



CONGRESSO NACIONAL

MPV 905/2019

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/2019

EMENDA Nº _____

(Do Sr. Deputado JOSÉ MÁRIO SCHREINER)

Dê-se a seguinte redação à MP nº 905/19:

“Art. 16
.....

§ 2º Havendo infração aos limites estabelecidos no art. 2º e ao prazo de contratação fixado no art. 5º, o contrato de trabalho na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As demais infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, e 1943.

Art. 17.
.....

Art. 28.....

“Art. 4º
.....

§3º O tempo em que o empregado permanecer aguardando o transporte para o retorno a sua residência, após registro de sua saída, mesmo no caso de transporte fornecido pelo empregado, não será considerado, em qualquer hipótese ou para qualquer efeito, tempo à disposição do empregador;

§4º O tempo de percurso do empregado desde a sua residência até a efetivação ocupação do posto de trabalho, e seu retorno, não será



considerado, em qualquer hipótese ou para qualquer efeito, tempo à disposição do empregador.

§5º A pausa para repouso ou descanso, prevista na legislação ou nas normas regulamentadoras, concedida pelo empregador ao empregado, independentemente de sua duração, não será considerada, em qualquer hipótese ou para qualquer efeito, tempo à disposição do empregador, não sendo computada como jornada de trabalho.”

“Art. 12-A.

.....

“Art. 29

.....

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, adotar a providência prevista no art. 39.

§ 3º-A É vedado, ao Auditor Fiscal do Trabalho, a desconstituição de relação contratual existente por suposta simulação/fraude trabalhista, convertendo-a em relação empregatícia.

.....

.....”

“Art. 39

§ 1º Na hipótese de ser reconhecida a existência da relação de emprego, por decisão judicial transitada em julgado, o Juiz do Trabalho comunicará a autoridade competente para que proceda ao lançamento das anotações e adote as providências necessárias para a aplicação da multa cabível, conforme previsto no § 3º do art. 29.

.....”

“Art. 47.

.....

§ 2º (Revogar)”

“Art. 47-A

Art. 47-B. (Revogar)

.....



CD/19279.73745-76

.....

“Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

§1º Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

§2º Fica dispensada a autorização prevista no caput deste artigo desde que as prorrogações contenham previsão expressa em instrumento coletivo de trabalho.”

.....

.....

“Art. 68.

§ 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para os demais setores da economia.

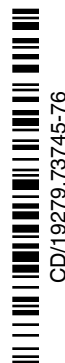
.....”

.....

“Art. 74.

.....

§5º O uso do registro de ponto por exceção implica a presunção de cumprimento integral, pelo empregado, da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada, vigente no estabelecimento.



§6º No registro de ponto por exceção, caberá ao empregado registrar apenas o trabalho realizado fora da jornada contratual convencionada ou acordada.

§7º Os estabelecimentos obrigados a anotar a hora de entrada e saída de empregados poderão adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada, por qualquer meio telemático, desde que não admitam:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.”

.....

“Art. 164.

.....

§6º Deverá ser observado um período de vacância para nova candidatura ao mandato de membro titular ou suplente da CIPA, em período igual ao usufruído em estabilidade.”

.....

“Art. 189

.....

Parágrafo único. A insalubridade decorrente da exposição ao calor aplica-se exclusivamente às atividades desempenhadas em ambientes fechados ou em ambientes com fonte artificial de calor, quando o caso.”

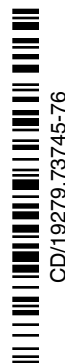
.....

“Art. 193.

I – explosivos, energia elétrica ou inflamáveis, exceto o contido nos tanques de combustível originais de fábrica ou suplementares para consumo próprio dos veículos, máquinas e equipamentos;

.....

§4º (Revogar)”



.....

“Art. 235-B.

.....

VIII – realizar outras atividades relacionadas ao transporte, incluindo, mas não se limitando, a carregamento e descarregamento de cargas, coleta e entrega de cargas, guinchamento, destombamento e remoção de veículos avariados, prestação de socorro mecânico, movimentação de cargas, operação de equipamentos, realização de inspeções e reparos em veículos, vistoria de cargas, verificação de documentos e cargas, definição de rotas.

.....”

.....

“Art. 386-A. Não se submetem às restrições de horário e dia da semana as atividades econômicas sujeitas a condições climáticas ou outras situações imprevisíveis como fator determinante do período para sua execução, devendo o repouso semanal remunerado coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas.”

.....

“Art. 428.

.....

§3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, sendo prorrogável por uma única vez para o aprendiz menor de 18 (dezoito) anos, até que complete essa idade.

.....

§5º A idade máxima prevista no caput deste artigo, e os limites de duração do contrato estabelecidos no §3º, não se aplicam a aprendizes portadores de deficiência.

.....”

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza, que possuam mais de 20 (vinte) funcionários, são obrigados a empregar e matricular



nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados ativos com contrato por prazo indeterminado existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, conforme grade curricular dos cursos disponibilizados nos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

.....

§4º. Ficam excluídas da base de cálculo par o número de aprendizes as funções:

I - que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior;

II - que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT;

III - que necessitem de idade mínima para exercê-las; e

IV - exercidas em condições insalubres, perigosas ou noturnas.

§5º Quando o empregador comprovar não existir mão de obra aprendiz, inexistir interessados no preenchimento das vagas ou que não existe entidade qualificada para capacitação disponível no município em que se localizar o estabelecimento, ficará dispensado do cumprimento da obrigação prevista no caput do presente artigo, não incorrendo em qualquer sanção administrativa ou judicial.

§6º Os empregadores cuja receita bruta anual não ultrapasse R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) ficam dispensados da contratação de aprendizes.

§7º A formação técnica-profissional oferecida aos aprendizes observará o plano de aprendizagem do estabelecimento, o qual será elaborado em conformidade com as peculiaridades do local em que está situado e as atividades que executa.”

.....



“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

.....

§2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

.....

§6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no §11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

.....

§10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §1º e §2º do art. 134.

§11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o §6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto §3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991 .

§14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no §3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991 .



§15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §1º e § 2º.”

“Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos §1º e §2º do art. 452-A.”

“Art. 452-C. Para fins do disposto no §3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do §1º do art. 452-A.

§1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.”

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.”



“Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no §1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 ; e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

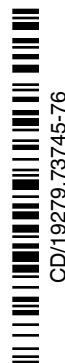
§2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos §1º e §2º do art. 487.”

“Art. 452-G. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.”

.....

“Art. 627.

.....



III - quando se tratar de empregador pessoa física, empregador doméstico, microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores;

IV - quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve ou média, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e

.....

§ 2º O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem nas hipóteses em que restar configurado acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

.....”

“Art. 627-A.

§ 1º Os termos de ajustamento de conduta e os termos de compromisso em matéria trabalhista terão prazo máximo de dois anos, renovável por igual período desde que fundamentado por relatório técnico, e deverão ter suas penalidades atreladas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação esparsa trabalhista, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas em até três vezes.

.....”

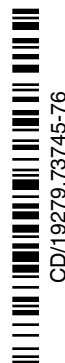
.....

“Art. 628.

§ 3º Comprovada má-fé do agente da inspeção em inquérito administrativo instaurado para apuração da respectiva denúncia, ele responderá por falta grave no cumprimento do dever e ficará sujeito, no ato de instauração do inquérito, à suspensão por até trinta dias do exercício de suas atividades.

.....”

.....



“Art. 629. O auto de infração será lavrado em duplicata, sendo uma via entregue ao infrator pessoalmente, mediante recibo, ou excepcionalmente ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, por meio eletrônico ou por via postal.

§ 1º O auto de infração não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade.

.....”

“Art. 630

.....

§ 4º Os documentos sujeitos à inspeção poderão ser apresentados nos locais de trabalho ou, alternativamente, em meio eletrônico ou, ainda, em meio físico, em dia e hora estabelecidos pelo Auditor Fiscal do Trabalho, observado o prazo mínimo de 5 (cinco) dias úteis.

.....”

.....

“Art. 632. O autuado poderá apresentar documentos e requerer a produção das provas que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, nos prazos destinados à defesa e ao recurso, e caberá à autoridade competente julgar a pertinência e a necessidade de tais provas, sendo que eventual indeferimento se dará por decisão fundamentada.

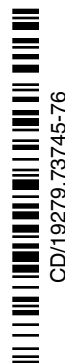
.....”

.....

“Art. 634-A

.....

§ 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores, os



empregadores pessoas físicas e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade.

.....”

“Art. 634-B.

.....

IV - acidente de trabalho fatal, quando ausente a culpa do trabalhador e demonstrado o nexo de causalidade com a infração autuada.

.....”

.....

“Art. 635.

.....

§ 2º A decisão de recursos em segunda e última instância administrativa deverá valer-se de conselho recursal paritário, tripartite, integrante da estrutura da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos Auditores Fiscais do Trabalho, designados pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, na forma e nos prazos estabelecidos em regulamento.”

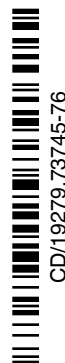
“Art. 636.

.....

§ 4º O valor da multa será reduzido em cinquenta por cento se o infrator, renunciando ao direito de interposição de recurso, recolhê-la à Conta Única do Tesouro Nacional, no prazo de trinta dias, contado da data de recebimento da notificação postal ou eletrônica ou da publicação do edital.

§ 5º A multa será reduzida de 50% (cinquenta por cento) se o infrator, tendo seu recurso administrativo não conhecido ou julgado improcedente, por decisão definitiva, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados de sua ciência da decisão.

.....”



.....

“Art. 640. A autoridade regional competente em matéria de trabalho, na conformidade de instruções expedidas pelo Ministério da Economia, deverá promover a cobrança amigável das multas antes do encaminhamento dos processos à cobrança executiva.”

.....”

.....

alterações: Art. 46. A Lei 8.036, de 1990, passa a vigorar com as seguintes

“Art. 23

.....

§ 8º As penas previstas no § 2º serão reduzidas pela metade, quando o infrator for empregador pessoa física, empregador doméstico, microempresa ou empresa de pequeno porte.

.....

§ 13. Na hipótese de constatação, por decisão judicial transitada em julgado, de celebração de contratos de trabalho sem a devida formalização ou que incorram na hipótese prevista no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a autoridade fiscal competente efetuará o lançamento dos créditos de FGTS e da Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, decorrentes dos fatos geradores apurados.”

.....

seguintes alterações: Art. 50. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as

“

“Art. 21-A.

.....

§ 2º O empregador será cientificado e poderá requerer a não aplicação do nexa técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, do empregador ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.



§ 3º O empregador poderá contestar o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) utilizando inclusive as informações do prontuário médico do empregado, independentemente de autorização deste, desde que tais informações sejam compartilhadas exclusivamente com o perito previdenciário, em caráter confidencial.”

.....

.....

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, excluído da base de cálculo aquelas atividades perigosas, insalubres ou que não comportem o exercício por pessoas detentoras de restrição física ou psicológica, na seguinte proporção:

.....

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado.

.....

§ 5º Quando o empregador comprovar não existir beneficiários reabilitados, pessoas portadoras de deficiência ou inexistir interessados no preenchimento das vagas, ficará dispensado do cumprimento da obrigação prevista no caput do presente artigo, não incorrendo em qualquer sanção administrativa ou judicial.””

Art. 50-A. As discussões no âmbito do Poder Executivo, que envolvam matéria trabalhista e/ou previdenciária, se darão obrigatoriamente em ambiente tripartite, sem prejuízo da realização de audiências e consultas públicas quando necessário, pertinente ou recomendável.

Art. 50-B. O disposto na Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica na integralidade, inclusive, a todos os contratos de trabalho vigentes à data de sua entrada em vigor.

Art. 50-C. A Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º.

.....



§7º Os legitimados elencados no caput deste artigo somente responderão a ações coletivas quando se tratar de imputação de responsabilidade por dano oriundo de conduta ou ato próprios.”

Art. 50-D. A Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º.

.....

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo:

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;

II - (Revogar).”

Art. 51. Ficam revogados:

I -

.....

aa-1) os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A;

.....

ah) (Revogar)

.....

XIV - (Revogar)

XV - o art. 5º-C e o art. 5º-D da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, a proposta de alteração no art. 16 da MPV tem por objetivo harmonizar o disposto no art. 16 com o contido no §3º, do art. 5º. Note-se que a infração ao disposto no art. 2º e no art. 5º já é “penalizada” com a conversão do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo em contrato de trabalho por prazo indeterminado.



Assim, não subsiste razão à aplicação, nessas hipóteses, também de multa administrativa que, então, deve ser reservada à eventual violação das demais regras atinentes a essa espécie especial de contratação.

Sobre as alterações propostas para o art. 28, da MPV, que alteraram a CLT, serão apresentadas as justificativas abaixo, artigo por artigo da CLT.

Propõe-se a inclusão de 3 parágrafos no art. 4º da CLT, pois não obstante as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o tempo em que o empregado permanece aguardando o transporte que o levará de volta a sua residência (especialmente quando fornecido pelo empregador), assim como o tempo dispendido entre sua residência e a efetiva ocupação do posto de trabalho, ainda causam controvérsia jurídica quanto à configuração, ou não, de tempo à disposição do empregador, de forma que as alterações aqui propostas resolvem definitivamente a questão.

Acerca das pausas, a proposta tem por desiderato introduzir nova disposição na CLT, prevendo que as pausas para repouso ou descanso não são computadas na jornada de trabalho – tais pausas devem receber o mesmo tratamento legal conferido ao intervalo para repouso e alimentação, uma vez que ambos possuem a mesma natureza e finalidade, não sendo consideradas tempo à disposição.

A questão é objeto de grande controvérsia no âmbito dos tribunais trabalhistas, motivo pelo qual buscamos resolver definitivamente essa discussão, trazendo segurança jurídica e contribuindo para a pacificação das relações de trabalho.

No que concerne a alteração do §3º, do art. 29, e a inclusão de um §3º-A, objetiva-se harmonizar o disposto no referido parágrafo, com o disposto no art. 39, bem como determinar que é vedado, ao Auditor Fiscal do Trabalho, a desconstituição de relação contratual existente, por suposta simulação/fraude trabalhista, convertendo-a em relação empregatícia, pois tal prática ultrapassa os limites e atribuições administrativas do Auditor Fiscal do Trabalho, consubstanciando-se em usurpação de função exclusiva do Poder Judiciário, nos termos do art. 114 da Carta de 1988, como bem explicitado nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 606, proposta pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).



O reconhecimento de vínculo empregatício é ato complexo que demanda avaliação dos requisitos de não-eventualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade, sendo imprescindível a garantia do exercício do contraditório e da ampla defesa, mediante instrução probatória. A proposta apresentada vai trazer mais segurança jurídica às relações de trabalho.

Seguindo essa linha, foi apresentada alteração no §1º, do art. 39, para inserir o termo “por decisão judicial transitada em julgado”, para considerar os princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, no reconhecimento de vínculo empregatício, pois não é admissível que se constitua uma relação de emprego sem o trânsito em julgado da decisão judicial que a reconheceu e declarou

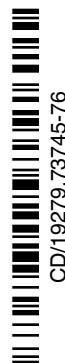
No art. 47 da CLT, propõe-se a revogação do §2º, inserido pela MPV 905/19, pelo fato de que a ausência de anotação do contrato de trabalho na CTPS é ocorrência que deve estar sujeita ao critério da dupla visitação, oportunizando-se ao empregador a sua regularização, desde que não se trate de reincidência.

Outra proposta foi a revogação do art. 47-B, também incluído pela já citada MPV. Além dos motivos apresentados para as alterações do art. 29, da CLT, há de se revogar o artigo, pois não se pode presumir a existência de relação de emprego, sob pena de se atentar contra os mais mezinhos princípios de Direito e contra a própria segurança jurídica.

Acaso constatada a existência de empregado não registrado, o Auditor Fiscal do Trabalho deve adotar as providências pertinentes, autuando o infrator e, em caso de recusa deste em realizar as anotações devidas, adotar a providência prevista no art. 39, consoante previsto no art. 29, §3º (harmonização de normas).

No art. 60, da CLT, foram propostas duas alterações, uma no *caput* e outra no §2º. A primeira delas visa atualizar a redação do *caput* do art. 60 (afinal, não há mais que se falar em “Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio”). Já a segunda pretende estabelecer que, havendo previsão em norma coletiva, fica dispensada a necessidade da autorização ali prevista para as prorrogações da jornada de trabalho em se tratando de atividades insalubres.

Para o art. 68, da CLT, foi proposta uma pequena alteração pelo que se acredita que possa ter sido um equívoco da MP. Na parte final do §1º, foi proposta a ampliação da possibilidade do trabalho aos domingos e feriados para



os demais setores da economia, eis que a redação da MP dá possibilidade do trabalho aos domingos e feriados somente aos setores de comércio, serviços e industrial, não se estendendo aos demais segmentos econômicos, como o agropecuário e o agroindustrial.

A redação aqui proposta deixa claro que a autorização para o trabalho aos domingos e feriados se estende a todos os setores, sem distinção. Ressalta-se que o trabalho aos domingos e feriados passou a ser comum em muitos estabelecimentos comerciais e, no campo, se trata de uma necessidade imperiosa, considerando que muitas atividades não podem ser sobrestadas sob o risco de perdimento de animais, plantas ou, em casos mais graves, de toda uma criação ou de toda uma lavoura.

É o que se verifica, por exemplo, no setor de flores, frutas, hortaliças (que dependem, essencialmente, de condições climáticas propícias para a preservação das características e desenvolvimento dos vegetais), cana de açúcar (colheita e processamento), manejos sanitários, manejo de pastagem, produção leiteira, práticas reprodutivas, embarque de bovinos para abate, produção de grãos e nas produções intensivas como de aves de corte, suínos e galinhas de postura.

O setor rural é o mais afetado com a exclusão da possibilidade de trabalho aos domingo, uma vez que, em regra, trata-se de seres vivos (plantas e animais), o que torna imperiosa a necessidade de trabalhar, inclusive, aos domingos e feriados, tendo em vista que seres vivos necessitam de atenção diária para seu desenvolvimento sadio.

A alteração proposta no art. 74 da CLT, visa a inclusão de 3 parágrafos para clarificar as modalidades de registro de ponto, bem como os critérios do ponto por excessão.

A proposta tem dois objetivos: (i) afastar discussões jurídicas sobre o alcance dos efeitos do “registro de ponto por exceção” (especialmente frente ao disposto na Súmula 338, do TST), estabelecendo-se que (a) a sua adoção implica a presunção de cumprimento integral, pelo empregado, da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento; e (b) ao empregado caberá registrar apenas o trabalho realizado fora da jornada contratual, convencionada ou acordada; e (ii) definir que os estabelecimentos obrigados a anotar a hora de entrada e saída de empregados poderão adotar



sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada, por qualquer meio telemático, desde que não admitam (a) restrições à marcação do ponto; (b) marcação automática do ponto; (c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e (d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Com relação ao segundo tópico (sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada), destacamos que a Portaria nº 1.510/2009 criou o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, estabelecendo-o como único meio de controle eletrônico do ponto. Todavia, se trata de um aparelho totalmente engessado e de uma obrigação inócua, eis que na Justiça do Trabalho a jornada pode ser controlada por qualquer meio, inclusive por atas de audiência (no caso de advogados empregados).

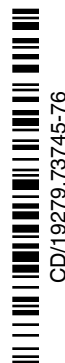
A obrigatoriedade do SREP é um atraso e algo totalmente sem justificativa e/ou utilidade, criado apenas para burocratizar o controle de ponto, uma vez que, além de a Justiça aceitar qualquer prova, ainda atribui o ônus ao empregador, de forma que a emissão de comprovante ao trabalhador ou a exigência de um determinado sistema para controle de ponto (em detrimento de outros) é desarrazoada.

Ante essa burocracia criada pelo SREP, a Portaria nº 373/2011 trouxe a possibilidade de flexibilização do meio de controle de ponto eletrônico, mas a deixou vinculada à autorização por meio de convenção ou acordo coletivo. Ocorre que tal vinculação mitiga a burocracia, mas não a extingue.

Desta forma, visando a desburocratização e a simplificação das relações de trabalho, convergindo com as diretrizes do Novo Governo, propõe-se a flexibilização do controle de ponto por qualquer meio telemático.

No art. 164, da CLT, foi proposta a inclusão de um §6º, alterando as regras para o representante dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA.

O período de estabilidade previsto no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, combinado com o comando contido no §3º, do art. 164, da CLT, tem permitido uma estabilidade perpétua ao representante da CIPA, inclusive no período em que estiver inelegível, cabendo sua demissão somente por justa causa.



Se for suplente, e não tiver participado de reuniões em número maior que o estabelecido no §4º, do art. 164, da CLT, poderá se candidatar à suplência de forma contínua, sem qualquer vacância, se perpetuando na empresa, gozando de estabilidade plena.

Há pessoas que participam da CIPA por décadas, com a finalidade de obter essa estabilidade permanente, o que é, com devida vênia, uma teratologia. A proposta visa extirpar essa prática, bem como garantir a alternância na representação dos trabalhadores na CIPA.

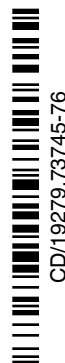
Já no art. 189, da CLT, foi feita uma inclusão de um parágrafo único com objetivo de restringir a aplicação do disposto no Anexo III, da Norma Regulamentadora (NR) 15, com o eventual reconhecimento da insalubridade, às atividades desempenhadas em ambientes fechados ou em ambientes com fonte artificial de calor, situações em que o empregador pode controlar a carga térmica.

Para as atividades a céu aberto, a obrigação do empregador deve estar limitada à elaboração de um programa de prevenção de riscos, descrito para o setor urbano na NR 09 e para o setor rural na NR 31, preservando, por conseguinte, a saúde do trabalhador.

Ora, o empregador não pode ser responsabilizado e prejudicado por aquilo que ele não pode controlar. Fato é que estudos recentes, realizados no setor da cana de açúcar e na floresta, demonstram que aplicação do disposto no Anexo III da NR 15 pode inviabilizar em mais de 47% a produtividade das culturas, e que existem outros meios de controles eficazes para diminuir a sobrecarga fisiológica, como a reposição de água e sais minerais, pausas espontâneas, vestimenta e alimentação apropriada.

Essas medidas de controle mudam de acordo com a geografia e a atividade exercida, motivo pelo qual é importante que cada empregador tenha o direito e o dever de executar a medida de controle eficaz, sem ter de seguir um padrão preestabelecido.

Entendimento contrário, como vem se formando na seara da Justiça do Trabalho, terá impactos econômicos nefastos, uma vez que o aumento de custo de pagamento de adicional de insalubridade será da ordem de 59,6 bilhões, se considerado o adicional de insalubridade de 20% do salário mínimo em relação ao número de trabalhadores no agronegócio (aproximadamente 13 milhões de pessoas, dados da PNAD-IBGE de 2015).



Haverá, também, aumento exponencial nas concessões de aposentadorias especiais, o que certamente afetará de forma negativa as contas de Previdência, indo na contramão da política de austeridade de nosso atual Governo.

Seguindo essa linha dos pagamentos de adicionais, foi proposta uma alteração do inciso I e a exclusão do §4º, ambos do art. 193, da CLT, que prevê o pagamento por adicional de periculosidade.

Embora a Norma Regulamentadora (NR) 16 (item 16.6.1) já possua a previsão de não pagamento de periculosidade em decorrência do tanque de combustível para consumo próprio dos veículos, máquinas e implementos, alguns juízes têm condenado as empresas ao pagamento do referido adicional considerando o volume máximo do tanque de combustível, independentemente da quantidade que tiver no momento.

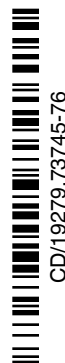
Assim, propõe-se que a CLT venha a dispor expressamente sobre o tema, incorporando o disposto na norma regulamentadora, pondo fim à celeuma jurídica, estabelecendo que o combustível para consumo próprio de maquinário não acarreta o pagamento de adicional.

Já sobre o §4º, do art. 193, da CLT, não há qualquer razão técnica para a manutenção do adicional de periculosidade. Ademais, a redação inserida na CLT é ambígua, o que criou uma série de ações judiciais, ante a impossibilidade de regulação, o que distorceu o objetivo de criação da norma.

Tanto assim é que o anexo criado na NR 16 para atender o comando é questionado judicialmente diuturnamente.

Outra problemática é o entendimento do judiciário de que basta o trabalhador se deslocar de moto, que tem direito ao adicional, ainda que não utilize em sua atividade. O instituto foi desvirtuado pelo judiciário, bem como tem banalizado o pagamento de adicionais, onerando não só o empregador, como a previdência, que terá que arcar com aposentadorias especiais decorrentes dessas distorções, razão pela qual se sugere a exclusão do parágrafo.

No art. 235-B, da CLT, foi proposta a inclusão de outro inciso nas obrigações dos motoristas profissionais, eis que a atividade não se restringe a conduzir veículos.



A CBO, código 7825 (motoristas de veículos de cargas em geral) reconhece esse fato ao descrever que os motoristas “transportam, coletam e entregam cargas em geral; guincham, destombam e removem veículos avariados e prestam socorro mecânico. Movimentam cargas volumosas e pesadas, podem, também, operar equipamentos, realizar inspeções e reparos em veículos, vistoriar cargas, além de verificar documentação de veículos e de cargas. Definem rotas e asseguram a regularidade do transporte. As atividades são desenvolvidas em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de segurança”.

Essas atividades acessórias são compatíveis com a condição pessoal do motorista, estando em harmonia com o art. 456, parágrafo único, da CLT, razão pela qual se propôs a inclusão.

Na mesma toada da proposta feita para o §1º, do art. 68, da CLT, que trata do trabalho aos domingos e feriados, se propõe a inclusão de um artigo 386-A, excetuando as atividades econômicas que dependam de condições climáticas das restrições de horário e dia da semana.

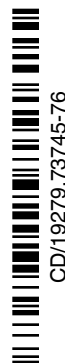
Também foram propostas alterações nos artigos 428 e 429, da CLT, que tratam da cota de aprendizagem.

Primeiramente no art. 428 foi apresentada proposta para permitir a renovação do contrato de trabalho por mais dois anos para aprendizes menores de 18 anos. Isso possibilitará que o adolescente que iniciou a aprendizagem aos 14 anos tenha seu contrato renovado aos 16 anos, com a possibilidade de ser efetivado pela empresa logo após o término da aprendizagem, ao completar 18 anos.

Já no art. 429, foi feita uma proposta mais substancial visando dar efetividade à cota de aprendizagem, sem penalizar o empregador. Explica-se.

Alguns setores acabam sendo penalizados pelo não cumprimento da cota, quando, na verdade, a atividade desenvolvida pelo estabelecimento não permite o seu cumprimento. Cada setor econômico tem diferentes necessidades de formação profissional metódica.

A aprendizagem para os setores econômicos não pode ser resumida a cotas genéricas, com formação generalista. Cada formação deve ser adequada para cada atividade econômica.



A aprendizagem deve considerar as funções que demandam formação profissional, visando a real qualificação do aprendiz para o mercado de trabalho, pois de nada adianta, por exemplo, curso de aprendizagem para ajudante de empacotador de mercado.

Da forma como disposto na legislação, os empregadores acabam por se preocupar mais com o cumprimento da cota do que, de fato, com a aprendizagem.

O intuito da cota de aprendizagem é facilitar o acesso do aprendiz ao mercado de trabalho, possibilitando um primeiro contato com a atividade que se pretende exercer, já fornecendo alguma experiência para posterior contratação.

Atualmente, a cota não é eficaz e penaliza empregadores, que se veem obrigados a demitir empregados ou criar novos postos de trabalho apenas para o cumprimento da cota, não sendo esse o intuito da criação do dispositivo.

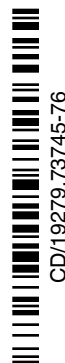
Algumas atividades (como motorista de carga e transporte rodoviário, vigilância e rural) possuem grande dificuldade na contratação de aprendizes e, conseqüentemente, no atendimento à cota. As ditas atividades têm como principal característica, sua impossibilidade de execução por grande parte da faixa etária de aprendizagem, exigindo que os aprendizes tenham, no mínimo, 18 anos, o que já reduz a faixa de contratação e cria dificuldades para encontrar interessados.

Quando falamos da atividade de motorista, temos que a idade mínima para obtenção da carteira de habilitação é de 18 anos, todavia, para obter a categoria “c”, “d” ou “e” para transporte de carga ou passageiros, já vai para 21 anos.

a questão dos vigilantes, a idade mínima para manuseio de arma de fogo é de 25 anos, o que já impossibilita qualquer atividade de aprendizagem na atividade de vigilância, sem contar que se trata de atividade perigosa.

O agronegócio possui a característica de envolver atividades braçais, terrenos acidentados e propriedades com longa distância da cidade, bem como atividades que mantêm contato frequente com defensivos agrícolas, de forma direta ou indireta, o que reduz as áreas onde seja possível contratar aprendizes.

Observando a característica das atividades acima, nota-se que as empresas dos setores citados (a título exemplificativo) não conseguem contratar



aprendizes para suas atividades preponderantes, sendo obrigadas a criar postos de trabalho em atividades administrativas apenas para o cumprimento da cota, o que aumenta o custo empresarial, que certamente será repassado ao consumidor final.

Ademais, salienta-se que o art. 404, da CLT, veda o trabalho noturno ao menor de 18 anos, e o art. 405, inciso I, da CLT, proíbe o trabalho do menor nos locais e serviços perigosos ou insalubres, corroborando que estas atividades não devem constar na base de cálculo da aprendizagem, eis que por impedimento legal não poderão ser cumpridas por grande parte dos aprendizes.

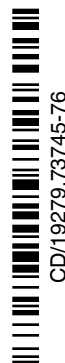
Outro ponto que se deve levar em consideração é que nem sempre os empregadores conseguem cumprir as cotas, ainda que se empenhem ao máximo para fazê-lo. A jurisprudência já tem anulado autos de infração e afastado multas pelo descumprimento de cotas, quando comprovado que o empregador envidou esforços para preencher as vagas, mas não conseguiu fazê-lo por razões alheias a sua vontade.

Acontece que, atualmente, há necessidade de judicialização do auto de infração, movimentando toda a máquina do Judiciário, ampliando os custos ao erário, somente para obter anulação da sanção, ante a falta de dispositivo de excludente de punibilidade na legislação, o que obriga a lavratura do auto.

A inserção de um parágrafo que possibilite ao Auditor Fiscal do Trabalho não lavrar o auto de infração, quando verificado que o empregador fez o cabível para cumprir a cota e não conseguiu, certamente irá diminuir a quantidade de autuações, bem como de querelas judiciais.

Sugerimos ainda, e até por uma questão de equidade, que seja incluído no rol de dispensa de contratação de aprendizes o pequeno produtor rural, que é o produtor pessoa física que possui receita bruta agropecuária anual (RBA) de até R\$360.000,00, visto que, atualmente, são dispensados da contratação de aprendizes as microempresas - ME (pessoas jurídicas que obtenham o faturamento bruto anual igual ou inferior a R\$360.000,00) e as empresas de pequeno porte ou EPP (pessoas jurídicas que possuem o faturamento bruto anual superior a R\$360.000,00 e igual ou inferior a 3.600.000,00).

Já o §7º permite a flexibilização da prática profissional em conformidade com a localização do estabelecimento e as peculiaridades da atividade que desenvolve.



Portanto, as alterações aqui propostas visam trazer efetividade à cota de aprendiz que, em determinadas atividades, acaba por não cumprir sua finalidade, sendo unicamente um instrumento para ampliar a quantidade de autuações e infrações, sem apresentar efeito prático.

Seguida a proposta sobre a cota de aprendizagem, foi apresentada a inclusão dos artigos 452-A a 452-G, resgatando parte do texto da MPV 808 (que caducou), promovendo uma melhor regulação do contrato de trabalho intermitente mediante a fixação de critérios claros e objetivos dessa forma de contratação, de sua formalização e hipóteses de distrato, aspectos que são imprescindíveis para a segurança jurídica desse novo meio de contratar, o qual se mostra promissor, mas com aceitação tímida ante as obscuridades que o permeiam, as quais se busca sanar.

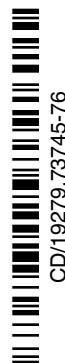
No artigo 627, da CLT, que trata da dupla visita do fiscal, apresentou-se uma proposta de excetuar alguns empregadores com menos recursos, sendo eles o empregador pessoa física e o empregador doméstico, que devem, por conseguinte, serem incluídos no critério da dupla visita, como previsto para micro e pequenas empresas.

Há que se destacar, por oportuno, que “empregador pessoa física” e “empregador doméstico” são figuras que não se confundem. Por exemplo, um chacareiro que tem um empregado, mas produz hortaliças em sua propriedade para comercialização, é um empregador pessoa física.

No entanto, se na chácara não há produção comercial, tratando-se de uma propriedade para lazer pessoal, destinando-se a produção para consumo próprio, se tratará de um empregador doméstico.

Por outro lado, nada obsta que infrações de natureza média também fiquem sujeitas à dupla visitação, mediante regulamento a ser editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Por fim, entendemos que a ausência de anotação do contrato de trabalho na CTPS e o eventual atraso no pagamento de salário ou FGTS são ocorrências que devem ficar sujeitas à dupla visitação, oportunizando-se ao empregador a sua regularização, desde que não se trate de reincidência, principalmente quando se tratar dos empregadores incluídos na proposta.



No art. 627-A, §1º, da CLT, foi proposta uma pequena alteração para estipular um valor máximo para a sanção, de forma a possibilitar uma flexibilização e gradação de acordo com a infração cometida permitindo-se que, no caso concreto, se considerem as situações atenuantes e agravantes para a eventual elevação da penalidade, tornando-a compatível com os ditames da razoabilidade, proporcionalidade e justiça.

Propõe-se a alteração do §3º, do art. 628, da CLT, para que a denúncia de atuação fiscal com má fé gere, de imediato, a instauração do competente inquérito administrativo para sua apuração, sujeitando o denunciado, desde logo e sopesadas as circunstâncias e a gravidade do fato, ao afastamento de suas atividades.

O intuito da proposta é gerar a responsabilização imediata dos fiscais por seus atos impróprios, inibindo autuações abusivas e arbitrárias em prol da segurança jurídica e da moralidade administrativa.

No art. 629 foi proposta alteração para retornar à redação original prevista na CLT, a qual confere maior segurança jurídica ao autuado e ao próprio fiscal do trabalho, admitindo-se que o auto de infração seja enviado por meio eletrônico (ou postal) apenas excepcionalmente.

A regra deve impor que o auto de infração seja lavrado no local da inspeção, com sua entrega pessoal ao autuado, mediante recibo.

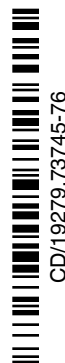
A MP propôs a inclusão do §4º, no art. 630, para possibilitar ao fiscalizado a apresentação de documentos sujeitos à inspeção de outras formas que não no momento da fiscalização, todavia sem estabelecer um prazo mínimo.

A alteração apresentada estabelece um prazo mínimo para a apresentação dos documentos, evitando-se a imposição de prazos exíguos pelo fiscal, em prejuízo dos empregadores.

Veja-se que a depender da espécie de documentação exigida, e de seu volume, não é possível a sua apresentação imediata ou em curto prazo. Ademais, a medida não traz nenhum prejuízo à fiscalização.

Seguidamente, no art. 632 foi atribuído à autoridade competente o julgamento da pertinência da documentação apresentada no processo.

A proposta de melhora feita para o referido artigo resguarda os princípios constitucionais da ampla defesa, do contraditório e da segurança



jurídica ao exigir que a autoridade competente, ao indeferir a produção de qualquer prova pelo autuado, o deverá fazer por meio de decisão devidamente fundamentada, o que certamente coibirá abusos e arbitrariedades em detrimento do exercício da defesa.

Seguindo a mesma linha da justificativa apresentada na proposta do art. 627, sugere-se a inclusão no art. 634-A, dos empregadores pessoa física, por estarem no rol de empreendedores com menos recursos, de forma a possibilitar que gozem da redução pela metade da multas administrativas.

O art. 634-B trata-se de uma inovação pela MP 905/2019 que prevê agravantes para aplicação de multas administrativas por infração à legislação trabalhista.

Ocorre que o trabalho em condições análogas a de escravo, além de deter uma configuração por demais subjetiva, tem penalidades administrativas, trabalhistas, civis e penais próprias, previstas em normativos específicos.

Logo, inseri-lo dentre as situações agravantes de infrações trabalhistas, para efeito de aplicação de multa, configura inadmissível *bis in idem*, razão pela qual propomos a exclusão do inciso III.

Por outro lado, para inserir o acidente de trabalho fatal como uma agravante da infração trabalhista deve exigir-se, no mínimo, a existência de nexo de causalidade entre o acidente e a infração/irregularidade autuada, além da demonstração, fundamentada, de que o acidente se deu por culpa ou dolo exclusivos do empregador – há que se considerar que, não raras vezes, o acidente ocorre (também ou exclusivamente) por dolo ou culpa do empregado, que age com imperícia, imprudência ou negligência no exercício de suas atividades laborais.

No §2º, do art. 635, foi sugerida apenas a alteração da palavra “poderá” por “deverá”, pois o termo “poderá” outorga à pasta ministerial uma mera faculdade de implementar a análise recursal de segunda instância, no modelo paritário tripartite.

Ora, todos os demais conselhos recursais funcionam desse modo, a exemplo do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - CARF e do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS, inexistindo razão para se tratar de uma



mera faculdade. O Ministério da Economia deve ter a obrigação de implementar um conselho de recurso tripartite e paritário.

A proposta feita no §5º, do art. 636, observa o princípio constitucional da isonomia e tem por objetivo conceder a todos (e não apenas àqueles indicados no §5º, que se propõe excluir) a possibilidade de, renunciando ao direito de interpor recurso, pagar a multa no prazo de trinta dias, com redução de 50% (cinquenta por cento).

Ademais, traz a possibilidade de o infrator pagar a multa também com redução de 50% (cinquenta por cento) caso seu recurso administrativo não seja conhecido ou seja julgado improcedente, desde que efetive o recolhimento no prazo de até 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, seguindo o modelo adotado no âmbito dos processos administrativos relativos às infrações ambientais.

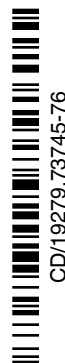
Foi apresentada proposta de voltar com o art. 640, da CLT, para tornar obrigatória a cobrança amigável das multas administrativas, antes da judicialização, com objetivo de redução de litígios, possibilitando o autuado a quitar seus débitos, sem a necessidade de contratação de advogado e comparecimento ao judiciário, que certamente trará maior ônus e burocracia para o recebimento dos valores pela União.

Ultrapassadas as propostas de alterações da CLT, também foram feitas proposições para alterar outras leis, seguindo o escopo da MP.

Inicialmente, o art. 46 da MPV alterou o art. 23, da Lei 8.036/1990, tratando das infrações já versadas na CLT. Nessa linha, apresentamos alteração no §8º e §13, do referido art. 23, para compatibilizar com as alterações propostas aos artigos 39, §1º, 627, 636-A.

No art. 50 da MPV, que trata das alterações na Lei nº 8.213/91, foi proposta a inclusão de dois parágrafos no art. 21-A, da citada lei, que trata do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP.

Recentemente, houve a suspensão, por decisão com eficácia nacional proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 0000571-49.2019.5.10.0018, dos efeitos do art. 9º, caput e § 1º, caput e inciso VIII, da Resolução nº 2.183/2018, do Conselho Federal de Medicina (CFM), que regulamenta o exercício da profissão de médico do trabalho.



Essa decisão é extremamente gravosa aos empregadores, eis que esse dispositivo permitia, ao médico do trabalho, contestar o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), oriundo do INSS, utilizando inclusive as informações do prontuário médico do empregado, compartilhando tais informações com o perito previdenciário em caráter confidencial.

Para o Juiz prolator da citada decisão, a norma afronta a ordem jurídico-trabalhista referente à garantia constitucional dos direitos fundamentais à intimidade e à saúde do cidadão trabalhador.

Parece olvidar, o Magistrado, que o direito à ampla defesa e ao contraditório também constituem direitos fundamentais de qualquer pessoa, inclusive do empregador, seja no âmbito administrativo, seja no âmbito judicial.

No sopesamento dos primados constitucionais – direito à intimidade e saúde do trabalhador/direito à ampla defesa e contraditório do empregador – emana, de forma clara e evidente, que a norma vergastada preserva e concilia ambos, ao permitir o uso das informações contidas no prontuário médico em caráter de confidencialidade.

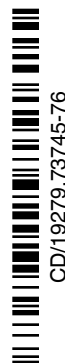
A decisão proferida nos autos da citada ACP se afigura incorreta, e praticamente inviabiliza a contestação do NTEP, acarretando severo prejuízo aos empregadores, considerando que o NTEP afeta o FAP (Fator Acidentário de Prevenção) e a alíquota do SAT (Seguro de Acidente de Trabalho).

Destarte, para regulamentar a matéria, apresentamos a presente proposta, fazendo constar, ainda, que o empregador deve ser cientificado da decisão do INSS para que, querendo, possa requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico ao caso concreto, mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexos entre o trabalho e o agravo.

No mesmo art. 50 da MPV, propõe-se a alteração do art. 93, da Lei nº 8.213/91, que trata da cota para pessoa com deficiência.

A proposta visa dar efetividade à cota, sem penalizar o empregador. Alguns setores acabam sendo penalizados pelo não cumprimento da cota, quando, na verdade, a atividade desenvolvida pela empresa não permite o seu cumprimento.

Entendemos o papel transformador da inclusão das pessoas que vivem em risco social ao mercado de trabalho, entretanto, se faz necessário



observar a dificuldade de alguns setores empresarias em cumprir a norma, isso porque há alguns nichos em que o trabalhador necessita de plena capacidade física para exercer a função.

É inexecuível o cumprimento dos percentuais de vagas para portadores de deficiência em atividades cujo requisito básico seja dispor de excelente capacidade física.

Atualmente, a cota não é eficaz e penaliza empregadores de setores específicos, que se veem obrigados a demitir empregados ou criar postos de trabalho apenas para o cumprimento da cota, não sendo esse o intuito da criação do dispositivo.

O agronegócio é um desses segmentos penalizados e onde é necessário tratar as limitações de forma objetiva, dado que os serviços, em sua maioria, são braçais (como operadores de máquinas ou na colheita), o que enseja dificuldades para cumprir a referida cota do art. 93, da Lei nº 8.213/91, pela ausência de oferta de mão de obra qualificada e apta para a execução de tais atividades.

Ressalte-se, por oportuno que, a Lei não prevê que os deficientes não possam trabalhar nestes locais, apenas aplica o percentual de vagas que deverá ser observado a partir do total de empregados da empresa, definindo assim a obrigatoriedade de contratação pela empresa.

Corroborando com essa informação, verificam-se no TST diversos julgados (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670; Ag-AIRR-2434-15.2014.5.09.0092; AIRR-148-82.2014.5.05.0025; ARR-1001388-93.2016.5.02.0707), anulando autos de infração e aplicação de multa a empregadores rurais que deixaram de preencher de 2% a 5% de seus cargos com portadores de deficiência ou beneficiários do INSS reabilitados (conforme dispõe art. 93 da Lei nº 8.213/91), pela inexistência de mão de obra disponível no mercado.

Ficou comprovado que os empregadores utilizaram todos os meios disponíveis na busca do preenchimento das vagas, juntando documentos com as respostas negativas dos órgãos consultados como prova dos fatos. Nas decisões, é apontada a justa impossibilidade de cumprimento da legislação, ressaltando-se que a norma jurídica exige sempre uma interpretação rente com a realidade social e com as particularidades do caso concreto, dado que a quantidade de trabalhadores com deficiência deve estar diretamente ligada com as atividades



que os mesmos podem exercer, não meramente com um percentual injustificado, que leva em consideração toda e qualquer atividade executada dentro do estabelecimento empresarial ou propriedade rural.

A limitação da base de cálculo às atividades que sejam mais facilmente cumpridas por pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como a inserção de um parágrafo que possibilite ao Auditor Fiscal do Trabalho não lavrar o auto de infração quando verificado que o empregador fez o cabível para cumprir a cota e não conseguiu, certamente são medidas que contribuirão para a redução da quantidade de autuações, bem como de querelas judiciais.

Outra proposta foi a inclusão dos artigos 50-A a 50-E na MPV.

A proposta para o art. 50-A prevê que o desempenho de atividades insalubres, penosas ou perigosas, por si só não caracterizam condições degradantes de trabalho.

Uma norma justa é aquela que o cidadão compreende na sua literalidade, para moldar sua conduta de forma livre e consciente. Isto não acontece com as normas atuais que, por exemplo, confundem situações não ideais de trabalho (como as situações perigosas, penosas ou mesmo insalubres, previstas e tuteladas em lei), ou o descumprimento de normas de saúde, higiene e segurança (para o que há sanção legal), com a prática de trabalho em condição degradante, o que motiva a apresentação da presente proposta.

No art. 50-B, está consolidando o previsto na Convenção nº 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, determinado expressamente que as discussões no âmbito do Poder Executivo, que envolvam matéria trabalhista e/ou previdenciária, se darão obrigatoriamente em ambiente tripartite, sem prejuízo da realização de audiências e consultas públicas quando necessário, pertinente ou recomendável.

É notória a resistência, no âmbito da Justiça do Trabalho, em acatar as determinações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), aplicando-as inclusive aos contratos vigentes à época do início de sua vigência.

Chega-se às raias de se estabelecer que, dentro de um mesmo estabelecimento, se tenha dois tipos de empregados: aqueles com contratos de trabalho firmados até 10/11/2017, aos quais se aplicam, então, as disposições da CLT anteriores à Lei nº 13.467/2017; e aqueles admitidos a partir de 11/11/2017, aos



quais se aplicam as disposições da CLT com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Isso gera uma grande confusão, afora o fomento ao tratamento desigual entre empregados. E isso sem contar com o aumento de custos ao empregador, o qual terá que manter setores de recursos humanos e de contabilidade distintos para cada grupo. Um absurdo que se pretende corrigir com a proposta feita no art. 50-C.

A proposição feita para o art. 50-D visa aperfeiçoar um campo ainda nebuloso na legislação brasileira, qual seja, a legitimidade passiva nas ações coletivas.

Diferentemente da legitimidade ativa, que se dá por representantes adequados, a legitimidade passiva deve ter seu escopo mais restrito, pois uma demanda somente pode ser proposta em face de quem diretamente possa satisfazer a pretensão autoral.

Qualquer defesa de outro posicionamento acaba por violar a própria concepção de condições da ação (legitimidade ad causam e interesse de agir). A teoria da asserção, utilizada pelos tribunais pátrios para aferição das condições da ação (REsp 1.605.470/RJ, 3ª Turma, STJ), assenta que a legitimidade para a causa e o interesse de agir devem ser analisados quando da propositura da demanda, ou seja, na fase postulatória, com o intuito de não se esperar todo o trâmite processual para ao final proferir sentença sem resolução de mérito.

Com base nisso, a legitimidade para a causa se dá com a análise acerca de dois pontos: (i) se o autor é o titular do direito alegado; e (ii) se o réu é o titular da obrigação que o autor pleiteia.

Portanto, utilizando como base essas premissas, verifica-se que a lei optou por estabelecer alguns representantes adequados para a legitimidade ativa nas ações coletivas, com o fim de atuarem na defesa dos interesses coletivos. Isso se deu com a finalidade de garantir o acesso à Justiça de maneira racionalizada, pois um ator processual, em nome de uma coletividade, buscaria uma pretensão coletiva que deveria ser satisfeita por um réu em específico.

Sendo assim, no polo ativo da demanda foi possível estabelecer representantes adequados, os quais, a depender do direito coletivo tutelado,



executariam o título judicial ou seria possível que os substituídos ou representados executassem o título em ações individuais.

Essa facilidade e busca pelo respeito ao acesso à Justiça, no que diz respeito à definição do polo ativo da demanda, não traz maiores prejuízos, pois o réu sabe contra quais pontos está se defendendo, o que preserva o respeito ao contraditório e à ampla defesa.

Por outro lado, a lógica inversa não é verdadeira, ou seja, há desrespeito ao contraditório e à ampla defesa com a definição de legitimados passivos em ações coletivas nos mesmos moldes da definição da legitimidade ativa.

Não se verifica possível que, por exemplo, uma ação coletiva seja proposta em face de uma associação para atingir seus associados, pois esta não possui ingerência alguma sobre seus associados no que tange eventuais determinações oriundas de uma sentença judicial na qual somente ela figurou como ré.

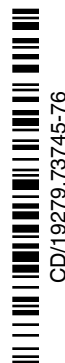
Expandir a legitimidade passiva nas ações coletivas para essa situação seria violar os limites subjetivos da coisa julgada e os direitos fundamentais ao contraditório e à ampla defesa.

Veja-se, as associações são meros representantes dos seus associados, de modo que uma obrigação imputada à associação não interfere diretamente naqueles que a compõem, sob pena de inverter o sistema constitucional e entender que as associações agem por substituição processual e não representação processual.

Nesse sentido, um comando judicial oriundo de uma ação coletiva em que conste no polo passivo da demanda uma associação possui ingerência apenas sobre os direitos e obrigações da associação, não sobre os seus associados, pois isso seria imputar obrigações *per saltum*.

Essa a razão da proposta de alteração do art. 5º, da Lei nº 7.347/1985: deixar expresso, na legislação, que a legitimidade ativa para as ações coletivas não se confunde com a legitimidade passiva, a qual deve ser mais restrita, sob pena de se extrapolar os limites subjetivos da coisa julgada.

Na inclusão do art. 50-E, sugere-se revogar o inciso II, referente à proibição de adoção de metas referentes à saúde e segurança do trabalho nos



programas de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, visando criar maior engajamento dos empregados na prevenção de acidentes e maior atenção aos comportamentos seguros, estimulando-os com a possibilidade de ganhos atrelados a metas de saúde e segurança.

Por fim, propõe-se algumas alterações no art. 51 da MPV.

A revogação dos parágrafos do art. 452-A se justifica ante as propostas aqui apresentadas para ambos os dispositivos. Quanto aos arts. 5º-C e o art. 5º-D, a proposta de sua revogação advém de sua total inadequação ao primado da geração de emprego e renda, defendido pelo atual Governo.

A revogação da alínea “ah”, do inciso I, do art. 51, visa afastar a revogação do art. 640, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da cobrança amigável das multas administrativas impostas por infração à legislação trabalhista, previamente a sua judicialização.

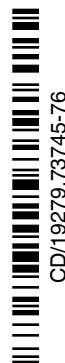
O dispositivo deve ser mantido, com as alterações aqui já apresentadas, dada a sua importância não apenas social e econômica (o recebimento amigável dos valores é tanto melhor para o devedor quanto para o credor), como também para a redução das demandas judiciais.

Finalmente, a exclusão do inciso XIV, do art. 51, da MPV, tem por objetivo afastar a revogação do parágrafo único, do art. 10, da Lei nº 4.923/65, que estabelece a redução da multa prevista no *caput* do citado artigo, caso a comunicação das admissões e dispensas seja feita antes de qualquer procedimento fiscal e dentro de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, respectivamente, do prazo fixado.

Não há razão para a revogação deste dispositivo, o qual atende aos parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

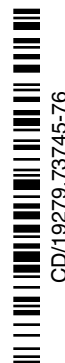
Sendo essas as razões para apresentação da presente emenda, espero o apoio dos Nobres pares para aprovação.

Sala da Comissão, _____ de _____ de 2019



Deputado JOSE MARIO SCHREINER

Democratas/GO



CD/19279.73745-76