



**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2013**  
**(Do Sr. Major Fábio)**

**Acrescenta os Art. 199-A, 199-B, Art. 462-A e Art. 466-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor a observância de critérios no uso da política de produtividade.**

**O Congresso Nacional decreta:**

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, fica acrescida dos seguintes dispositivos:

*“Art. 199-A A empresa que adotar políticas de produtividade levará em conta a compatibilização das:*

- a) metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas aos trabalhadores;*
- b) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie.*

*Art. 199-B É vedado ao empregador:*

- a) o estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho com base na aceleração do trabalho;*
- b) a cobrança pelo cumprimento das metas ou a ameaça de punições por eventual descumprimento;*



*c) o estímulo abusivo à competição entre colegas ou a utilização de outros procedimentos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.*

*§ 1º A avaliação de desempenho deve estar disponível para consulta do trabalhador, a seu critério.*

*§ 2º Caracteriza assédio moral a cobrança de metas de produção que extrapola o critério da razoabilidade e o poder diretivo inerente ao empregador, gerando excessiva pressão sobre o trabalhador, de modo a comprometer-lhe sua saúde física e mental.*

.....

*Art. 462-A É vedado ao empregador estabelecer regras de produtividade com a adoção de cláusulas que impliquem, em face de metas não atingidas, zerar quotas de produção já alcançadas, de modo a limitar e a comprometer o recebimento da remuneração variável do trabalhador, observando-se sempre o disposto no Art. 466-A.*

.....

*Art. 466-A Quando não alcançada a integralidade da meta de produtividade estabelecida para determinado período, é exigível o pagamento do prêmio-produtividade proporcionalmente à respectiva quota de produção atingida pelo trabalhador.*

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



## JUSTIFICAÇÃO

É inegável que o mundo do trabalho vem sofrendo grandes e rápidas transformações, seja nas formas de produção, seja nos tipos de prestação de serviço, seja na forma correspondente de remunerar o trabalho prestado pelas diversas atividades. Sob esse aspecto, a remuneração variável é cada vez mais utilizada no mundo do trabalho.

Bastante disseminada, a forma como vem sendo utilizada a política de metas de produtividade exige urgente atenção do legislador ordinário.

Com efeito, as empresas costumam estabelecer metas exageradas, com o corte de *tempos mortos*, seguindo a lógica pós-fordista de produção, a fim de garantir o maior rendimento possível.

Constantemente as metas são elevadas e muitas vezes são adotadas normas que acabam não remunerando a produtividade já obtida: a meta não é alcançada e as quotas de produção atingidas não são levadas em conta para a próxima meta. A empresa sai lucrando bastante, afinal sua produtividade é elevada pelo trabalhador, mas por todo esse (maior) trabalho ele fica sem a correspondente contraprestação salarial, tendo em vista que a meta estabelecida não é alcançada (muitas vezes, sequer é alcançável).

As empresas extrapolam o poder diretivo inerente ao empregador, cobrando o cumprimento desmedido da produção, gerando temor, ansiedade e insegurança no empregado, que trabalha sob constante ameaça de punições ou de demissão.

Ao adotar mecanismos e ferramentas que inviabilizam a fruição de direitos dos trabalhadores, as empresas acabam realizando a ilícita prática de *dumping social*, por meio da qual eliminam a concorrência à custa dos direitos básicos dos empregados: com o desleal aumento



da competitividade, em razão do baixo custo da produção de bens e da prestação de serviços, conseguindo obter vantagens comerciais e financeiras no mercado. A conduta, portanto, fere não apenas direitos dos trabalhadores, mas gera dano coletivo, reclamando a atenção do Estado.

No âmbito do Judiciário, a matéria também já vem merecendo a atenção, a exemplo da jurisprudência a seguir:

*COBRANÇA PARA O CUMPRIMENTO DE METAS – GESTÃO QUE EXTRAPOLA A RAZOABILIDADE – DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA – Todo aquele que por culpa ou dolo infringir direito à honra ou à imagem de outrem fica compelido a indenizar-lhe o prejuízo, porque a honra, a imagem e a intimidade de qualquer pessoa são invioláveis. A reparação por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito ou um erro de conduta do empregador ou de seu preposto, um dano suportado pelo ofendido e um nexo de causalidade entre o comportamento antijurídico do primeiro e a lesão suportada pelo último. Estando comprovada nos autos a presença de todas essas características, devido é o pagamento de indenização por danos morais. No caso, a demonstração da chamada gestão por injúria não descaracteriza a ocorrência de dano moral, ainda que o pedido obreiro de reparação esteja fulcrado em assédio moral. Isso porque cumpre ao Juiz o enquadramento legal dos fatos levados à sua apreciação jurisdicional. No caso, comprovada a ocorrência de dano moral*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

*tanto por assédio moral quanto por gestão por injúria mister concluir pela procedência do pleito de pagamento da indenização respectiva. 4- Recurso conhecido e provido em parte. (TRT 10ª R. – RO 1263-96.2010.5.10.0007 – Rel. Des. Brasilino Santos Ramos – DJe 22.07.2011 – p. 77).*

No âmbito do Poder Executivo, o Anexo II da Norma Regulamentadora (NR) 17 – Ergonomia, dispõe sobre o assunto, mas é direcionada apenas aos trabalhadores em Teleatendimento/Telemarketing. A referida norma, portanto, serviu-nos de orientação na elaboração do presente Projeto de Lei.

Pelo exposto, contamos com o necessário apoio de nossos Ilustres Colegas para a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em                    de                    de 2013

Deputado **MAJOR FÁBIO**  
**DEM/PB**