, podem ser citadas as indústrias de processamento de alimentos perecíveis, de processamento de minérios, de fabricação de papéis e celulose e de fármacos.

Ação/solução

Portanto, é fundamental incluir na relação do Decreto 27.048/49 novos setores e atividades, capazes de sofrer perdas técnicas ou econômicas irreparáveis, caso haja interrupção no processo produtivo.

Ganhos

Com isso, permitem-se ganhos para as empresas, com aumento de produtividade e competitividade, além de oportunidades de emprego. Essa mudança ainda proporcionará a diminuição do risco de perecimento de matérias-primas, de danificação de equipamentos e outros danos irreparáveis ou perdas técnicas à indústria:

- Aumento da produtividade das empresas autorizadas a trabalhar continuamente.
- Redução de perdas e gastos na indústria.
- Estímulo à produção e à geração de empregos formais.

Providência

Alterar o Decreto 27.048, de 12 de agosto de 1949.

2.11.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949, para dispor a respeito da concessão de autorizações permanentes para o trabalho aos domingos e feriados.

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

Art. 1º O item I da relação a que se refere o art. 7º do Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“I – INDÚSTRIA

.....
.....

26) Indústria de processamento de alimentos perecíveis;

27) Indústria de processamento de minérios;

28) Indústria de fabricação de papéis e celulose;

29) Indústria de fármacos.” (NR)

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

2.12 Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS

Problema

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

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

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

Ação/solução

A contribuição de 10% sobre o FGTS, que não tem mais justificativa para a sua existência, merece revogação, pois causa ônus desnecessário e significativo às empresas. É preciso extingui-la, uma vez que já foi alcançada a finalidade para a qual foi criada.

Ganhos

Essa mudança desonerará as empresas, favorecendo a competitividade e um ambiente de negócios mais propício à geração de novos empregos:

- Extinção de um tributo cuja motivação deixou de existir.
- Redução dos custos indiretos sobre o trabalho.

Providência

Aprovar o PLP 051/2007.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 12 abr. 2018.

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

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Sondagem Especial**: reforma trabalhista, Brasília, v. 18, n. 3, dez. 2017.

SILVA, Joana; ALMEIDA, Rita; STROKOVA, Victoria. 2015. **Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil**: uma agenda de competências e empregos. Washington, DC: World Bank, 2015. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22545/Livro_completo-14OCT2015.pdf?sequence=12&isAllowed=y>. Acesso em: 02 abr. 2018.

PASTORE, José; PASTORE, Eduardo. A reforma trabalhista está pegando. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo, 29 mar. 2018.

ITAÚ. Reforma trabalhista: potenciais impactos. **Macro visão**, ago. 2017. Disponível em: <https://www.italy.com.br/_arquivosstaticos/italyBBA/contents/common/docs/04082017_MACROVISAO_REFORMATRABALHISTA.pdf>. Acesso em abril de 2018.

LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2018

1. Segurança Jurídica e Governança: o problema e a agenda
2. Segurança Jurídica e Governança na Infraestrutura
3. Segurança Pública: a importância da governança
4. O Brasil na OCDE: um caminho natural
5. Saúde Suplementar: uma agenda para melhores resultados
6. Educação: a base para a competitividade
7. Ensino de Engenharia: fortalecimento e modernização
8. Financiamento Privado de Longo Prazo: uma agenda para fortalecer o mercado de debêntures
9. Licenciamento Ambiental: propostas para a modernização
10. Biodiversidade: as oportunidades do uso econômico e sustentável
11. Mudanças Climáticas: estratégias para a indústria
12. Economia Circular: o uso eficiente dos recursos
13. Segurança Hídrica: novo risco para a competitividade
14. Modernizar a Tributação Indireta para Garantir a Competitividade do Brasil
15. Tributação da Renda de Pessoas Jurídicas: o Brasil precisa se adaptar às novas regras globais
16. Tributação sobre a Importação e Exportação de Serviços: mudar para uma indústria competitiva
17. Tributação no Comércio Exterior: isonomia para a competitividade
18. Relações de trabalho: caminhos para continuar a avançar
19. Modernização Previdenciária e da Segurança e Saúde no Trabalho: ações para avançar
20. Privatização da Infraestrutura: o que falta fazer?
21. Sistema Portuário: avanços, problemas e agenda
22. Transporte Marítimo de Contêineres e a Competitividade das Exportações
23. Transporte Ferroviário: colocando a competitividade nos trilhos
24. Saneamento Básico: uma agenda regulatória e institucional
25. Grandes Obras Paradas: como enfrentar o problema?

26. Energia Elétrica: custos e competitividade
27. Insumos Energéticos: custos e competitividade
28. Gás Natural: mercado e competitividade
29. Térmicas na Base: a escolha inevitável
30. Telecomunicações: modernização do marco institucional
31. Inovação: agenda de políticas
32. Indústria 4.0 e Digitalização da Economia
33. Compras Governamentais e Desenvolvimento Tecnológico:
a experiência internacional e propostas para o Brasil
34. Propriedade Intelectual: uma agenda para o desenvolvimento industrial
35. Governança do Comércio Exterior: aperfeiçoamento de
instituições e competências
36. Acordos Comerciais: as prioridades
37. Barreiras Comerciais e aos Investimentos: ações para abrir mercados
38. Investimentos Brasileiros no Exterior: superando os obstáculos
39. Defesa Comercial: agenda para um comércio justo
40. Financiamento e Garantias às Exportações:
mais eficácia no apoio ao exportador
41. Facilitação e Desburocratização do Comércio Exterior Brasileiro
42. Documentos Aduaneiros: comércio exterior sem amarras
43. Política Industrial Setorial: conceitos, critérios e importância (esse documento
será divulgado em um seminário específico dedicado ao tema)

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

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires
Diretor

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais - DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Gerência Executiva de Relações de Trabalho - GERT

Sylvia Lorena
Gerente-Executiva

Carolina Ávila Ramalho
Desirée G. Timo
Eduardo Albuquerque Sant'anna
Pablo Rolim Carneiro
Equipe Técnica

Ana Cristina Fachine Pimentel
Ana Maria Santos Fidelis
Andreia Carvalho
Aretha Corrêa
Luisa Martins de Almeida Bretas Christino
Lucas Marinho Lima
Mariana Pimenta
Priscila Pereira Camargo Anes Schlobach
Rafael Ernesto Kieckbusch
Reinaldo Felisberto Damacena
Apoio técnico

Coordenação dos projetos do Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022**Diretoria de Políticas e Estratégia - DIRPE**

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Renato da Fonseca
Samantha Ferreira e Cunha
Maria Carolina Correia Marques
Mônica Giágio
Fátima Cunha

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves
Gerente-Executiva

André Augusto Dias
Produção Editorial

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente-Executivo

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

ZPC Comunicação
Revisão Gramatical

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico

IComunicação
Diagramação

Athalaia Gráfica e Editora
Impressão

 www.cni.org.br

 /cnibrasil

 /cni_br

 /cnibr

 /cniweb



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



ISBN 978-85-7957-207-4



9 788579 572074