

PROJETO DE LEI Nº , DE 2004
(Do Sr. Sandro Mabel)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a multa disciplinar pela recusa injustificada do trabalhador ao uso do equipamento de proteção individual.

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 artigo:

“Art. 158-A. Na hipótese de imposição de multa administrativa contra o empregador, em decorrência da não-utilização do equipamento de proteção individual pelo empregado, é lícita a imposição de multa disciplinar contra o trabalhador faltoso, a ser descontada diretamente do salário, caso este tenha se recusado, injustificadamente, a usar o equipamento de proteção individual fornecido pela empresa.

§ 1º Considera-se recusa justificada, para efeito do *caput*, aquela motivada por:

I – inadequação do equipamento de proteção individual ao risco da atividade;

II – falta de aprovação do equipamento de proteção individual pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

III – falta de orientação e treinamento sobre o uso adequado, pelo empregador;

IV – falta de higienização e manutenção do equipamento de proteção individual, a cargo do empregador.

§ 2º O valor da multa disciplinar a que se refere o *caput* não pode exceder cinqüenta por cento do valor da multa administrativa, limitada a dez por cento de um salário do trabalhador.

§ 3º Se mais de um trabalhador houver dado causa à autuação, a soma dos valores das multas disciplinares não pode exceder cinqüenta por cento do valor da multa administrativa.

§ 4º Os critérios para fixação do valor da multa disciplinar devem ser previamente estabelecidos e amplamente divulgados a todos os trabalhadores interessados.

§ 5º A multa disciplinar de que trata este artigo somente pode ser imposta após a decisão final sobre a multa administrativa e seu efetivo pagamento.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A correta utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs) são medidas de alta eficiência para a diminuição ou mesmo a eliminação dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador. Para assegurar o

uso dos EPIs, a legislação impõe obrigações e responsabilidade tanto ao empregador quanto aos trabalhadores.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento (art. 166), cabendo-lhe, além de outras providências, exigir sua utilização e orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação (item 6.6.1 da Norma Regulamentadora nº 6).

O empregado, por sua vez, é obrigado a usar os equipamentos de proteção fornecidos pela empresa, constituindo ato faltoso a recusa injustificada (art. 158, parágrafo único, da CLT). Conforme ensina Segadas Vianna, “Se a legislação estabelece uma série de medidas para a proteção dos trabalhadores contra os infortúnios profissionais e as moléstias de origem ocupacional, ela impõe, também, ao próprio trabalhador, responsabilidade para que não se frustrem as providências vigentes na empresa” (SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17^a ed. atual. v. 2. São Paulo: LTr, 1997. p. 927).

As disposições legais em vigor, a respeito das obrigações do trabalhadores têm-se mostrado, entretanto, insuficientes para incentivar e garantir o uso dos EPIs. Indicação disso é a freqüência com que empresas são autuadas e multadas, pela fiscalização do trabalho, porque seus empregados não utilizam os EPIs, apesar de terem sido fornecidos equipamentos adequados ao risco da atividade e aprovados pelo órgão competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Acreditamos, pois, que é urgente encontrar uma forma de dividir a responsabilidade pelas multas impostas o que implicará maior conscientização do trabalhador para as consequências de sua recusa.

São esses, portanto, os objetivos de nosso Projeto de Lei, que autoriza a imposição de multa disciplinar, quando a empresa for condenada administrativamente em decorrência de omissão do trabalhador. Nesse sentido, a proposição dispõe sobre as condições para a imposição dessa multa e os critérios para a fixação do valor.

Queremos ressaltar que a multa disciplinar não é estranha ao nosso ordenamento jurídico. De acordo com o art. 462 da CLT, é possível o

desconto no salário “quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, acordo ou convenção coletiva”.

No que diz respeito a multas previstas em dispositivos legais, a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976, dispõe sobre a aplicação de penalidades pecuniárias ao atleta profissional de futebol, as quais não poderão ser superiores a 40% do salário (art. 15, § 1º). Essa multa é respaldada pela Lei Pelé (Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998), cujo art. 28 estabelece que o contrato de trabalho firmado entre o atleta profissional (de qualquer modalidade) e a entidade de prática desportiva “deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de **descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral**” (grifamos).

Também por negociação coletiva podem ser estabelecidas multas disciplinares. Essa permissão está contida no art. 462, acima mencionado, e também no art. 613, inciso VIII, da CLT, segundo o qual as convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente *“penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos”*.

Por todos esses motivos, e por considerar que a possibilidade de sanção pecuniária levará o trabalhador a uma maior responsabilidade no uso dos equipamentos de proteção individual, pedimos aos nobres Colegas a aprovação do Projeto de Lei ora apresentado.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2004.

Deputado Sandro Mabel