



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **\*PROJETO DE LEI N.º 2.930-A, DE 2008** **(Do Senado Federal)**

**PLS nº 194/2007**

Acrescenta o art. 462-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proibição de descontos nos salários do empregado; tendo parecer: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação deste, com emenda, e dos de nºs 1.520-A/99, 1.555/99, 1.800/99, 1.132/07, com emenda, e 1.134/07, apensados (realtor: DEP PAULO ROCHA); PARECER DADO PELA CCJC AO PL 1520/1999 E CONSIDERADO VÁLIDO PARA O PL 2930/2008, NOS TERMOS DO § 2º DO ART 105 DO RICD.

### **DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54, RICD). APENSEM-SE A ESTE O PL 1.520/99 E SEUS APENSADOS.

### **APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**(\*) Avulso atualizado em 2/10/23 para inclusão de apensados (8).**

## SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 1132/07 e 1134/07

III - Na Comissão de Trabalho:

- Parecer do relator
- Emendas oferecidas pelo relator (2)
- Parecer da Comissão

IV - Novas apensões: 5847/09, 3065/11, 6458/13, 2621/15 e 449/20

V - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação - PL 1520/99:

- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Complementação de voto
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

VI - Nova apensão: 4574/23

Acrescenta o art. 462-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proibição de descontos nos salários do empregado.

**O Congresso Nacional decreta:**

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 462-A:

“Art. 462-A. Ressalvada a hipótese de ocorrência de dolo ou grave omissão do empregado, é vedado efetuar desconto em seu salário, a qualquer título, de valores que forem:

I - recebidos por meio de cheques bancários sem provisão de fundos;

II - recebidos mediante uso de cartão de crédito ou de débito furtado, roubado ou que tenha sido ilicitamente reproduzido para utilização fraudulenta;

III - subtraídos ao estabelecimento ou ao empregado mediante furto ou roubo registrado em boletim de ocorrência policial.

Parágrafo único. Os acordos e convenções coletivas estabelecerão regras acautelatórias para o recebimento de cheques bancários, cartões de crédito ou de débito e guarda dos valores resultantes dos serviços prestados no estabelecimento.”

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

Senado Federal, em                      de fevereiro de 2008.

Senador Garibaldi Alves Filho  
Presidente do Senado Federal

**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 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.

*\* O Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, transformou o antigo parágrafo único do art. 462 em § 1º.*

§ 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.

*\* O Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 2º ao art. 462.*

§ 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.

*\* O Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 3º ao art. 462.*

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

*\* O Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 4º ao art. 462.*

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.

.....  
.....

**PROJETO DE LEI N.º 1.132, DE 2007**

**(Do Sr. Sabino Castelo Branco)**

Proíbe o desconto de prejuízos do empregador no salário do empregado e dá outras providências.

**NOVO DESPACHO:**

Devido ao arquivamento do PL 1520/1999 nos termos do art. 105 do RICD, desaparece-se do PL 1520/1999 o PL 1132/2007 e, em seguida, apense-o ao PL 2930/2008

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O empregador que sofrer prejuízo financeiro, decorrente de sua atividade, não poderá descontar o valor do mesmo no salário do empregado.

Parágrafo único – A vedação objeto do *caput* deste artigo abrangerá os prejuízos decorrentes de:

- I – furto ou roubo cometido por terceiro;
- II – devolução de cheque emitido por cliente;
- III – depredação efetuada por terceiro;
- IV – atraso ou inadimplência de cliente;

Art. 2º Os ditames da presente lei deverão abranger a todos os trabalhadores que estejam vinculados à CLT.

Art. 3º O empregado que for descontado nos termos desta lei deverá apresentar queixa à Justiça do Trabalho, pessoalmente, ou por intermédio do sindicato representante de sua categoria.

§1º - A não apresentação de queixa no momento do desconto não impedirá que o empregado propugne a mesma por ocasião da rescisão do Contrato de Trabalho.

§2º - O empregador que descontar o eventual prejuízo no salário do empregado, pagará multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor do desconto, a ser recolhida junto à Justiça do Trabalho.

§3º - O valor descontado deverá ser restituído ao empregado no pagamento subsequente.

Art. 4º Caberá ao Poder Público, por intermédio dos órgãos da Justiça do Trabalho, fiscalizar o cumprimento do disposto na presente lei.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

### JUSTIFICAÇÃO

A prática do desconto, por parte do empregador, no salário do empregado por eventuais prejuízos sofridos vem sendo motivo de muita controvérsia.

De fato, observa-se que o poder público tem se mostrado ausente da discussão, o que conduz a situações no mínimo intoleráveis posto que injustas.

Não são poucos os relatos de abusos no referido desconto, principalmente no referente a cheques devolvidos e furtos ou assaltos, que, vez por outra, acontecem no cotidiano.

Com relação ao cheque devolvido, é prática comum o desconto do empregador no salário do empregado na mesma medida do prejuízo. Entretanto, não existem registros de que, ressarcida a empresa pelo adimplemento do cliente, o empregado seja também reembolsado pelo desconto sofrido.

Ainda mais cruel, no entanto, é a situação daqueles funcionários que sofrem furto ou roubo. Em especial os cobradores de ônibus, sofrem verdadeiros abusos por parte dos patrões.

O problema aprofunda-se ainda mais quando o funcionário, receoso do eventual desconto, recusa-se a entregar o dinheiro da empresa e, por isso, é agredido ou, pior, assassinado pelos criminosos.

Por tudo isso, solicito aos nobres pares apoio na presente proposta, posto que justa para o trabalhador.

Sala das Sessões, em 22 de maio de 2007.

**Deputado SABINO CASTELO BRANCO**

# **PROJETO DE LEI N.º 1.134, DE 2007**

**(Do Sr. Domingos Dutra)**

Dispõe sobre a proibição de descontos na remuneração dos trabalhadores em transporte coletivo de passageiros e em transporte de cargas.

**NOVO DESPACHO:**

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 1800/1999 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 1800/1999 O PL 1134/2007 E, EM SEGUIDA, APENSE-O AO PL 2930/2008.

# PROJETO DE LEI Nº , DE 2007

(Do Sr. Domingos Dutra)

*Dispõe sobre a proibição de descontos na remuneração dos trabalhadores em transporte coletivo de passageiros e em transporte de cargas.*

## O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º.** É vedado às empresas de transporte coletivo de passageiros e em transporte de cargas efetuar descontos na remuneração de motoristas e cobradores, em virtude de danos verificados nos veículos, ou em qualquer de seus acessórios, durante o exercício regular do trabalho, salvo em havendo dolo ou culpa, apurados em devido processo legal.

**Art. 2º.** A norma do artigo anterior aplica-se, igualmente, em casos de acidentes, roubo, furto ou quaisquer danos causados ao empregador.

**Art. 3º.** As empresas de transporte coletivo de passageiros ficam obrigadas a garantir transporte para os empregados que prestarem serviço no horário compreendido entre as 23 (vinte e três) horas e as 05 (cinco) horas do dia seguinte, no deslocamento de casa para o local de trabalho e vice-versa.

**Art. 4º.** A empresa que infringir o disposto nesta Lei incorrerá na multa de R\$ 500,00, aplicada em dobro em caso de reincidência, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

**Parágrafo único:** A prescrição deve atender ao previsto na Constituição Federal, Art. 7º, inciso XXIX, cabendo ao empregador o ônus da prova.

**Art. 5º.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



## JUSTIFICAÇÃO

As elites brasileiras vivem pabulando que são modernas. Usam este discurso quando querem se apoderar dos monopólios públicos ou quando desejam privatizar serviços essenciais como saúde, educação, segurança, estradas e outros.

No entanto, quando se trata das relações trabalhistas, estas mesmas elites teimam em manter práticas violentas de exploração dos trabalhadores e de sonegação de direitos como o trabalho escravo, exploração do trabalho infantil, sonegação das contribuições sociais, manutenção de trabalhadores sem carteira assinada, pagamento de salários irrisórios, entre outros fatos ilícitos.

No caso presente, em todo o Brasil, os empresários do setor de transporte, urbano, estadual ou interestadual, promovem descontos na remuneração dos seus empregados por qualquer peça ou acessório que se danifique durante o exercício regular do seu trabalho. Peças com defeito ou com anos e anos de uso, quando quebram no trabalho normal, são pagas pelos motoristas que não têm qualquer culpa. Também promovem descontos se houver roubo, furto, assalto ou acidente durante o trabalho regular. Isto é um absurdo, uma vez que o risco da atividade é do empresário e não do trabalhador. Se acessórios quebram ou são danificados por problemas mecânicos, por conta do estado de conservação das vias de trânsito, durante o horário de trabalho e na regular atividade, não pode o motorista ser responsabilizado, a não ser que seja comprovado que agiu por culpa ou dolo.

Da mesma forma não podem motoristas, cobradores, fiscais e outros agentes serem responsabilizados pelos prejuízos decorrentes de furto, roubo ou assalto. Se alguém tiver de ser responsabilizado, que seja o poder público, o qual tem o dever de garantir segurança do conjunto da sociedade.

Por outro lado, considero ser dever das empresas garantir a condução dos empregados que prestam serviços noturnos, no período compreendido entre as 23 horas e 5 horas do dia seguinte, de casa para o local de trabalho e deste para a sua moradia. É desumano um motorista ou um colaborador deixar o serviço meia noite, morando distante e tendo que retomar o trabalho cedo no dia seguinte, e ter que esperar horas e horas por uma carona





ou pelo ônibus corujão. Muitos dormem no próprio local de trabalho por falta de condução. Muitas vezes, chegam em casa já quase na hora de retornarem ao trabalho. Não vêem os filhos, não descansam. Estas situações afetam o seu desempenho físico e psicológico e, ao retornarem ao trabalho nestas precárias condições, acabam, sem querer, colocando em risco a vida de centenas de pessoas que dependem diariamente do transporte coletivo e do transporte interestadual de passageiros.

**Em diversas regiões do Brasil, encontramos relatos de cobranças indevidas, mascaradas através de mecanismos aparentemente legais:**

No **Maranhão**, por exemplo, os donos de empresa cobram a mola-mestre trincada, se quebrar antes do tempo de vida útil. Cobram pneus, se for comprovado que o pneu rasgou por imprudência do motorista. Caso contrário, o profissional não paga. Em ambos casos, o sindicato faz perícia, os donos de empresa também fazem perícia para avaliar se houve "culpa" do motorista. Se o ônibus for assaltado e o cobrador estiver com mais de R\$50,00 reais nas mãos, o valor é cobrado. Segundo o relato destes sindicalistas, a orientação é de que o valor acima de R\$50,00 reais deve estar no cofre.

No **Distrito Federal**, tivemos informações de que as empresas cobram o valor do assalto do cobrador. Cobram multa de trânsito. Cobram peças avariadas. Cobram o prejuízo advindo de colisão, caso seja apontada "culpa" do motorista. Quando é um acidente de pequeno porte a perícia é feita pela própria empresa, com a participação do Sindicato. Quando a colisão é maior, a perícia é feita pela Polícia ou pelo DETRAN. Ainda no DF, as cobranças são feitas através de subterfúgios como vales e já foram feitas várias denúncias ao Ministério Público do Distrito Federal. Quem não paga fica sem escala ou é demitido. Os motoristas que não procuram o sindicato pagam. A cobrança é feita através de vales, como se fossem adiantamentos. O vale é o que aparece no contracheque.

**Em Cuiabá/MT**, as empresas cobram por peças quebradas, por motor fundido, pneus. Cobram o valor do assalto do cobrador. Cobram avarias do motorista. Por exemplo, se alguém arranha ou joga pedra num veículo e algum



prejuízo, isso é cobrado dos profissionais. Cobram multa de trânsito. Os empregadores fazem os profissionais assinarem como se fosse vale. As cobranças, através de vale, chegam a ser feitas durante vários meses, um ano, até dois anos, a depender do valor do prejuízo.

Segundo relatos da **Bahia**, as empresas cobram o valor que exceder a cota estabelecida para ficar fora do cofre, em poder do cobrador (para troco). O que exceder a cota deve ficar na gaveta temporizada. O que passar da cota permitida, o cobrador paga. Cobram peças estragadas do motorista. As empresas cobram o valor das avarias do motorista. É feita a perícia pela PM/BA e /ou DETRAN; a Empresa e o sindicato acompanham a perícia. A cobrança é feita via vales de adiantamento.

**Em Goiania/GO**, a situação é atípica. Não há cobradores, pois o sistema foi informatizado. Esta foi uma solução para acabar com o assalto aos motoristas, aos cobradores. A multa de trânsito, se for relativa ao carro, a empresa assume, se é relativa ao motorista, o profissional assume. Colisão: se comprovado o erro, o dolo. Se a colisão for pequena, sempre cobram os valores, se for grande, não. As empresas usam o laudo da PM ou da Polícia Científica. A empresa se baseia em documentos e cobra. Segundo o sindicato, não tem saída para o pagamento de multas e avarias, as vezes na justiça há acordo.

**Estas injustiças precisam ser corrigidas.** Neste sentido, conto com o apoio de meus pares para a aprovação do presente Projeto de Lei, visando à melhoria nas condições de trabalho e de vida destes brasileiros que transportam a maioria do povo brasileiro, mas que, em vez de reconhecimento, sentem na carne o peso da humilhação e da exploração.

Sala das Sessões, em 22 de maio de 2007.

***Justiça se faz na luta***

Deputado **DOMINGOS DUTRA (PT/MA)**



2062513026

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

**CONSTITUIÇÃO  
DA  
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
1988**

.....  
**TÍTULO II  
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**  
.....

.....  
**CAPÍTULO II  
DOS DIREITOS SOCIAIS**  
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

*\* Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

*\* Inciso XXV com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2006.*

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

*\* Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

*\* Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....  
 .....

## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.**

### **PROJETO DE LEI Nº 2.930, DE 2008**

“Acrescenta o art. 462-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proibição de descontos nos salários do empregado.”

**Autor:** SENADO FEDERAL

**Relator:** Deputado PAULO ROCHA

(Apensos os PLs nºs 1.520/99, 1.555/99, 1.800/99, 1.132/07 e 1.134/07)

### **I – RELATÓRIO**

O projeto de lei ora analisado, proveniente do Senado Federal, e de autoria do nobre Senador César Borges, proíbe o desconto nos salários dos empregados de valores recebidos por meio de cheque sem fundos, cartão de crédito furtado ou roubado e furto ou roubo ao estabelecimento registrado em boletim de ocorrência policial. De acordo com a proposição, os acordos e convenções coletivas estabelecerão regras acautelatórias para o recebimento de cheques bancários, cartões de crédito ou de débito e guarda dos valores resultantes dos serviços prestados no estabelecimento.

Conforme a justificativa da proposição, o artigo 462 da CLT já veda a realização de descontos, não autorizados por lei ou instrumento coletivo, sobre o salário devido aos trabalhadores. No entanto, empregadores inescrupulosos têm utilizado subterfúgios para burlar a lei.

Nos termos regimentais foi apensado à proposição principal o P.L. n. 1.520, de 1999, do então Deputado e hoje Senador Paulo Paim (tipificando como crime a prática de efetuar descontos salariais a título de

recebimento de cheques sem provisão de fundos por parte de empregado), e seus respectivos apensados:

- o P.L. nº 1.555/99, do Deputado Bispo Rodrigues, que proíbe o desconto de cheques sem provisão de fundos dos salários dos trabalhadores, salvo se o obreiro não observar as regras previstas através de negociação coletiva;

- o P.L. 1.132, de 2007, do Deputado Sabino Castelo Branco, que proíbe o desconto no salário do empregado de prejuízos do empregador referentes a furto ou roubo cometido por terceiro, devolução de cheque emitido por cliente, depredação efetuada por terceiro, e atraso ou inadimplência de cliente.

- e o P.L. n. 1.800, de 1999, do Deputado Pastor Amarildo, que trata da proibição de descontos do salário do empregado em caso de furto e/ou roubo praticados contra o estabelecimento comercial, e que por sua vez possui também o seguinte apenso:

- o P.L. 1.134, de 2007, do Deputado Domingos Dutra, que proíbe descontos de valores relativos a danos nos veículos, com acidentes, furto ou roubo na remuneração dos trabalhadores em transporte coletivo de passageiros e em transporte de cargas, e obriga as empresas de transportes de passageiros a fornecer transporte para os empregados no horário entre vinte e três horas e as cinco horas do dia seguinte, no deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa.

A matéria está sujeita à apreciação pelo Plenário desta Casa, e não foram apresentadas emendas aos projetos.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

O projeto principal prevê medida justa e legítima: proibir que o empregador desconte do salário do trabalhador prejuízos relativos a recebimento de cheque sem fundos, de cartão de crédito furtado ou roubado, ou causados por furto ou roubo ao estabelecimento registrado em boletim de ocorrência policial.

Tais descontos, salvo em caso de comprovada ocorrência de dolo ou grave omissão do trabalhador, ferem o princípio da irredutibilidade do salário, garantindo pela Constituição Federal. Inúmeros empregadores têm cometido abusos, repassando indevidamente aos trabalhadores o risco inerente ao exercício da atividade empresarial. De tal modo, os prejuízos são partilhados com os trabalhadores, enquanto o lucro fica todo com o dono da empresa.

De modo semelhante já se manifestou o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª. Região, com sede em meu Estado, o Pará: “o risco da atividade econômica deve ser assumido pelo empregador, sendo proibida a sua transferência automática para o empregado (CF, art. 7º, VI, e CLT, arts. 2º e 462).” (Acórdão 01758-2000-002-08-00-2 - 1ª Turma - RO 1701/2003) - Relatora: Juíza Suzy Elizabethy Cavalcante Koury).

O eminente jurista e Ministro do TST Maurício Godinho Delgado leciona sobre o referido princípio da intangibilidade do salário do seguinte modo, o que atesta a correção da proposição ora analisada: “estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justrabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano.”

A única ressalva que apresentamos em relação à proposição principal refere-se ao parágrafo único de seu artigo 1º., que prevê que os “acordos e convenções coletivas estabelecerão regras acautelatórias para o recebimento de cheques bancários, cartões de crédito ou de débito e guarda dos valores resultantes dos serviços prestados no estabelecimento.” Apesar de inúmeros instrumentos coletivos já corretamente estipularem cautelas de tal natureza a serem adotadas pelos trabalhadores, está previsto na Constituição

Federal de 1988 o princípio da liberdade sindical, cabendo aos representantes legítimos dos trabalhadores e empregadores decidirem o que deve constar nos acordos e convenções coletivas. Por conseguinte, não cabe ao legislador ordinário estabelecer quais cláusulas devem ser negociadas e adotadas, por mais razoáveis que sejam.

De tal modo, manifestamo-nos pela aprovação da proposição principal, com a supressão do parágrafo único de seu artigo 1º., conforme emenda supressiva ora apresentada.

O P.L. n. 1.520, de 1999, tipificando como crime a prática de efetuar descontos salariais a título de recebimento de cheques sem provisão de fundos por parte de empregado, merece aprovação, pelos mesmos motivos supracitados.

Mesma sorte devem ter o P.L. n. 1.555, de 1999, que proíbe o desconto de cheques sem provisão de fundos dos salários dos trabalhadores, salvo se o obreiro não observar as regras previstas através de negociação coletiva, e o P.L. n. 1.800, de 1999, do Deputado Pastor Amarildo, que trata da proibição de descontos do salário do empregado em caso de furto e/ou roubo praticados contra o estabelecimento comercial. Estas duas proposições obrigam os empregadores ao pagamento de multas em caso de descontos ilegais, o que serve como desestímulo a condenáveis práticas de tal natureza.

Também merece aprovação o P.L. 1.134, de 2007, que proíbe descontos de valores relativos a danos nos veículos, com acidentes, furto ou roubo na remuneração dos trabalhadores em transporte coletivo de passageiros e em transporte de cargas, e obriga as empresas de transportes de passageiros a fornecer transporte para os empregados no horário entre vinte e três horas e as cinco horas do dia seguinte, no deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa. A referida proposição também possui o condão de garantir o respeito ao já citado princípio constitucional da irredutibilidade do salário, e evitar o cometimento de abusos pelos empregadores, que devem assumir os riscos de sua atividade econômica, a fim de justificar o lucro que desejam auferir. E o segundo objetivo da proposição, relativo ao transporte dos trabalhadores, também é louvável. Como adequadamente expõe seu autor, é “desumano um motorista ou um colaborador deixar o serviço meia noite, morando distante e tendo que retomar o trabalho cedo no dia seguinte, e ter que esperar horas e horas por uma carona”.



Manifestamo-nos pela aprovação do P.L. 1.132, de 2007, que proíbe o desconto no salário do empregado de prejuízos do empregador referentes a furto ou roubo cometido por terceiro, devolução de cheque emitido por cliente, depredação efetuada por terceiro, e atraso ou inadimplência de cliente, eis que prestigia a proposição o já mencionado princípio constitucional da intangibilidade salarial. Cabe apenas pequeno reparo, através da supressão de seu artigo 4º., que prevê que “caberá ao Poder Público, por intermédio dos órgãos da Justiça do Trabalho, fiscalizar o cumprimento do disposto na presente lei.”, por três motivos. Primeiramente, a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista é incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego, e não da Justiça do Trabalho (que possui como atribuição dirimir conflitos entre trabalhadores e empregadores). Por segundo, já cabe ao Poder Executivo fiscalizar o cumprimento de toda e qualquer legislação federal, incluindo a trabalhista. E finalmente, há ainda vício de iniciativa no dispositivo que ora sugerimos suprimir, ante os princípios da separação dos Poderes (art. 2º. da CF) e da reserva de iniciativa de lei ao Poder Executivo em relação a atribuições de órgãos e entidades da administração pública (art. 61, § 1º, da CF).

Consta também do Projeto de Lei n. 1.132, de 2007, em seu último artigo, a cláusula revogatória geral, que causa confusão no ordenamento jurídico, criando inúmeras controvérsias desnecessárias, e em desacordo com o art. 9º. da Lei Complementar n. 95. No entanto, como tal questão será devidamente analisada pela CCJ, deixamos de apresentar emenda relativa a tal dispositivo.

Em face do exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.930/08, com a supressão do parágrafo único de seu artigo 1º., conforme emenda supressiva anexa; pela aprovação dos Projetos de Lei ns. 1.520/99, 1.555/99, 1.800/99 e 1.134/07; e pela aprovação do Projeto de Lei n. 1.132/07, com a supressão de seu art. 4º., conforme emenda supressiva anexa.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2009.

Deputado PAULO ROCHA

Relator

**COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.**

**PROJETO DE LEI Nº 2.930, DE 2008**

“Acrescenta o art. 462-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proibição de descontos nos salários do empregado.”

**EMENDA SUPRESSIVA Nº 01**

Suprima-se o parágrafo único do artigo 1º. do projeto.

**JUSTIFICATIVA**

A proposição é louvável, cabendo apenas suprimir seu parágrafo único, que prevê que os “acordos e convenções coletivas estabelecerão regras acautelatórias para o recebimento de cheques bancários, cartões de crédito ou de débito e guarda dos valores resultantes dos serviços prestados no estabelecimento.” Apesar de inúmeros instrumentos coletivos já corretamente estipularem cautelas de tal natureza a serem adotadas pelos trabalhadores, está previsto na Constituição Federal de 1988 o princípio da liberdade sindical, cabendo aos representantes legítimos dos trabalhadores e empregadores decidirem o que deve constar nos acordos e convenções coletivas. Por conseguinte, não cabe ao legislador ordinário estabelecer quais cláusulas devem ser negociadas e adotadas, por mais razoáveis que sejam.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2009.

Deputado PAULO ROCHA

Relator

## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.**

### **PROJETO DE LEI Nº 1.132, DE 2007**

“Proíbe o desconto de prejuízos do empregador no salário do empregado e dá outras providências.”

#### **EMENDA SUPRESSIVA Nº 01**

Suprima-se o artigo 4º. do projeto, renumerando-se o artigo 5º.

#### **JUSTIFICATIVA**

O projeto merece aprovação, cabendo apenas pequeno reparo na referida proposição, através da supressão de seu artigo 4º., que prevê que “caberá ao Poder Público, por intermédio dos órgãos da Justiça do Trabalho, fiscalizar o cumprimento do disposto na presente lei.”, por três motivos. Primeiramente, a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista é incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego, e não da Justiça do Trabalho (que possui como atribuição dirimir conflitos entre trabalhadores e empregadores). Por segundo, já cabe ao Poder Executivo fiscalizar o cumprimento de toda e qualquer legislação federal, incluindo a trabalhista. E finalmente, há ainda vício de iniciativa no dispositivo que ora sugerimos suprimir, ante os princípios da separação dos Poderes (art. 2º. da CF) e da reserva de iniciativa de lei ao Poder Executivo em relação a atribuições de órgãos e entidades da administração pública (art. 61, § 1º, da CF).

Sala da Comissão, em                      de                      de 2009.

Deputado PAULO ROCHA  
Relator



### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.930/08, com emenda, e dos Projetos de Lei nºs 1.520-A/99, 1.555/99, 1.800/99, 1.132/07, com emenda, e 1.134/07, apensados, nos termos do parecer do relator, Deputado Paulo Rocha.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Sabino Castelo Branco - Presidente, Manuela D'ávila - Vice-Presidente, Daniel Almeida, Eudes Xavier, Fernando Nascimento, Gorete Pereira, Hermes Parcianello, Luciano Castro, Luiz Carlos Busato, Mauro Nazif, Milton Monti, Paulo Rocha, Roberto Santiago, Vanessa Grazziotin, Vicentinho, Wilson Braga, Armando Abílio, Carlos Alberto Leréia, Emilia Fernandes, Gladson Cameli, Jorginho Maluly, José Otávio Germano, Marcio Junqueira e Maria Helena.

Sala da Comissão, em 3 de junho de 2009.

Deputado SABINO CASTELO BRANCO  
Presidente

## **PROJETO DE LEI N.º 5.847, DE 2009** **(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Acrescenta art. 9º-A à Consolidação das Leis de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, para tornar nulos os acordos e convenções que permitam desconto dos salários de importâncias relativas a cheques recebidos sem provisão de fundos e dá outras providências.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-2930/2008.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 9º-A:

“Art. 9º-A. Será nulo de pleno direito qualquer contrato ou convenção que permita o desconto dos salários de importâncias recebidas, pelo emprego, em pagamento com cheques sem suficiente provisão de fundos, sujeitando-se o empregador que efetuar tais descontos à devolução em dobro dos valores descontados”.

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

### **JUSTIFICAÇÃO**

Algumas categorias de trabalhadores, especialmente os frentistas de postos de gasolina, podem ser vítimas de descontos indevidos relativos a cheques sem fundos recebidos. A resistência justificada desses trabalhadores à inclusão desses débitos em seus salários fez com que os empregadores passassem a exigir, nos acordos e convenções, cláusula que permita esses descontos. Parece-nos óbvio que os trabalhadores, nesses casos, participaram das negociações coletivas, que redundaram na aceitação de práticas tão abusivas, fragilizados pela ameaça de desemprego.

O trabalhador não pode ser chamado, em nosso entendimento, para cobrir, com parte de seus salários, os riscos inerentes ao recebimento de cheques. Todos sabem que há até estatísticas indicando percentuais de cheques que são emitidos sem fundos suficientes. Não há nenhuma cautela capaz de evitar, em absoluto, o recebimento deles pelo comércio. Ainda que o empregado observe todas as regras e faça as consultas devidas, sempre haverá um risco, uma primeira vez.

Por outro lado, qualquer suspeita de fraude ou conluio entre o empregado e a pessoa que passou o cheque deve ser provada pelo empregador. Mesmo em se tratando de negligência, imperícia ou imprudência é preciso prova de culpa. Caso contrário estaríamos estabelecendo uma punição, sem fundamentos legais, para empregados que possuem, entre suas atribuições, o recebimento de pagamentos em cheque. Estaríamos presumindo dolo ou culpa provavelmente inexistente.

Nossa proposição pretende tornar nulos os acordos e convenções que disponham nesse sentido, prevendo, também, a devolução em dobro dos valores descontados indevidamente. Dessa forma, vamos restabelecer a regra de equidade e de justiça que atribui ao empresário o risco da atividade produtiva. É dele o lucro e o interesse na utilização, como modo de atrair a clientela, das diversas formas de pagamento (cheques, cartões, etc.).

Por todas essas razões, esperamos contar com a aprovação de nossos Pares durante a tramitação dessa iniciativa. Cremos que ela representa uma justa proteção para os frentistas de postos de gasolina e demais empregados do comércio, responsáveis pelo recebimento de contas. Inibiremos, dessa forma, as práticas abusivas aqui relatadas.

Sala das Sessões, em 25 de agosto de 2009.

Deputado CARLOS BEZERRA

<p align="center"><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b></p>
--

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

### **TÍTULO I INTRODUÇÃO**

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

## **PROJETO DE LEI N.º 3.065, DE 2011**

### **(Do Sr. Romero Rodrigues)**

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a proibição de descontos dos salários dos empregados.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-2930/2008.

#### **O Congresso Nacional decreta:**

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 462-A:

“Art. 462-A. É vedado o desconto nos salários dos empregados dos valores correspondentes a tarifas de cartões de crédito.” (NR)

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

#### **JUSTIFICAÇÃO**

Temos observado com uma frequência relativamente grande, no comércio, a prática, por parte dos empregadores, do desconto no valor das comissões de venda de seus empregados da tarifa de operação de venda por cartão de crédito, procedimento esse que é conhecido como “reversão”.

Esse procedimento, a nosso ver, constitui medida flagrantemente ilegal, uma vez que implica a transferência do risco do empreendimento para o empregado, confrontando, dessa forma, o disposto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O mencionado artigo inclui, entre os requisitos para caracterizar o empregador, a assunção dos riscos da atividade econômica.

A Justiça do Trabalho já tem reconhecido esse entendimento, decidindo pelo pagamento da diferença salarial e suas repercussões sobre as variadas verbas trabalhistas.

A matéria também tem sido objeto de negociação coletiva, com a celebração de acordos e convenções em que são pactuadas cláusulas com a vedação do referido desconto.

Assim, a inclusão desse dispositivo na CLT nada mais é do que a efetivação, em lei, de um procedimento que já vem sendo observado na prática, aumentando, dessa forma, a segurança dos empregados no exercício de seu ofício.

Nesse contexto, sendo evidente, na matéria, o impacto social de que se deve revestir toda e qualquer proposição legislativa, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do projeto de lei que ora apresentamos.

Sala das Sessões, em 21 de dezembro de 2011

Deputado **ROMERO RODRIGUES**  
**PSDB/PB**

<p align="center"><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b></p>
--

**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 I**  
**INTRODUÇÃO**

.....

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988](#))

.....

**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.

---

# PROJETO DE LEI N.º 6.458, DE 2013

(Do Sr. Vilalba)

Proíbe a cobrança de valores a título de ressarcimento de motoristas e cobradores, nas hipóteses que especifica.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-1134/2007.

## Do Sr. Vilalba

nas hipóteses que especifica.

O Congresso Nacional decreta:

cobradores de ônibus, urbanos, estaduais e interestaduais, efetuar descontos salariais de seus funcionários, bem como utilizar de quaisquer outros meios de cobrança, para fins de ressarcimento de prejuízos decorrentes de furto, roubo, acidentes ou outro tipo de prejuízo provado por terceiros, desde que não haja participação voluntária do empregado para a consecução do prejuízo.

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

## JUSTIFICAÇÃO

Uma das profissões mais estressantes de nossa sociedade é a de motoristas e cobradores. Diversos são os fatores de risco e de estresse a que estão submetidos os referidos trabalhadores. Dentre esses fatores, lamentavelmente, se destacam o crescimento da frota de veículos, a violência no trânsito e a escalada da criminalidade.

O aumento do número de veículos por habitante, na contramão do necessário estímulo ao uso de transporte público de qualidade, tem potencializado o risco de acidentes provocados por outros condutores. O

noticiário também é pródigo em nos fornecer relatos, em frequência quase diária, de assaltos dentro nos veículos em questão.

As empresas pretendem dividir o risco do negócio, lucrativo por sinal, com os trabalhadores. Muitas delas se utilizam de acordos para obrigar os empregados a ressarcir até mesmo prejuízos decorrentes de assaltos.

Desnecessário dizer que a proposta não concede aos cobradores e motoristas salvo conduto para deliberadamente prejudicarem seus empregados. Verificada a participação do funcionário, mesmo que de forma concorrente, justo se faz a restituição.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos nossos pares para a aprovação de tão importante matéria.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2013.

Deputado Vilalba

2013\_20030

# PROJETO DE LEI N.º 2.621, DE 2015

(Do Sr. Rômulo Gouveia)

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

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-2930/2008.

## **O Congresso Nacional decreta:**

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

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

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

*Art. 199-B É vedado ao empregador:*

- a) o estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho com base na aceleração do trabalho;*
- b) a cobrança pelo cumprimento das metas ou a ameaça de punições por eventual descumprimento;*
- c) o estímulo abusivo à competição entre colegas ou a utilização de outros procedimentos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.*

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

*§ 2º Caracteriza assédio moral a cobrança de metas de produção que extrapola o critério da razoabilidade*

*e o poder diretivo inerente ao empregador, gerando excessiva pressão sobre o trabalhador, de modo a comprometer-lhe sua saúde física e mental.*

.....

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

.....

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

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

### **JUSTIFICAÇÃO**

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

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

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

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

As empresas extrapolam o poder diretivo inerente ao empregador, cobrando o cumprimento desmedido da produção, gerando

temor, ansiedade e insegurança no empregado, que trabalha sob constante ameaça de punições ou de demissão.

Ao adotar mecanismos e ferramentas que inviabilizam a fruição de direitos dos trabalhadores, as empresas acabam realizando a ilícita prática de *dumping social*, por meio da qual eliminam a concorrência à custa dos direitos básicos dos empregados: com o desleal aumento da competitividade, em razão do baixo custo da produção de bens e da prestação de serviços, conseguindo obter vantagens comerciais e financeiras no mercado. A conduta, portanto, fere não apenas direitos dos trabalhadores, mas gera dano coletivo, reclamando a atenção do Estado.

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

*COBRANÇA PARA O CUMPRIMENTO DE METAS – GESTÃO QUE EXTRAPOLA A RAZOABILIDADE – DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA – Todo aquele que por culpa ou dolo infringir direito à honra ou à imagem de outrem fica compelido a indenizar-lhe o prejuízo, porque a honra, a imagem e a intimidade de qualquer pessoa são invioláveis. A reparação por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito ou um erro de conduta do empregador ou de seu preposto, um dano suportado pelo ofendido e um nexo de causalidade entre o comportamento antijurídico do primeiro e a lesão suportada pelo último. Estando comprovada nos autos a presença de todas essas características, devido é o pagamento de indenização por danos morais. No caso, a demonstração da chamada gestão por injúria não descaracteriza a ocorrência de dano moral, ainda que o pedido obreiro de reparação esteja fulcrado em assédio moral. Isso porque cumpre ao Juiz o enquadramento legal dos fatos levados à sua apreciação jurisdicional. No caso, comprovada a ocorrência de dano moral 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 12 de agosto de 2015.

Deputado **RÔMULO GOUVEIA**  
**PSD/PB**

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

**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:**

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**TÍTULO II**

**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

**Da Prevenção da Fadiga**

**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 17

### ERGONOMIA

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e

descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.

17.2. Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1. Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2. Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a dezoito anos e maior de quatorze anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.3. Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida

dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;

b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;

c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.2.1. Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem 17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos

mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- c) borda frontal arredondada;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

17.4. Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

- a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual;
- b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olhoteclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

17.4.3.1. Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem 17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5. Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

- a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;
- b) índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados);
- c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;
- d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento.

17.5.2.1. Para as atividades que possuam as características definidas no subitem 17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2. Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2. A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

17.5.3.4. A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência.

17.5.3.5. Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso.

17.6. Organização do trabalho.

17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório;
- c) a exigência de tempo;
- d) a determinação do conteúdo de tempo;
- e) o ritmo de trabalho;
- f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

- a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;
- b) devem ser incluídas pausas para descanso;
- c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

- a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;
- c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;
- d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para

cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;  
 e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

## 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 regulação independentes;

b) será aceita superfície regulável única para teclado e monitor quando este for dotado de regulação 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 alcancem 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/m<sup>3</sup>;

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, obrigam-se 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 449, DE 2020

(Do Sr. Alexandre Frota )

Dispõe sobre a proibição de descontos na remuneração dos trabalhadores de transporte coletivo de passageiros.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-1134/2007.

#### O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º.** É vedado às empresas de transporte coletivo de passageiros realizar descontos na remuneração de motoristas e cobradores, em virtude de prejuízos causados em razão de assaltos, além de outros casos de furto e roubo e de acidentes durante o exercício regular da profissão, exceto nos casos de dolo ou culpa, comprovados depois de decorrido o de vido processo legal.

**Art. 2º.** A empresa que deixar de cumprir o disposto nesta Lei será multada em valores que correspondam ao dobro dos valores cobrados indevidamente, que será transferida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

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

## JUSTIFICAÇÃO

Em todo o país, os empresários do setor de transporte coletivo de passageiros, seja urbano, estadual ou interestadual, promovem descontos na remuneração dos seus funcionários quando acontece roubo, furto, assalto ou acidente durante o trabalho regular. Esta é uma prática inadmissível, uma vez que o risco da atividade é do empregador e não do funcionário.

Os motoristas e cobradores não podem ser sumariamente responsabilizados pelos danos sofridos em consequência das situações citadas, a não ser que seja comprovado que agiu por culpa ou dolo.

A prática de descontar do salário dos trabalhadores os valores subtraídos dos motoristas e cobradores assaltados precisa passar por uma série de procedimentos legais que comprovem a culpa.

O dinheiro arrecadado com as multas serão transferidas para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, para ser utilizado no financiamento do abono salarial anual, nos programas de educação profissional e tecnológica dos trabalhadores e dos programas de desenvolvimento econômico que visam aumentar a segurança do usuário do transporte coletivo de passageiros.

Sala das Sessões, em 03 de março de 2020.

Deputado ALEXANDRE FROTA

## **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO**

### **I - RELATÓRIO**

O presente projeto de lei visa a coibir que o proprietário ou patrão de estabelecimentos que forneçam mercadorias ou serviços a varejo (postos de gasolina, bancos, supermercados) descontem de seus empregados valores recebidos na operação de venda dos bens posteriormente não recebidos, como acontece na hipótese de pagamento ao empregado com cheques sem fundos.

Argumenta-se que é usual o proprietário pedir ao empregado que assine antecipadamente notas promissórias, vales de antecipação de salários, carta de fiança, etc. a fim de coagindo. Seria – esclarece – “figurativamente falando, uma sociedade de capital e indústria draconiana, onde o patrão entra com os recursos financeiros e os empregados com sua força de trabalho, recebendo, portanto, quase nada, geralmente salário mínimo...”

Esses descontos ferem o princípio da irredutibilidade do salário, garantindo pela Constituição Federal.

Nos termos regimentais foram apensados os PLs de nºs 1.555/99 que versam o mesmo assunto e 1.800/99, que trata da proibição de descontos do salário do empregado em caso de furto e/ou roubo praticados contra o estabelecimento comercial.

Compete-nos, o pronunciamento quanto à constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e ao mérito dos Projetos de Lei.

É o relatório.

### **II - VOTO DO RELATOR**

Os Projetos de Lei atendem aos pressupostos de constitucionalidade relativos à competência da União (art. 22, CF) ao processo legislativo (art. 59 da CF e à legitimidade de iniciativa art. 61 da CF).

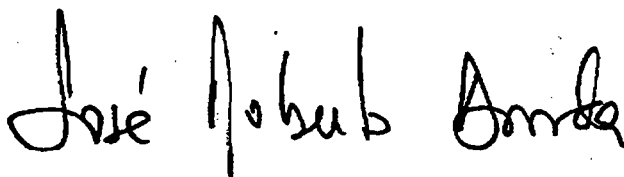
Não há reparos a fazer quanto à juridicidade e à técnica Legislativa.

No mérito, a proposta é oportuna, em face dos abusos que vêm sendo cometidos contra empregados, que são obrigados a pagar pelos prejuízos sofridos pelos comerciantes no exercício da atividade empresarial.

O empresário deve assumir o risco do negócio, já que também os lucros originados do empreendimento são por ele apropriados, não havendo divisão desses valores com os empregados. O empregador quer partilhar os prejuízos com os empregados, mas não os ganhos.

Em vista de todo o exposto, votamos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do PL de número 1.520, de 1999 e dos PLs que lhe foram apensados, de números 1.555/99 e 1.800/99 e, no mérito, pela sua integral aprovação.

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2003.



Deputado JOSÉ ROBERTO ARRUDA

Relator

### COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

Este Relator, ao proceder à leitura de seu parecer junto a esta Comissão, verificou a necessidade de aprimorar a redação das proposições.

Realmente, pertinentes as advertências feitas pelos meus ilustres Pares, em especial os Deputados Ibrahim Abi-Ackel e Antônio Carlos Biscaia, no sentido de que o tipo penal não abarca a figura condicional, sendo imprópria a criminalização da conduta "salvo se inobservadas rearas

acautelatórias estabelecidas em negociação coletiva” (PL 1.520/99). Daí a conveniência de se retirar a parte final do parágrafo único que se pretende incluir ao artigo 203 do Código Penal. Ademais, não se trata de parágrafo único, devendo ser inserido um inciso III ao §1º do art. 203, que já conta com dois incisos.

Vislumbrou-se, igualmente, o risco de se interpretar esse mesmo dispositivo como se o cheque sem provisão de fundos tivesse sido emitido pelo próprio empregado, hipótese que, obviamente, não estaria compreendida no tipo penal, já que aí não seria abusivo o desconto feito pelo empregador. A fim de extirpar-se quaisquer dúvidas, optamos por explicitar que trata-se de cheque recebido de terceiro, pelo empregado.

Isso posto, mantenho o voto anteriormente proferido, mas acrescento o substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em 1º de Junho de 2004.



Deputado JOSÉ ROBERTO ARRUDA  
Relator

### **SUBSTITUTIVO DO RELATOR AO PROJETO DE LEI Nº 1.520, DE 1999**

Tipifica como crime descontos salariais a título de recebimento de cheques sem provisão de fundos por parte do empregado.

O Congresso Nacional decreta:

“Art. 1º. O art. 203, §1º, do Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III:



'Art. 203.....

(...)

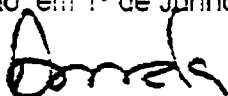
§1º.....

(...)

III - desconta dos salários de empregado cheque sem provisão de fundos, recebido de terceiros quando da prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência da relação de trabalho."(NR)

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

Sala da Comissão, em 1º de Junho de 2004.



Deputado JOSÉ ROBERTO ARRUDA

### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação, com substitutivo, do Projeto de Lei nº 1.520/1999 e dos de nºs 1.555/1999 e 1.800/1999, apensados, nos termos do Parecer, com complementação de voto, do Relator, Deputado José Roberto Arruda.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Maurício Rands - Presidente, Antonio Carlos Biscaia, Vic Pires Franco e Nelson Trad - Vice-Presidentes, Alceu Collares, Alexandre Cardoso, Antonio Carlos Magalhães Neto, Bosco Costa, Carlos Mota, Carlos Rodrigues, Darci Coelho, Dimas Ramalho, Edmar Moreira, Edna Macedo, Eliseu Padilha, Ibrahim Abi-Ackel, Ildeu Araujo, Inaldo Leitão, Jefferson Campos, José Divino, José Eduardo Cardozo, José Roberto Arruda, Juíza Denise Frossard, Luiz Carlos Santos, Luiz Eduardo Greenhalgh, Marcelo Ortiz, Osmar Serraglio, Paulo Magalhães, Roberto Magalhães, Rubens Otoni, Rubinelli, Takayama, Agnaldo Muniz, André de Paula, Coriolano Sales, Coronel Alves, Fernando Coruja, Jair Bolsonaro, João Campos, José Pimentel,

Léo Alcântara, Lindberg Farias, Luiz Antonio Fleury, Mauro Benevides, Robson Tuma e Sandra Rosado.

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2004

  
Deputado MAURÍCIO RANDS  
Presidente

#### **SUBSTITUTIVO ADOTADO - CCJR**

Tipifica como crime descontos salariais a título de recebimento de cheques sem provisão de fundos por parte do empregado.

#### **O Congresso Nacional decreta:**

Dê-se ao art. 1º do projeto a seguinte redação:

"Art. 1º. O art. 203, §1º, do Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III:

Art. 203.....  
(...)  
§1º.....  
(...)

III - desconta dos salários de empregado cheque sem provisão de fundos, recebido de terceiros quando da prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência da relação de trabalho." NR

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

Sala da Comissão, em 20 de maio de 2004

  
Dep utado MAURÍCIO RANDS  
Presidente

# **PROJETO DE LEI N.º 4.574, DE 2023**

**(Dos Srs. Marcos Tavares e Daniel Agrobom)**

Proíbe descontos no salário de frentistas, referente a valores subtraídos em assaltos ou golpes a postos de gasolina e dá outras providências.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE AO PL-2930/2008.



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES**

**PROJETO DE LEI Nº , de 2023.**

**(Do Sr. Marcos Tavares)**

Proíbe descontos no salário de frentistas, referente a valores subtraídos em assaltos ou golpes a postos de gasolina e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica proibido o desconto no salário de frentistas, referente a valores subtraídos em assaltos a postos de gasolina.

Art. 2º Para fins desta Lei considera-se Frentista o responsável por abastecer veículos, fazer o atendimento de clientes, auxiliar com o pagamento dos serviços prestados, e ajudar na limpeza e manutenção de veículos.

Art. 3º O empregador proprietário do posto de combustível deverá prestar assistência médica e psíquica aos frentistas após o cometimento assaltos ou golpes.

Art 4º Os postos de combustíveis que funcionarem em regime integral de 24 (vinte e quatro) horas, ficam obrigados a manter a segurança privada no âmbito dos estabelecimentos a partir das 18 (dezoito) horas até às 6 (seis) horas do dia seguinte.

Art. 5º No caso do descumprimento dos arts 1º, 3º e 4º desta lei, será arbitrada uma multa para o empregador, no montante de 5 (cinco) salários vigentes da categoria do profissional afetado.

Parágrafo único. Em caso de reincidência a multa será cobrada em 5 (cinco) vezes o valor inicial.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES**

Art. 6º O Poder Executivo estabelecerá a forma de compensação financeira necessária à execução desta Lei, além de parcerias com entidades públicas e privadas.

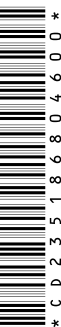
Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 15 de Setembro de 2023.

**MARCOS TAVARES**  
**Deputado Federal**  
**PDT-RJ**

Apresentação: 20/09/2023 13:04:02.880 - MESA

PL n.4574/2023





### **JUSTIFICATIVA**

Este Projeto de Lei tem como objetivo proporcionar segurança aos frentistas de postos de combustíveis, protegendo-os no caso de assaltos e golpes, para que não venham a sofrer descontos salariais em razão dos infortúnios causados por criminosos. A proteção destes profissionais é importante, tendo em vista que a cada dia os números de crimes em postos de gasolina sofrem grande aumento.

Salienta-se que o presente Projeto tem o condão de proteger a renda do trabalhador de práticas consideradas por este Parlamentar, abusivas, restaurando a eles o direito de preservação em caso de ameaças e visando estabelecer assistência psicossocial aos frentistas vítimas de assaltos a postos de combustíveis.

É inadmissível que além do trauma sofrido e de terem seus pertences pessoais subtraídos, estes profissionais ainda são responsabilizados pela quantia monetária roubada, ou seja, alguns empregadores deste ramo acabam culpando os funcionários e os prejudicando financeiramente. Esses profissionais sofrem constrangimento quando são obrigados a pagar pelos valores levados pelos assaltantes e por pessoas que dão golpe quando abastecem e não realizam o pagamento.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os riscos da atividade econômica são do empregador e não do empregado. Logo, o empregador não pode descontar do salário desses profissionais o valor levado pelos bandidos durante assaltos ocorridos. Diante do exposto e da importância fundamental do tema em questão, conclamamos os nobres Pares desta Casa para aprovar o presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, 15 de Setembro de 2023.

**MARCOS TAVARES**  
**Deputado Federal**  
**PDT-RJ**



**Dep. Daniel Agrobom (PL-GO)**

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------