



C0049238E

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.209-A, 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para impor a observância de critérios no uso da política de produtividade; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, pela rejeição deste e do de nº 6.929/13, apensado (relator: DEP. RENATO MOLLING).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

S U M Á R I O

I – Projeto inicial

II – Projeto apensado: 6.929/13

III – Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

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 do 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 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 28 de agosto de 2013

Deputado **MAJOR FÁBIO**
DEM/PB

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI
--

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação Das Leis Do
Trabalho.

.....

TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO V
DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO
(Capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Seção XIV
Da Prevenção da Fadiga

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único. Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.
(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Seção XV
Das outras Medidas Especiais de Proteção

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc., e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de

água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em

estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. [*\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)*](#)

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)*](#)

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação. [*\(Vide art. 5º da Lei nº 3.207, de 18/7/1957\)*](#)

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.272, de 5/9/2001\)*](#)

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas. [*\(Parágrafo único acrescido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/8/2001\)*](#)

NORMA REGULAMENTADORA Nº 17

ERGONOMIA

ANEXO II

TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING

(Aprovado pela Portaria SIT n.º 09, de 30 de março de 2007)

1. O presente Anexo estabelece parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing

nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

1.1. As disposições deste Anexo aplicam-se a todas as empresas que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

1.1.1. Entende-se como call center o ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

1.1.1.1. Este Anexo aplica-se, inclusive, a setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

1.1.2. Entende-se como trabalho de teleatendimento/telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

2. MOBILIÁRIO DO POSTO DE TRABALHO

2.1. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé deve ser proporcionado ao trabalhador mobiliário que atenda aos itens 17.3.2, 17.3.3 e 17.3.4 e alíneas, da Norma Regulamentadora n.º 17 (NR 17) e que permita variações posturais, com ajustes de fácil acionamento, de modo a prover espaço suficiente para seu conforto, atendendo, no mínimo, aos seguintes parâmetros:

a) o monitor de vídeo e o teclado devem estar apoiados em superfícies com mecanismos de regulagem independentes;

b) será aceita superfície regulável única para teclado e monitor quando este for dotado de regulagem independente de, no mínimo, 26 (vinte e seis) centímetros no plano vertical;

c) a bancada sem material de consulta deve ter, no mínimo, profundidade de 75 (setenta e cinco) centímetros medidos a partir de sua borda frontal e largura de 90 (noventa) centímetros que proporcionem zonas de alcance manual de, no máximo, 65 (sessenta e cinco) centímetros de raio em cada lado, medidas centradas nos ombros do operador em posição de trabalho;

d) a bancada com material de consulta deve ter, no mínimo, profundidade de 90 (noventa) centímetros a partir de sua borda frontal e largura de 100 (cem) centímetros que proporcionem zonas de alcance manual de, no máximo, 65 (sessenta e cinco) centímetros de raio em cada lado, medidas centradas nos ombros do operador em posição de trabalho, para livre utilização e acesso de documentos;

e) o plano de trabalho deve ter bordas arredondadas;

f) as superfícies de trabalho devem ser reguláveis em altura em um intervalo mínimo de 13 (treze) centímetros,

medidos de sua face superior, permitindo o apoio das plantas dos pés no piso; g) o dispositivo de apontamento na tela (mouse) deve estar apoiado na mesma superfície do teclado, colocado em área

de fácil alcance e com espaço suficiente para sua livre utilização;

h) o espaço sob a superfície de trabalho deve ter profundidade livre mínima de 45 (quarenta e cinco) centímetros ao nível dos joelhos e de 70 (setenta) centímetros ao nível dos pés, medidos de sua borda frontal;

i) nos casos em que os pés do operador não alcançarem o piso, mesmo após a regulagem do assento, deverá ser fornecido apoio para os pés que se adapte ao comprimento das pernas do trabalhador, permitindo o apoio das plantas dos pés, com inclinação ajustável e superfície revestida de material antiderrapante;

j) os assentos devem ser dotados de:

1. apoio em 05 (cinco) pés, com rodízios cuja resistência evite deslocamentos involuntários e que não

comprometam a estabilidade do assento;

2. superfícies onde ocorre contato corporal estofadas e revestidas de material que permita a perspiração;

3. base estofada com material de densidade entre 40 (quarenta) a 50 (cinquenta) kg/m³;

4. altura da superfície superior ajustável, em relação ao piso, entre 37 (trinta e sete) e 50 (cinquenta) centímetros, podendo ser adotados até 03 (três) tipos de cadeiras com alturas diferentes, de forma a atender as necessidades de todos os operadores;
5. profundidade útil de 38 (trinta e oito) a 46 (quarenta e seis) centímetros;
6. borda frontal arredondada;
7. características de pouca ou nenhuma conformação na base;
8. encosto ajustável em altura e em sentido antero-posterior, com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar; largura de, no mínimo, 40 (quarenta) centímetros e, com relação aos encostos, de no mínimo, 30,5 (trinta vírgula cinco) centímetros;
9. apoio de braços regulável em altura de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) centímetros a partir do assento, sendo que seu comprimento não deve interferir no movimento de aproximação da cadeira em relação à mesa, nem com os movimentos inerentes à execução da tarefa.

3. EQUIPAMENTOS DOS POSTOS DE TRABALHO

3.1. Devem ser fornecidos gratuitamente conjuntos de microfone e fone de ouvido (head-sets) individuais, que permitam ao operador a alternância do uso das orelhas ao longo da jornada de trabalho e que sejam substituídos sempre que apresentarem defeitos ou desgaste devido ao uso.

3.1.2. Alternativamente, poderá ser fornecido um head set para cada posto de atendimento, desde que as partes que permitam qualquer espécie de contágio ou risco à saúde sejam de uso individual.

3.1.3. Os head-sets devem:

- a) ter garantidas pelo empregador a correta higienização e as condições operacionais recomendadas pelos fabricantes;
- b) ser substituídos prontamente quando situações irregulares de funcionamento forem detectadas pelo operador;
- c) ter seus dispositivos de operação e controles de fácil uso e alcance;
- d) permitir ajuste individual da intensidade do nível sonoro e ser providos de sistema de proteção contra choques acústicos e ruídos indesejáveis de alta intensidade, garantindo o entendimento das mensagens.

3.2. O empregador deve garantir o correto funcionamento e a manutenção contínua dos equipamentos de comunicação, incluindo os conjuntos de head-sets, utilizando pessoal técnico familiarizado com as recomendações dos fabricantes.

3.3. Os monitores de vídeo devem proporcionar corretos ângulos de visão e ser posicionados frontalmente ao operador, devendo ser dotados de regulagem que permita o correto ajuste da tela à iluminação do ambiente, protegendo o trabalhador contra reflexos indesejáveis.

3.4. Toda introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores deve ser alvo de análise ergonômica prévia, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação.

4. CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

4.1. Os locais de trabalho devem ser dotados de condições acústicas adequadas à comunicação telefônica, adotando-se medidas tais

como o arranjo físico geral e dos postos de trabalho, pisos e paredes, isolamento acústico do ruído externo,

tamanho, forma, revestimento e distribuição das divisórias entre os postos, com o fim de atender o disposto no item 17.5.2, alínea “a” da NR-17.

4.2. Os ambientes de trabalho devem atender ao disposto no subitem 17.5.2 da NR-17, obedecendo-se, no mínimo, aos seguintes parâmetros:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO, observando o nível de ruído aceitável para efeito de conforto de até 65 dB(A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB;

b) índice de temperatura efetiva entre 20° e 23°C;

c) velocidade do ar não superior a 0,75 m/s;

d) umidade relativa do ar não inferior a 40% (quarenta por cento).

4.2.1. Devem ser implementados projetos adequados de climatização dos ambientes de trabalho que permitam distribuição homogênea das temperaturas e fluxos de ar utilizando, se necessário, controles locais e/ou setorizados da temperatura, velocidade e direção dos fluxos.

4.2.2. As empresas podem instalar higrômetros ou outros equipamentos que permitam ao trabalhador acompanhar a temperatura efetiva e a umidade do ar do ambiente de trabalho.

4.3. Para a prevenção da chamada “síndrome do edifício doente”, devem ser atendidos:

a) o Regulamento Técnico do Ministério da Saúde sobre “Qualidade do Ar de Interiores em Ambientes Climatizados”,

com redação da Portaria MS n.º 3.523, de 28 de agosto de 1998 ou outra que a venha substituir;

b) os Padrões Referenciais de Qualidade do Ar Interior em ambientes climatizados artificialmente de uso público e coletivo, com redação dada pela Resolução RE n.º 9, de 16 de janeiro de 2003, da ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária, ou outra que a venha substituir, à exceção dos parâmetros físicos de temperatura e umidade definidos no item 4.2 deste Anexo;

c) o disposto no item 9.3.5.1 da Norma Regulamentadora n.º 9 (NR 9).

4.3.1. A documentação prevista nas alíneas “a” e “b” deverá estar disponível à fiscalização do trabalho.

4.3.2. As instalações das centrais de ar condicionado, especialmente o plenum de mistura da casa de máquinas, não devem ser utilizadas para armazenamento de quaisquer materiais.

4.3.3. A descarga de água de condensado não poderá manter qualquer ligação com a rede de esgoto cloacal.

5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5.1. A organização do trabalho deve ser feita de forma a não haver atividades aos domingos e feriados, seja total ou parcial, com exceção das empresas autorizadas previamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o previsto no Artigo 68, “caput”, da CLT e das atividades previstas em lei.

5.1.1. Aos trabalhadores é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

5.1.2. As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com os Artigos 67, parágrafo único, e 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas.

5.1.2.1. Os empregadores devem levar em consideração as necessidades dos operadores na elaboração das escalas laborais que acomodem necessidades especiais da vida familiar dos trabalhadores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas.

5.1.3. A duração das jornadas de trabalho somente poderá prolongar-se além do limite previsto nos termos da lei em casos excepcionais, por motivo de força maior, necessidade imperiosa ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, conforme dispõe o Artigo 61 da CLT, realizando a comunicação à autoridade competente, prevista no §1º do mesmo artigo, no prazo de 10 (dez) dias. 5.1.3.1. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, de acordo com o Artigo 384 da CLT.

5.2. O contingente de operadores deve ser dimensionado às demandas da produção no sentido de não gerar sobrecarga habitual ao trabalhador.

5.2.1. O contingente de operadores em cada estabelecimento deve ser suficiente para garantir que todos possam usufruir as pausas e intervalos previstos neste Anexo.

5.3. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

5.3.1. A prorrogação do tempo previsto no presente item só será admissível nos termos da legislação, sem prejuízo das pausas previstas neste Anexo, respeitado o limite de 36 (trinta e seis) horas semanais de tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing.

5.3.2. Para o cálculo do tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing devem ser computados os períodos em que o operador encontra-se no posto de trabalho, os intervalos entre os ciclos laborais e os deslocamentos para solução de questões relacionadas ao trabalho.

5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

a) fora do posto de trabalho;

b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;

c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

5.4.1.1. A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

5.4.2. O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos.

5.4.3. Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento/telemarketing de até 04 (quatro) horas diárias, deve ser observada a concessão de 01 pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

5.4.4. As pausas para descanso devem ser consignadas em registro impresso ou eletrônico.

5.4.4.1. O registro eletrônico de pausas deve ser disponibilizado impresso para a fiscalização do trabalho no curso da inspeção, sempre que exigido.

5.4.4.2. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus registros de pausas.

5.4.5. Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que

permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

5.5. O tempo necessário para a atualização do conhecimento do operador e para o ajuste do posto de trabalho é considerado como parte da jornada normal.

5.6. A participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando adotadas pela empresa, não é obrigatória, e a recusa do trabalhador em praticá-la não poderá ser utilizada para efeito de qualquer punição.

5.7. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações.

5.8. Nos locais de trabalho deve ser permitida a alternância de postura pelo trabalhador, de acordo com suas conveniência e necessidade.

5.9. Os mecanismos de monitoramento da produtividade, tais como mensagens nos monitores de vídeo, sinais luminosos, cromáticos, sonoros, ou indicações do tempo utilizado nas ligações ou de filas de clientes em espera, não podem ser utilizados para aceleração do trabalho e, quando existentes, deverão estar disponíveis para consulta pelo operador, a seu critério.

5.10. Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho:

- a) compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas;
- b) monitoramento de desempenho;
- c) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- d) pressões aumentadas de tempo em horários de maior demanda;
- e) períodos para adaptação ao trabalho.

5.11. É vedado ao empregador:

- a) exigir a observância estrita do script ou roteiro de atendimento;
- b) imputar ao operador os períodos de tempo ou interrupções no trabalho não dependentes de sua conduta.

5.12. A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador.

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

5.14. Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambigüidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores.

5.15. Os sistemas informatizados devem ser elaborados, implantados e atualizados contínua e suficientemente, de maneira a mitigar sobretarefas como a utilização constante de memória de curto prazo, utilização de anotações precárias, duplicidade e concomitância de anotações em papel e sistema informatizado.

5.16. As prescrições de diálogos de trabalho não devem exigir que o trabalhador forneça o sobrenome aos clientes, visando resguardar sua privacidade e segurança pessoal.

6. CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

6.1. Todos os trabalhadores de operação e de gestão devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.

6.1.1. A capacitação deve envolver, também, obrigatoriamente os trabalhadores temporários.

6.1.2. A capacitação deve incluir, no mínimo, aos seguintes itens:

- a) noções sobre os fatores de risco para a saúde em teleatendimento/telemarketing;
- b) medidas de prevenção indicadas para a redução dos riscos relacionados ao trabalho;
- c) informações sobre os sintomas de adoecimento que possam estar relacionados a atividade de

teleatendimento/telemarketing, principalmente os que envolvem o sistema osteomuscular, a saúde mental, as funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores;

d) informações sobre a utilização correta dos mecanismos de ajuste do mobiliário e dos equipamentos dos postos de trabalho, incluindo orientação para alternância de orelhas no uso dos fones mono ou bi-auriculares e limpeza e substituição de tubos de voz;

e) duração de 04 (quatro) horas na admissão e reciclagem a cada 06 (seis) meses, independentemente de campanhas educativas que sejam promovidas pelos empregadores;

f) distribuição obrigatória de material didático impresso com o conteúdo apresentado;

g) realização durante a jornada de trabalho.

6.2. Os trabalhadores devem receber qualificação adicional à capacitação obrigatória referida no item anterior quando forem introduzidos novos fatores de risco decorrentes de métodos, equipamentos, tipos específicos de atendimento, mudanças gerenciais ou de procedimentos.

6.3. A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

- a) pessoal de organização e métodos responsável pela organização do trabalho na empresa, quando houver;
 - b) integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, quando houver;
 - c) representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando houver;
 - d) médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
 - e) responsáveis pelo Programa de Prevenção de Riscos de Ambientais;
- representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

7. CONDIÇÕES SANITÁRIAS DE CONFORTO

7.1. Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.

7.2. Deve ser proporcionada a todos os trabalhadores disponibilidade irrestrita e próxima de água potável, atendendo à Norma Regulamentadora n.º 24 – NR 24.

7.3. As empresas devem manter ambientes confortáveis para descanso e recuperação durante as pausas, fora dos ambientes de trabalho, dimensionados em proporção adequada ao número de operadores usuários, onde estejam disponíveis assentos, facilidades de água potável, instalações sanitárias e lixeiras com tampa.

8. PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

8.1. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, além de atender à Norma Regulamentadora n.º 7

(NR 7), deve necessariamente reconhecer e registrar os riscos identificados na análise ergonômica.

8.1.1. O empregador deverá fornecer cópia dos Atestados de Saúde Ocupacional e cópia dos resultados dos demais exames.

8.2. O empregador deve implementar um programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças relacionadas ao trabalho comprovadas ou objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva

(processando a demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios por norma, coleta de

dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

8.2.1. No sentido de promover a saúde vocal dos trabalhadores, os empregadores devem implementar, entre outras medidas:

a) modelos de diálogos que favoreçam micropausas e evitem carga vocal intensiva do operador;

b) redução do ruído de fundo;

c) estímulo à ingestão freqüente de água potável fornecida gratuitamente aos operadores.

8.3. A notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, será obrigatória por meio da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, na forma do Artigo 169 da CLT e da legislação vigente da Previdência Social. 8.4. As análises ergonômicas do trabalho devem contemplar, no mínimo, para atender à NR-17:

a) descrição das características dos postos de trabalho no que se refere ao mobiliário, utensílios, ferramentas, espaço

físico para a execução do trabalho e condições de posicionamento e movimentação de segmentos corporais;

b) avaliação da organização do trabalho demonstrando:

1. trabalho real e trabalho prescrito;

2. descrição da produção em relação ao tempo alocado para as tarefas;

3. variações diárias, semanais e mensais da carga de atendimento, incluindo variações sazonais e intercorrências

técnico-operacionais mais freqüentes;

4. número de ciclos de trabalho e sua descrição, incluindo trabalho em turnos e trabalho noturno;

5. ocorrência de pausas inter-ciclos;

6. explicitação das normas de produção, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo de tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas executadas;

7. histórico mensal de horas extras realizadas em cada ano;

8. explicitação da existência de sobrecargas estáticas ou dinâmicas do sistema osteomuscular;

c) relatório estatístico da incidência de queixas de agravos à saúde colhidas pela Medicina do Trabalho nos prontuários médicos;

- d) relatórios de avaliações de satisfação no trabalho e clima organizacional, se realizadas no âmbito da empresa;
- e) registro e análise de impressões e sugestões dos trabalhadores com relação aos aspectos dos itens anteriores;
- f) recomendações ergonômicas expressas em planos e propostas claros e objetivos, com definição de datas de implantação.

8.4.1. As análises ergonômicas do trabalho deverão ser datadas, impressas, ter folhas numeradas e rubricadas e contemplar, obrigatoriamente, as seguintes etapas de execução:

- a) explicitação da demanda do estudo;
- b) análise das tarefas, atividades e situações de trabalho;
- c) discussão e restituição dos resultados aos trabalhadores envolvidos;
- d) recomendações ergonômicas específicas para os postos avaliados;
- e) avaliação e revisão das intervenções efetuadas com a participação dos trabalhadores, supervisores e gerentes;
- f) avaliação da eficiência das recomendações.

8.5. As ações e princípios do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA devem ser associados àqueles previstos na NR-17.

9. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

9.1. Para as pessoas com deficiência e aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações deste Anexo, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem estar disponíveis ajudas técnicas necessárias em seu respectivo posto de trabalho para facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre a saúde destes trabalhadores.

9.2. As condições de trabalho, incluindo o acesso às instalações, mobiliário, equipamentos, condições ambientais, organização do trabalho, capacitação, condições sanitárias, programas de prevenção e cuidados para segurança pessoal devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

10. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

10.1. As empresas que no momento da publicação da portaria de aprovação deste Anexo mantiverem com seus trabalhadores a contratação de jornada de 06 (seis) horas diárias, nelas contemplados e remunerados 15 (quinze) minutos de intervalo para repouso e alimentação, obrigar-se-ão somente à complementação de 05 (cinco) minutos, igualmente remunerados, de maneira a alcançar o total de 20 (vinte) minutos de pausas obrigatórias remuneradas, concedidos na forma dos itens 5.4.1 e 5.4.2. 10.2. O disposto no item 2 desta norma (MOBILIÁRIO DO POSTO DE TRABALHO) será implementado em um prazo para adaptação gradual de, no máximo, 05 (cinco) anos, sendo de 10% (dez por cento) no primeiro ano, 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano, 45% (quarenta e cinco) no terceiro ano, 75% (setenta e cinco por cento) no quarto ano e 100% (cem por cento) no quinto ano.

10.3. Será constituída comissão permanente para fins de acompanhamento da implementação, aplicação e revisão do presente Anexo.

10.4. O disposto nos itens 5.3 e seus subitens e 5.4 e seus subitens entrarão em vigor em 120 (cento e vinte) dias da data

de publicação da portaria de aprovação deste Anexo, com exceção do item 5.4.4 que entrará em vigor em 180 (cento e oitenta) dias da publicação desta norma.

10.5. Ressalvado o disposto no item 10.2 e com exceção dos itens 5.3, 5.4, este anexo passa a vigorar no prazo de 90 (noventa) dias de sua publicação.

PROJETO DE LEI N.º 6.929, DE 2013

(Do Sr. Artur Bruno)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o estabelecimento de metas a serem cumpridas pelos empregados.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6209/2013.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Seção XIV do Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo.

“Art. 199-A. Se houver o estabelecimento de metas a serem cumpridas pelos empregados, é vedado ao empregador:

I – fixar objetivos inalcançáveis, de difícil alcance ou que coloquem em risco a saúde ou a segurança do empregado; e

II – proceder à cobrança dos resultados:

a) de forma ofensiva, abusiva ou sob ameaças;

b) mediante a exposição pública da classificação individual dos empregados;

c) mediante o envio de mensagens para o telefone particular do empregado.”

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

JUSTIFICAÇÃO

O estabelecimento de metas a serem cumpridas pelos empregados tem sido apontado como um importante mecanismo de orientação e motivação.

No entanto, o que poderia ser considerado uma eficaz ferramenta na administração de recursos humanos tem sido, muitas vezes, utilizado como arma de humilhações e assédio moral, gerando muita angústia e estresse entre os trabalhadores e graves prejuízos para a sua saúde.

A cobrança de resultados frequentemente inalcançáveis pode revelar-se verdadeiro assédio moral. Além disso, na cobrança dos resultados, práticas abusivas e invasivas, implantadas por muitas empresas, têm se tornado cada vez mais comuns, consolidando-se como mais um instrumento de pressão do que de motivação sobre seus empregados.

Nesse processo, muitas empresas costumam enviar torpedos para os celulares particulares dos empregados, numa cobrança que frequentemente é diária. Essa pressão é uma grande geradora de angústia, preocupação e ansiedade para os trabalhadores, comprometendo diretamente a sua saúde e qualidade de vida.

O fim dos SMS de cobrança, assim como a proibição da divulgação de *rankings* individuais de desempenho, representarão avanços fundamentais no combate ao assédio moral.

Um exemplo claro de uma categoria que vive esses problemas é a dos bancários. Dos mais de 37 mil trabalhadores que responderam à consulta nacional realizada em julho deste ano pelos sindicatos, em preparação para a Campanha 2013, quase 25 mil, ou mais de 66%, indicaram o fim das metas abusivas como uma das principais reivindicações. Na mesma consulta, cerca de 58% dos bancários apontaram o assédio moral como um problema crucial relacionado às condições de trabalho dentro dos bancos.

Não à toa, o estresse, a fadiga, os distúrbios do sono e os transtornos mentais, como a depressão, são problemas recorrentes na categoria em todo o país.

Assim, esclarecemos que, como se inseriu a norma no capítulo que trata da segurança e da medicina do trabalho, a infração ao dispositivo acarretará a multa prevista no art. 201 da CLT.

Diante do exposto, consideramos que o projeto que ora apresentamos representa um grande avanço para a preservação da saúde dos

trabalhadores, razão pela qual pedimos aos nobres Colegas apoio para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 11 de dezembro de 2013.

Deputado ARTUR BRUNO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS
DO TRABALHO.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, USANDO DA ATRIBUIÇÃO QUE LHE
CONFERE O ART. 180 DA CONSTITUIÇÃO,
DECRETA:

.....

TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO V
DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO
[\(Capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

.....

Seção XIV
Da Prevenção da Fadiga

Art. 198. É de 60 (sessenta) quilogramas o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único. Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças. *[\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)*

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único. Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir. *[\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)*

Seção XV

Das outras Medidas Especiais de Proteção

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc., e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)*](#)

Seção XVI

Das Penalidades

Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) vezes o mesmo valor. [*\(Vide art. 7º da Lei nº 6.986, de 13/4/1982\)*](#)

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

Arts. 202 a 223. [\(Revogados pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

I – RELATÓRIO

O projeto ementado, da lavra do nobre Deputado Major Fábio, propõe que sejam acrescentados os artigos 199-A, 199-B, 462-A e 466-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para impor a observância de critérios no uso de política de produtividade pelas empresas.

A proposição estabelece que a empresa que adotar políticas de produtividade levará em conta a compatibilização das metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas aos trabalhadores; a repercussão sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagem de qualquer espécie.

O projeto veda ao empregador o estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho com base na aceleração do trabalho; a cobrança pelo cumprimento de metas ou ameaça de punições por eventual descumprimento; e o estímulo abusivo à competição entre colegas ou a utilização de outros procedimentos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.

Em seguida, estabelece que a avaliação de desempenho deve estar disponível para consulta do trabalhador. Caracteriza como assédio moral a cobrança de metas de produção que extrapole 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. Veda ao empregador estabelecer regras de produtividade com a adoção de cláusulas que impliquem, em virtude do não atingimento das metas, zerar cotas de produção já alcançadas, de modo a limitar e comprometer o recebimento da remuneração variável do trabalhador.

Por último, determina que quando a meta de produtividade não for alcançada em sua integralidade para determinado período, deverá ser pago o prêmio proporcionalmente à cota de produtividade atingida pelo trabalhador.

Em sua justificção, o nobre parlamentar discorre sobre a importância de Lei que regulamente a política de metas de produtividade, em virtude do exagero, muitas vezes cometidos pelas empresas, ao definir metas extremamente elevadas que acabam por não remunerar produtividade já obtida.

Afirma, ainda, que empresas extrapolam o poder diretivo e cobram o cumprimento desarrazoado de produção, gerando temor, ansiedade e insegurança no empregado, que labora sob pressão constante.

Foi apensado o Projeto nº 6.929, de 2013, do deputado Artur Bruno (PT/CE), que acrescenta o artigo 199-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para impor limites ao empregador na cobrança do resultado das metas a serem cumpridas pelos trabalhadores.

O projeto determina que, no estabelecimento de metas a serem cumpridas pelos empregados, é vedado ao empregador a fixação de objetivos inalcançáveis, de difícil alcance, ou que coloquem em risco a saúde ou a segurança do empregado.

Não permite que a cobrança de resultados aconteça de forma ofensiva, abusiva ou sob ameaças, mediante a exposição pública da classificação individual dos empregados e mediante o envio de mensagens para o telefone particular do empregado.

Resumidamente, a motivação do apensado é coibir eventuais abusos no estabelecimento de metas e na cobrança por resultados.

Em consonância com o inciso II do artigo 24 do Regimento Interno desta Casa, a proposição está sujeita à apreciação conclusiva por esta Comissão de Desenvolvimento Econômico Indústria e Comércio, que ora a examina, e pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Caberá à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania emitir parecer terminativo quanto à constitucionalidade e juridicidade do projeto.

Coube-nos, nesta douta Comissão, a honrosa tarefa de relatar o PL nº 6.209, de 2013 e o apensado PL nº 6.929, de 2013. No prazo regimental, não houve emendas.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Não obstante a nobre intenção que os motiva, o Projeto de Lei nº 6.209, de 2013, e o apensado, Projeto de Lei nº 6.929, de 2013, acabam por interferir na gestão do negócio e no princípio da livre iniciativa, estabelecendo regras que dizem respeito à própria estratégia interna das empresas, com agravante de possuírem viés subjetivo, gerador de insegurança jurídica.

O Projeto de Lei nº 6.209, de 2013, ao definir os critérios para a avaliação de desempenho e a proibição da cobrança de cumprimento de metas, não apresenta de forma clara as práticas abusivas que tenta coibir.

O uso de expressões com avaliação subjetiva e de difícil aplicação trará grande controvérsia na aplicação da norma. A expressão "estímulo abusivo", inserta na letra "c" do artigo 199-B, não tem definição objetiva nem no projeto nem na legislação vigente.

O conteúdo do apensado, Projeto de Lei nº 6.929, de 2013, é bastante semelhante ao projeto principal quanto à violação ao pressuposto da livre iniciativa, e à subjetividade do que considera abuso ou excesso, para delinear os limites impostos ao empregador no estabelecimento das metas e cobrança de resultados.

Em síntese, o Projeto de Lei nº 6.209, de 2013, e o apensado, Projeto de Lei nº 6.929, de 2013, ferem o poder diretivo do empregador, impondo limites à livre iniciativa, sendo prejudiciais ao setor produtivo. Interferem na gestão do negócio ao estabelecerem regras que dizem respeito à própria estratégia interna das empresas, definindo limites subjetivos de atuação quando houver estabelecimento de metas a serem cumpridas pelos empregados.

A subjetividade presente nos projetos gera insegurança jurídica, decorrente da inexistência de subsídios importantes e específicos para apuração de prática abusiva e eventual defesa.

A aplicação pelas empresas de critérios que desrespeitem a saúde física ou moral do trabalhador deve ser coibida, de forma que a preservação do poder diretivo do empregador seja mantida.

Matérias desse jaez devem ser tratadas mediante negociação coletiva (instrumentos normativos coletivos - acordos ou convenções), que, a partir das diretrizes constitucionais e de previsões já insertas na CLT, poderá considerar de forma mais adequada as necessidades e peculiaridades de cada setor, região, empresa, tipo de atividade e trabalhador.

Ante o exposto, **votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 6.209, de 2013 e do apensado, Projeto de Lei nº 6.929, de 2013.**

Sala da Comissão, em 09 de abril de 2014.

Deputado RENATO MOLLING
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou o Projeto de Lei nº 6.209/2013, e o PL 6929/2013, apensado, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Renato Molling.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Augusto Coutinho - Presidente, Aureo e Sebastião Bala Rocha - Vice-Presidentes, Antonio Balhmann, Devanir Ribeiro, Edson Pimenta, Jânio Natal, João Maia, Rebecca Garcia, Renato Molling, Ronaldo Zulke, Valdivino de Oliveira, Afonso Florence, Fernando Torres, Marco Tebaldi, Osmar Terra e Otavio Leite.

Sala da Comissão, em 21 de maio de 2014.

Deputado AUGUSTO COUTINHO
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
