

2018

PROPOSTAS DA INDÚSTRIA

PARA AS ELEIÇÕES

MODERNIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: AÇÕES PARA AVANÇAR

RELAÇÕES
DE TRABALHO

19



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

**MODERNIZAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA E DA
SEGURANÇA E SAÚDE
NO TRABALHO: AÇÕES
PARA AVANÇAR**

RELAÇÕES
DE TRABALHO

19

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Paulo Antonio Skaf (Licenciado a partir de 6/6/2018)
1º Vice-presidente

Antônio Carlos da Silva
2º Vice-presidente

Paulo Afonso Ferreira
3º Vice-presidente

Paulo Gilberto Fernandes Tigre
Flavio José Cavalcanti de Azevedo
Glauco José Côrte
Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira
Edson Luiz Campagnolo
Jorge Parente Frota Júnior
Eduardo Prado de Oliveira
Jandir José Milan
José Conrado Azevedo Santos
Antonio José de Moraes Souza Filho
Marcos Guerra (Licenciado de 7/6 a 7/10/2018)
Olavo Machado Júnior
Vice-presidentes

Francisco de Assis Benevides Gadelha
1º Diretor financeiro

José Carlos Lyra de Andrade
2º Diretor financeiro

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan
3º Diretor financeiro

Jorge Wicks Côrte Real (Licenciado de 4/4/2018 a 12/10/2018)
1º Diretor secretário

Sérgio Marcolino Longen
2º Diretor secretário

Antonio Rocha da Silva
3º Diretor secretário

Heitor José Müller
Carlos Mariani Bittencourt
Amaro Sales de Araújo
Pedro Alves de Oliveira
Edilson Baldez das Neves
Roberto Proença de Macêdo
Roberto Magno Martins Pires
Rivaldo Fernandes Neves
Denis Roberto Baú
Carlos Takashi Sasai
João Francisco Salomão
Julio Augusto Miranda Filho
Roberto Cavalcanti Ribeiro
Ricardo Essinger
Diretores

CONSELHO FISCAL

João Oliveira de Albuquerque (Licenciado de 7/6 a 7/10/2018)
José da Silva Nogueira Filho
Francisco de Sales Alencar
Titulares

Célio Batista Alves
José Francisco Veloso Ribeiro
Clerlânio Fernandes de Holanda
Suplentes

**MODERNIZAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA E DA
SEGURANÇA E SAÚDE
NO TRABALHO: AÇÕES
PARA AVANÇAR**

RELAÇÕES
DE TRABALHO

19

2018
PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

CNI
Confederação Nacional da Indústria
CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

© 2018. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

Modernização previdenciária e da segurança e saúde no trabalho :
ações para avançar / Confederação Nacional da Indústria. – Rev. e atual.
Brasília : CNI, 2018.

94 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2018 ; v. 19)

ISBN 978-85-7957-208-1

1. Gestão de Benefícios. 2. Previdência Social 3. Saúde e Segurança
no Trabalho. 4. Modernização Previdenciária. I. Título.

CDU: 35.075

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.com.br



2018
PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
PARA AS ELEIÇÕES

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| RESUMO EXECUTIVO | 11 |
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 Uma modernização essencial..... | 13 |
| 1.2 Os caminhos para a modernização previdenciária | 16 |
| 2 RECOMENDAÇÕES | 21 |
| REFERÊNCIAS..... | 91 |
| LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2018..... | 93 |



APRESENTAÇÃO

O Brasil levará mais de meio século para alcançar o produto per capita de países desenvolvidos, mantida a taxa média de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) nacional registrada nos últimos 10 anos, que foi de apenas 1,6%.

O desafio para o país será de, pelo menos, dobrar a taxa de crescimento do PIB nos próximos anos. Para tanto, não se poderá repetir erros de política que reduzam o potencial de expansão – o que inclui ter uma agenda coerente de reformas econômicas e institucionais.

Mudanças de governo são ocasiões especiais para uma reflexão sobre os objetivos e as estratégias nacionais. São, também, oportunidades para o país sair da zona de conforto e aumentar sua ambição de desenvolvimento.

As eleições de 2018 têm uma característica singular, que reforça o sentido dessa ambição. O fim do mandato do próximo presidente e dos parlamentares vai coincidir com o 200º aniversário da independência do Brasil.

É preciso aproveitar esse marco para estimular ações que eliminem os principais obstáculos ao crescimento no país e contribuam para construir uma indústria competitiva, inovadora, global e sustentável.

O Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022, lançado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) no início do ano, apresenta uma agenda para aumentar a competitividade da indústria e do Brasil, e para elevar o bem-estar da população ao nível dos países desenvolvidos.

Com base nas prioridades identificadas no Mapa, a CNI oferece 43 estudos, relacionados aos fatores-chave da competitividade. Os documentos analisam os entraves e apresentam soluções para os principais problemas nacionais.

As relações de trabalho passaram por avanços importantes. A regulamentação da terceirização e a reforma trabalhista foram essenciais para aproximar a legislação das transformações da produção. O desafio atual é efetivar a implementação dessas mudanças. É preciso, no entanto, continuar avançando na agenda da modernização.

Além da relevância fiscal, a reforma da Previdência tem impactos importantes na segurança jurídica de empresas e trabalhadores. A modernização previdenciária precisa ser associada à reformulação da gestão do sistema de concessão de benefícios previdenciários e acidentários, e à harmonização nas normas de segurança e saúde.

Este documento apresenta proposições normativas, inclusive com esboço de ato legal, que estabelecem um novo paradigma. Nele, as regras serão em benefício de todos, sem perder de vista o equilíbrio social e econômico que as políticas públicas precisam ter.

Robson Braga de Andrade

Presidente da CNI

RESUMO EXECUTIVO

A agenda de reformas da previdência vai além da alteração da idade mínima e das regras de acesso à aposentadoria. Há uma importante agenda, associada à reformulação da gestão do sistema de concessão de benefícios (previdenciários e acidentários) e à **harmonização** das normas previdenciárias e de segurança e saúde no trabalho (SST).

É uma agenda com impactos sobre a sustentabilidade fiscal e segurança jurídica de empresas e trabalhadores. É do interesse de empresas, Governo e empregados que contribuam, de forma compartilhada, para a Previdência.

O desafio é realizar uma reforma de temas de segurança e saúde no trabalho e sistema de concessão de benefícios - com foco em transparência, responsabilidade e segurança. A reforma deve ter como referências o estímulo à prevenção de agravos e de afastamentos do trabalho, e criar condições para o retorno das pessoas a uma vida profissional plena.

Transparência. Deve-se buscar eliminar o excesso de regulamentação, a falta de padronização da gestão previdenciária além de disponibilizar um canal de comunicação eficaz, por meio do qual segurados e empresas possam fornecer informações ao INSS, bem como recebê-las, se assim o demandarem.

Responsabilidade. É preciso revisar os processos administrativos previdenciários, ampliando sua disponibilização ao público e facilitando a apresentação de recursos.

Segurança. É preciso ter confiança e clareza na estruturação e no cumprimento das regras previdenciárias e de segurança e saúde no trabalho, principalmente pela aplicação de critérios objetivos, com fundamentação e respaldo técnicos.

O Brasil poderá se beneficiar de um ambiente de trabalho que desperte em empregados e empregadores o sentimento de maior cuidado e atenção com saúde e hígidez, para garantir as condições necessárias para que as pessoas que foram afastadas retornem a uma vida profissional plena, e assegurar benefícios futuros aos segurados.

Novo paradigma. É necessário novo paradigma, no qual as regras de previdência e de saúde e segurança no trabalho venham em benefício de todos, não sobrecarreguem o sistema, não estimulem o abandono do mercado de trabalho, não repassem as responsabilidades estatais às empresas, e nem percam o equilíbrio social e econômico que as políticas públicas devem ter relativamente às obrigações impostas e os objetivos pretendidos.

Recomendações

Entre diversos e importantes avanços em uma agenda de melhorias na gestão do sistema de concessão de benefícios previdenciários e acidentários, e também de harmonização de normas previdenciárias e de SST, destacam-se:

1. **Possibilitar o acesso das empresas a informações sobre o empregado afastado.**
2. **Permitir que o serviço médico da empresa subsidie a perícia médica do INSS** e tenha acesso ao laudo emitido para garantir que eventual declaração de nexos acidentário ocorra apenas nos casos em que haja efetiva vinculação com o trabalho.
3. **Padronizar os procedimentos adotados pelas agências do INSS na definição dos acidentes de trabalho**, conferir segurança jurídica, e garantir o direito de defesa das empresas.
4. **Prever que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiam apenas o tempo da redução da aposentadoria para que não se misturem os fundos de contribuições** utilizadas para custear a aposentadoria em atividade comum e para custear a aposentadoria em atividade especial.
5. **Prever que as empresas sejam chamadas a participar das ações contra o INSS como requisito para propositura de ação regressiva.**
6. **Revisar a metodologia do RAT para dispor que a metodologia utilizada será pública e tomará por base apenas afastamentos acidentários** que gerem concessão de benefícios, conforme critérios atuariais.
7. **Revisar a metodologia do NTEP para prever que a perícia médica o aplicará quando constatar a relação de causa e efeito entre agravo e trabalho.**
8. **Prever a necessidade de aferição dos agentes cancerígenos em humanos por método técnico e específico para dar maior segurança jurídica** ao pagamento das contribuições previdenciárias majoradas em virtude da natureza especial da atividade.
9. **Fixar competência e critérios para os atos de interdição e embargos**, trazendo mais segurança jurídica a esses atos.
10. **Estabelecer regras para o procedimento de regulamentação de normas de segurança e saúde no trabalho**, deixando claros os critérios que devem ser obedecidos para tal procedimento.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Uma modernização essencial

A reformulação da gestão do sistema de concessão de benefícios (previdenciários e acidentários) e a harmonização das normas previdenciárias e de segurança e saúde constituem temas de interesse para toda a sociedade. Isso porque toda ela – empresas, governo e empregados – contribui de forma compartilhada para a Previdência Social e dela tira proveito.

Essa agenda integra dimensões previdenciárias com o sistema de relações do trabalho, em especial no que se refere à **melhoria da gestão** do sistema de concessão de benefícios (previdenciários e acidentários) e à **harmonização das normas** previdenciárias e de segurança e saúde no trabalho – temáticas que se entrelaçam com a atuação da Secretaria da Receita Federal do Brasil, da Secretaria da Previdência, do Instituto Nacional do Seguro Social e das Secretarias de Inspeção do Trabalho e de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho.

O funcionamento eficiente e seguro do regime de concessão de benefícios (aposentadoria, auxílio doença, invalidez, auxílio acidente, por exemplo) é determinante para a sustentabilidade da Previdência, que hoje já se encontra em desequilíbrio, por conta das regras de acesso aos benefícios.

A melhoria da gestão dos benefícios pagos pela Previdência Social aos trabalhadores afastados – em especial, o auxílio doença e a aposentadoria por invalidez – e sua harmonização com as regras vigentes em segurança e saúde no trabalho trazem um impacto positivo sobre a evolução dos gastos públicos e a criação de um melhor ambiente para a operação das empresas e geração de empregos.

As evidências mostram que hoje há desperdício de recursos. Desde o advento da Lei 13.457, de 26 de junho de 2017, que instituiu o Programa de Revisão de Benefícios do INSS, até 31 de janeiro de 2018, 201.674 benefícios foram cancelados. Além disso, 41.385 benefícios foram convertidos em aposentadoria por invalidez, 2.133 em auxílio-acidente, sendo que 5.965 pessoas foram encaminhadas para reabilitação profissional.

A economia estimada até agora é de R\$ 5,8 bilhões. Para a segunda etapa do programa, um novo lote de 520 mil beneficiários de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez será periciado. A expectativa, para essa etapa da revisão, é de

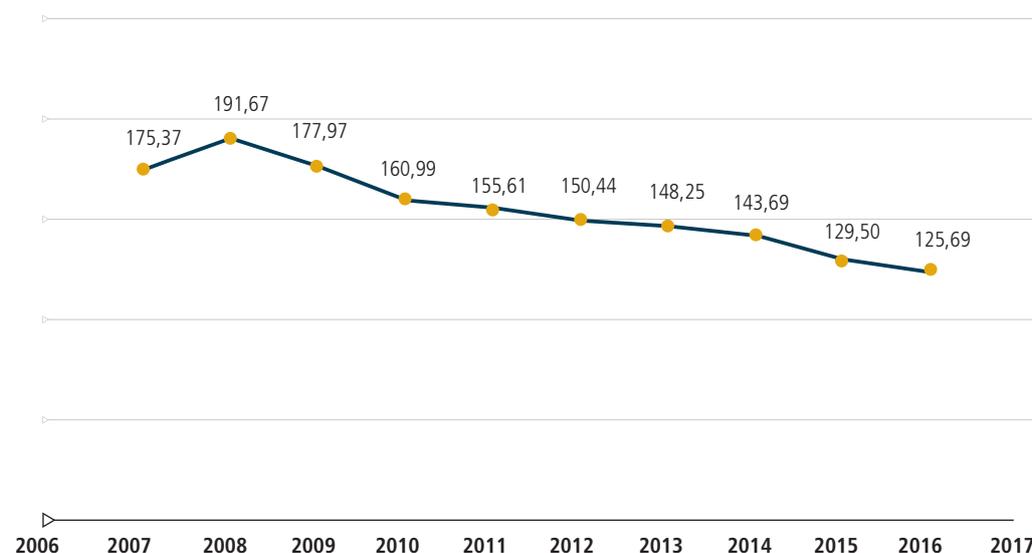
economizar mais R\$ 9,9 bilhões em 2018, totalizando cerca de R\$ 15,7 bilhões ao longo da execução do programa.¹

Este número confirma (e supera) uma pesquisa do Tribunal de Contas da União (TCU) que revela que a economia potencial com irregularidades seria de R\$ 416 milhões ao ano².

Há melhorias a realizar no sistema de gestão. As mudanças não podem perder o foco de que o objetivo maior da Previdência Social é o de estimular a prevenção de agravos e da ocorrência de afastamentos do trabalho, dando condições para que as pessoas afastadas retornem a uma vida profissional plena.

Embora ainda haja muito a ser feito, o fato é que, anualmente, as taxas de acidentes de trabalho se reduzem. De 2007 para 2017, houve uma redução de 28,3% na taxa de acidentes por 10 mil trabalhadores, passando de 175,37 para 125,69³.

Gráfico 1 – Acidentes do trabalho, por 10.000 trabalhadores, no Brasil (2007-2016)



Fonte: Base de dados Históricas de Acidente do Trabalho AEAT.

Contudo, os gastos previdenciários com benefícios ainda são altos, e o índice de retorno efetivo de pessoas ao trabalho é baixo. Aliás, o Programa de Revisão de Benefícios do INSS foi fomentado precisamente pela necessidade de se melhorar um cenário em que, no ano de 2015, mais de 500 mil benefícios por incapacidade eram pagos há mais de 3 anos.

1. AGÊNCIA BRASIL, 2018.

2. TCU, 2017.

3. Calculado a partir do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, Secretaria de Previdência.

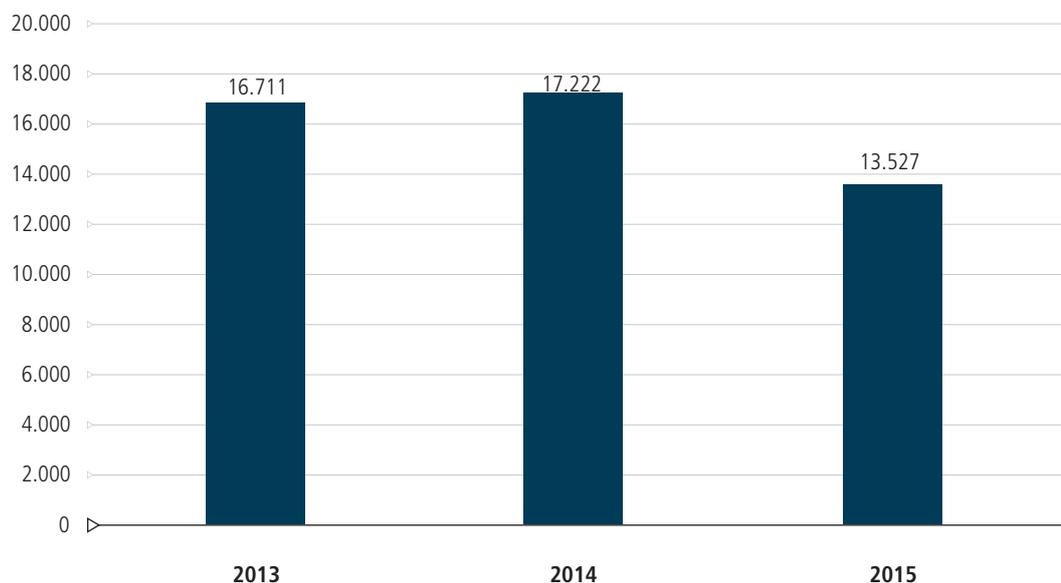
Tabela 1 – Benefícios por incapacidade de longa duração

| Brasil | | | |
|--------------------------------|--|----------------|----------------|
| Duração do BI de longa duração | Quantidade | | Total |
| | Concessão decorrente de decisão judicial | Não judicial | |
| 3 a 5 anos | 78.292 | 140.962 | 219.254 |
| 5 a 10 anos | 170.138 | 295.802 | 465.940 |
| 10 a 15 anos | 16.608 | 64.109 | 80.717 |
| 15 a 20 anos | 1.711 | 3.771 | 5.482 |
| Acima de 20 anos | 322 | 1.673 | 1.995 |
| Total | 267.071 | 506.317 | 773.388 |

Fonte: Apresentação Reconhecimento do Direito ao Benefício por Incapacidade; 218ª Reunião do CNPS, julho de 2015.

Apesar de muitos beneficiários passarem por longo período de afastamento, pouco mais de 50 mil pessoas foram colocadas em reabilitação, sendo que um número ainda menor voltou a ficar apta para o trabalho⁴.

Gráfico 2 – Número de segurados que, após o Programa de Reabilitação Profissional, tornaram-se aptos para retorno ao trabalho (2013-2015)



Fonte: Estatística da Previdência Social.

4. Estatística da Previdência Social.

Nesse cenário, as empresas, em 2015, contribuíram com a arrecadação de R\$ 28 bilhões⁵ em GILL-RAT⁶. Todas elas arcaram ainda com o custo do tempo perdido com a interrupção da produção, com a gestão da substituição de trabalhadores, com as despesas administrativas para acompanhar os resultados de eventuais agravos à saúde junto à Previdência, aliados aos custos com a preservação de sua imagem, em uma era em que as empresas são cada vez mais demandadas em relação a sua responsabilidade social de também buscar oferecer saúde e segurança no trabalho.

Igualmente, diversos trabalhadores poderiam ter-se beneficiado de uma vida melhor, se pudessem usufruir com segurança do processo de reabilitação, retornando ao trabalho em condições plenas.

1.2 Os caminhos para a modernização previdenciária

Estes fatos sustentam a necessidade de se realizar uma ampla reforma no sistema de concessão de benefícios, em especial acidentários, para que se modernize a Previdência, em harmonia com a perspectiva da segurança e saúde no trabalho, buscando transparência, responsabilidade e segurança.

Transparência – Com a proliferação de leis, portarias, decretos e instruções normativas, tornou-se extremamente difícil conhecer os procedimentos previdenciários de solicitação, prorrogação, concessão e contestação de benefícios⁷.

Tornou-se ainda difícil ter acesso a informações essenciais dentro do sistema, o que se agravou pelo fato de que, a despeito da extensa regulamentação, não há um normativo que padronize a atuação das agências do INSS, as quais deveriam ser as responsáveis por prestar os serviços fundamentais da Previdência Social a empresas e segurados.

5. MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2018.

6. Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho.

7. Três anos após a promulgação da Constituição, que já contém um extenso normativo sobre a questão, foram promulgadas a Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (105 artigos) e a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (156 artigos). Mais de 10 anos depois, vem o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999 (382 artigos). Paralelamente, há uma ampla legislação infralegal, a exemplo da Instrução Normativa 45, de 6 de agosto de 2010 (alterada por outras 9 instruções, contém 391 artigos), da Instrução Normativa 77, de 21 de janeiro de 2015 (alterada por outras 4 instruções, contém 806 artigos), da Instrução Normativa 31, de 10 de setembro de 2008 (15 artigos). Para se ter uma ideia, a regulamentação do recolhimento das contribuições previdenciárias é prevista na Instrução Normativa RFB 971, de 13 de novembro de 2009, com 509 artigos. Isso só para citar algumas das normas mais representativas.

Some-se a isso a demanda por mais clareza na fundamentação da existência de relação denexo causal entre o trabalho e uma enfermidade ou acidente, visando à definição do INSS quanto à concessão, prorrogação ou até cessação de benefícios acidentários. Até porque, operacionalmente, o resultado da perícia é informado apenas ao trabalhador ainda em gozo do benefício.

É difícil saber, portanto, sequer quais as conclusões quanto à relação existente entre o trabalho e o acidente de trabalho eventualmente caracterizado no laudo pericial, inviabilizando a estruturação de políticas de prevenção de acidentes e melhorias em saúde e segurança no trabalho. As empresas não conseguem obter o resultado da perícia de seus empregados, o que significa que tampouco sabem se esses deveriam ou não retornar ao trabalho. Essa falta de clareza leva à insegurança jurídica das empresas, no que concerne ainda ao correto recolhimento de encargos trabalhistas e da contribuição previdenciária, durante o afastamento do empregado.

Todas estas questões são agravadas pelo fato de que pouco ou nada se preza pela necessária harmonia entre as regras previdenciárias e a legislação trabalhista na forma das 36 Normas Regulamentadoras (NR), que tratam de segurança e saúde no trabalho. O desalinhamento entre essas normas é inaceitável, na medida em que se trata de legislações simbióticas; alcançam perspectivas complementares de diversas questões, tais como a gestão da saúde no ambiente de trabalho, consubstanciada, por exemplo, no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previstos em NR.

Responsabilidade – É preciso revisitar os processos administrativos previdenciários, a ampliação de sua disponibilização ao público, a simplificação da apresentação de recursos, sobretudo para que se garanta efetividade ao direito de defesa das empresas.

A premissa do acesso é fundamental para garantir que todas as questões e dúvidas dos usuários do sistema sejam resolvidas pela Previdência Social de forma adequada, quer técnica, quer procedimentalmente.

Daí se justifica a importância de os procedimentos administrativos serem disponibilizados ao público, de haver a possibilidade de suspender os efeitos de decisões administrativas contra as quais tenham sido interpostos recursos, até que se encerre em definitivo o processo e sejam adequadamente solucionadas as discussões.

Igualmente se justifica a necessidade de alinhamento entre os órgãos de fiscalização, para que não se abram processos com o mesmo objeto e se apliquem penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador por instâncias diversas, como ocorre com a incidência simultânea de termos de ajustamento de conduta (por parte do Ministério Público do Trabalho) ou ações fiscalizatórias (por parte da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho). Aqui também se verifica, por sinal, a importância da compreensão articulada entre a previdência e a segurança e saúde no trabalho.

Segurança – A segurança, por sua vez, atrai a ideia de confiança e clareza na estruturação e no cumprimento das regras e regulamentos previdenciários e de segurança e saúde no trabalho, principalmente pela aplicação de critérios objetivos previstos em lei, com a devida fundamentação e respaldo técnicos.

Hoje, um segurado pode não obter um benefício pleiteado em determinada agência do INSS, mas nada o impede que solicite esse mesmo benefício em tantas localidades quanto desejar, até que o consiga. Como os critérios não são claros e o sistema é ineficiente, essa é uma prática comum, e um benefício negado em uma agência, em diversas ocasiões, poderá ser deferido em outra.

Outra incoerência é a vedação às empresas de admitirem metas de segurança e saúde no trabalho em seus programas de participação de lucros e resultados. Retira-se, com tal regra, um incentivo ao comprometimento dos trabalhadores com as boas práticas de gestão, que busquem reduzir a probabilidade de ocorrência de acidentes e de doenças ocupacionais – de forma incompatível com a responsabilidade legalmente instituída de prevenção de acidentes e de preservação da segurança e da saúde no trabalho.

No mesmo sentido, não há segurança nos critérios para estabelecer regras quanto ao procedimento de regulamentação da segurança e saúde no trabalho, o que pode, portanto, ser aprimorado, buscando-se, por exemplo, a criação e revisão de normas regulamentadoras, em respeito à razoabilidade, à irretroatividade, à segurança jurídica necessária – normas essas fundamentadas em estudos de impactos socioeconômicos, de acidentalidade e de sinistralidade.

Tais inconsistências vão ainda mais além. Hoje, a própria estrutura do sistema representa um verdadeiro estímulo a que se concedam benefícios, até porque a própria **Previdência Social não aplica critérios objetivos, o que faz com que a integração com os normativos de segurança e saúde no trabalho seja perdida, criando-se um ambiente propício para a concessão de benefícios, sem a devida fundamentação e respaldo técnicos.**

Como a gestão da segurança e saúde no trabalho é prerrogativa das empresas, delas depende o funcionamento idôneo do sistema de concessão de benefícios. Sem essa atuação conjunta, não há a garantia de que a Previdência Social conseguirá cumprir seu propósito de proteger quem precisa ser protegido, recuperar quem precisa ser recuperado.

Uma nova realidade – A reformulação da gestão de benefícios, em especial acidentários, é de extrema importância. Nesse contexto, transparência, responsabilidade e segurança são premissas imprescindíveis, que devem orientar a Previdência Social e sua harmonização com os normativos de segurança e saúde no trabalho.

Uma das questões fundamentais é a de verificar se o próprio sistema previdenciário hoje não estimula o afastamento precoce do mercado de trabalho, por meio de ineficiências que abrem espaço para o abuso dos benefícios previdenciários. Afinal, qualquer norma previdenciária deve buscar precisamente a redução de benefícios e o retorno ao mercado de trabalho e à vida ativa.

É preciso garantir ainda: a) o acesso pleno às informações; b) a responsabilidade da Previdência Social sobre sua própria organização e funcionamento; c) a segurança das operações, principalmente no que se refere a conceitos previdenciários, que devem estar em harmonia com as normas de segurança e saúde no trabalho; d) a alteração de procedimentos, caso necessário, que devem ser claros a todos os usuários; e) a promoção da gestão não burocrática e eficiente da Previdência Social.

Assim, o Brasil poderá se beneficiar estrategicamente de um ambiente de trabalho que desperte em empregados e empregadores o sentimento de maior cuidado e atenção com saúde e higiene, garantindo as condições necessárias para que as pessoas afastadas retornem a uma vida profissional plena, além de assegurar benefícios futuros aos segurados.

Para tanto, é necessária a adoção de um novo paradigma, no qual as **regras de previdência e de saúde e segurança no trabalho venham em benefício de todos, não sobrecarreguem o sistema, não estimulem o abandono do mercado de trabalho, não repassem as responsabilidades estatais às empresas, nem percam o equilíbrio social e econômico que as políticas públicas devem ter, relativamente às obrigações impostas e aos objetivos pretendidos.**

2 RECOMENDAÇÕES

2.1 Possibilitar o acesso das empresas a informações sobre o empregado afastado

Problema

Quando um empregado adoece ou sofre acidente de trabalho, sua empregadora é responsável pelos pagamentos remuneratórios dos 15 primeiros dias de afastamento (artigo 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). Contudo, se o afastamento ultrapassar 15 dias, caberá ao INSS deferir, a partir do 16º dia, o benefício correspondente (auxílio-doença ou auxílio-acidente). Nesse caso, o empregado deve passar por uma perícia médica (artigo 410-A da Instrução Normativa 77, de 21 de janeiro de 2015).

O segurado solicita então o agendamento da perícia médica na Central 135 ou no endereço eletrônico do INSS, que fornecerá os dados de identificação necessários e informará local e data de sua realização (artigo 491 da Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015).

O local e a data da perícia são de conhecimento apenas do segurado, sendo que a empresa à qual ele está vinculado não é informada, embora isso fosse necessário. O que vale dizer que a empresa precisa buscar saber pelo empregado afastado a data e o local da perícia médica, bem como se houve ou não cancelamento ou novo agendamento.

A falta dessa comunicação interfere na gestão das empresas, pois não só dificulta a reorganização das atividades que eram da competência do empregado afastado até seu efetivo retorno, como também, principalmente, dificulta o exercício do direito das empresas de acompanhar e de ter ciência da avaliação das condições de saúde de seu empregado, afastado pela Previdência Social.

Ação/solução

Por isso, é necessário fazer constar na legislação que as empresas podem solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta das informações sobre a situação do empregado afastado pelo INSS – incluindo a identificação do tipo de benefício, Código

de Identificação da Doença (CID) e agendamento da perícia médica, entre outros – para melhorar a gestão de suas atividades e para facilitar o acompanhamento dos benefícios ativos.

Ganhos

Com isso, será viabilizada a comunicação imediata às empresas dos pedidos de agendamento, reagendamento e/ou cancelamento de perícia médica, solicitados pelo empregado ao INSS.

Tal medida trará mais transparência ao processo, maior efetividade aos serviços prestados pelo INSS, permitindo que as empresas possam acompanhar as condições de saúde de seu empregado afastado, bem como reorganizar suas atividades até seu efetivo retorno. Além disso, o empregador passará a conhecer de imediato, por exemplo, se o benefício foi convertido em acidente de trabalho, implementando, se for o caso, medidas de prevenção e melhoria no ambiente de trabalho.

- Facilita a gestão dos afastamentos pelas empresas
- Garante o correto recolhimento das contribuições previdenciárias
- Confere maior transparência ao processo de perícia médica
- Reduz custos associados ao absenteísmo

Providência

Alterar a Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015.

2.1.1 Minuta de ato legal

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 491. Mediante senha eletrônica, o cidadão poderá ter acesso às informações referentes aos dados cadastrais, vínculos, remunerações ou contribuições e eventos previdenciários, constantes do CNIS, no sítio da Previdência Social

www.previdencia.gov.br, além de outros serviços que, porventura, venham a ser disponibilizados por esse meio.

§1º O cadastro da senha será efetuado pelo segurado ou seu representante legal, mediante procuração pública ou particular, assinando termo de responsabilidade (conforme modelo no Anexo XXXII).

§2º As empresas podem solicitar a criação de uma senha eletrônica para consulta, mediante inserção do CPF do empregado e identificação da empresa, na página eletrônica da Previdência Social, onde devem constar informações sobre a situação do empregado afastado, bem como as mudanças ocorridas no processo administrativo correspondente, tais como requerimentos de perícia médica (com identificação do benefício pleiteado), pedidos de prorrogação ou de reconsideração de benefícios, resultados dos pedidos e perícias, Código Internacional de Doenças (CID)". (NR)

Art. 2º. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

2.2 Permitir que o serviço médico da empresa subsidie a perícia médica do INSS e tenha acesso ao laudo emitido

Problema

Quando o trabalhador adoece ou sofre acidente de trabalho, a empresa é responsável pelos pagamentos remuneratórios dos 15 primeiros dias de afastamento (artigo 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). Contudo, se o afastamento ultrapassar 15 dias, caberá ao INSS deferir, a partir do 16º dia, o benefício correspondente (auxílio-doença ou auxílio-acidente). Nesse caso, o empregado deve passar por uma perícia médica (artigo 410-A da Instrução Normativa 77, de 21 de janeiro de 2015).

A perícia médica é o procedimento por meio do qual se verifica se o empregado está incapacitado para o trabalho e deve continuar afastado, recebendo benefício previdenciário. Nessa oportunidade, também se examina se a atividade exercida pelo empregado tem vínculo com a doença ou o acidente incapacitante. Essa avaliação deve ser fundamentada na existência denexo causal entre o trabalho e a enfermidade.

Para tanto, o perito médico deve considerar, além dos exames clínicos e complementares, a história clínica e ocupacional do empregado, assim como o ambiente de trabalho, o que nem sempre acontece.

Além disso, a perícia resulta na emissão de um laudo médico, que contém a conclusão do perito quanto a essas questões. Apesar de o laudo ser um documento essencial, por conter a fundamentação da existência de relação de causa/efeito entre o trabalho e a enfermidade ou o acidente, bem como a definição do INSS quanto à concessão, prorrogação ou até cessação do benefício previdenciário, a empresa não tem acesso a ele.

Assim não se consegue saber, por exemplo, se o empregado já deveria ter retornado ou não ao trabalho, ou mesmo quais as conclusões quanto à relação existente entre o trabalho e o acidente de trabalho caracterizado no laudo.

A empresa, portanto, não tem espaço para demonstrar, por exemplo, que o empregado não trabalhava em condições insalubres, diante da vinculação com algum agente insalubre. Além disso, fica difícil à empresa exercer seu direito de defesa, se isso for necessário em eventual processo administrativo, até porque, no INSS, o processo de defesa é restrito, o que dificulta a descaracterização do nexo depois de declarado pela perícia médica, elevando, em consequência, a judicialização do tema.

Daí a importância de se garantir a participação da empresa com subsídios já no momento do exame pericial e também de lhe conceder o acesso ao laudo por meio do serviço médico.

Ação/solução

Por isso, é necessário permitir que o serviço médico da empresa (próprio, contratado ou por convênio) possa subsidiar a perícia médica do INSS, com informações complementares a respeito da atividade exercida pelo segurado empregado e do meio ambiente de trabalho, além de poder ter acesso ao laudo final emitido.

Ganhos

Assim, será viabilizada a interação do médico do trabalho da empresa com o perito médico do INSS, como subsídio ao exame pericial, com informações importantes a respeito da atividade exercida e o meio ambiente de trabalho.

Tal medida trará mais transparência ao processo e maior efetividade à decisão do perito. Além disso, dará segurança jurídica às empresas na constatação fundamentada – em aspectos médicos, do meio ambiente de trabalho e da atividade exercida – do nexo.

No mais, a disponibilização do laudo traz ganhos em transparência a todo o sistema e segurança jurídica às empresas e aos empregados, no tocante ao conhecimento claro das conclusões do exame médico-pericial. Além disso, permite às empresas que promovam melhorias no ambiente de trabalho, considerando os agravos declarados pela perícia médica, relacionados com o trabalho.

- Segurança jurídica na caracterização dos afastamentos como doença ou acidente de trabalho
- Redução de custos com passivos previdenciários nas empresas
- Diminuição dos recursos à Previdência Social, mediante a possibilidade de questionamento a perícias médicas
- Mais rigor dos laudos emitidos pela perícia médica, com efetiva análise da relação de causa e efeito entre o agravo e o trabalho

Providência

Alterar o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

2.2.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para permitir que o serviço médico da empresa possa subsidiar a perícia médica do INSS, com informações complementares a respeito da atividade exercida e do meio ambiente de trabalho, além de ter acesso ao laudo emitido.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 170.....
.....

§ 1º Os servidores de que trata o *caput* poderão solicitar ao médico assistente do beneficiário que forneça informações sobre antecedentes médicos a este relativas, na forma a ser disciplinada pelo INSS, para fins do disposto nos § 2º do art. 43 e § 1º do art. 71 ou para subsidiar emissão de laudo médico pericial conclusivo.

§ 2º O médico do trabalho vinculado à empresa, no caso de exame médico-pericial de segurado empregado, poderá, quando entender necessário, encaminhar ao Perito Médico informações complementares relativas às atividades do segurado, bem como às condições e ao meio ambiente de trabalho, para subsidiar a emissão de laudo médico pericial conclusivo, na forma a ser disciplinada pelo INSS.

§ 3º Os servidores de que trata o *caput* apreciarão as informações complementares encaminhadas, indicando, no laudo médico pericial, os motivos que os levaram a considerá-las ou a deixar de considerá-las.

Art. 172-A. Fica o INSS obrigado a disponibilizar o acesso ao inteiro teor do laudo médico, emitido por ocasião do exame médico-pericial ao segurado e ao médico do trabalho vinculado à empresa, em caso de exame médico-pericial de segurado empregado.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.3 Permitir que o médico do trabalho solicite a prorrogação do auxílio-doença

Problema

A lei prevê que o benefício do auxílio-doença, pago nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, deve ser mantido, até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável a capacidade, até que seja convertido o auxílio-doença em aposentadoria por invalidez (artigos 60 e 62 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Na prática, porém, é comum que, a despeito da não recuperação completa da capacidade – mesmo mediante apresentação de atestado médico – o INSS determine o retorno do empregado às atividades laborais e o encerramento do benefício. Pode ainda acontecer de o próprio médico da empresa confirmar a inaptidão do empregado no exame de retorno, recomendando seu afastamento.

Nesses casos, não há prestação de serviço ou remuneração do empregado, que permanece afastado; tampouco consegue o trabalhador receber o benefício pago pela Previdência Social a que teria direito, já que foi liberado pela perícia médica.

Por sua vez, a empresa, apesar de ter concordado com a inaptidão do empregado e de ter cumprido todas as exigências legais, entre as quais a realização do exame de retorno, fica sob o risco de ser cobrada judicialmente pelos dias de afastamento, enquanto o empregado não definir sua situação com o INSS, muitas vezes se submetendo a eventual condenação por dano moral.

Ação/solução

Por isso, é necessário permitir que o serviço médico da empresa (próprio, contratado ou por convênio) possa solicitar à perícia médica do INSS a prorrogação do auxílio-doença, mediante reencaminhamento do segurado para a realização de nova perícia médica.

Ganhos

A medida beneficia primeiramente o empregado, pois evita que ele entre em uma situação de limbo jurídico-previdenciário, sem remuneração, tendo em vista a constatação do médico do trabalho de sua incapacidade, ao mesmo tempo em que não pode receber auxílio-doença, em virtude da cessação do benefício pelo INSS. O empregado poderia assim contar com a ajuda da própria empresa (documentação, laudo, atestado, assistência médica) para a recuperação do benefício.

Para as empresas, o ganho advém da segurança jurídica de que não serão condenadas ao pagamento do salário durante o afastamento e ainda ao pagamento de indenizações por danos morais. Isso sem se mencionar a facilitação da gestão do afastamento nas atividades da empresa.

- Facilita a gestão dos afastamentos pelas empresas
- Permite reduzir os custos associados ao absenteísmo
- Confere maior transparência ao processo de afastamento
- Aumenta a eficácia das políticas de promoção de saúde no trabalho

Providência

Alterar o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

2.3.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor que o serviço médico da empresa pode solicitar a prorrogação do benefício auxílio-doença, quando houver discordância com a perícia médica em relação à (in)capacidade do segurado empregado para retorno ao trabalho

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 75-A. O reconhecimento da incapacidade para concessão ou prorrogação do auxílio-doença decorre da realização de avaliação pericial ou da recepção da documentação médica do segurado, hipótese em que o benefício será concedido com base no período de recuperação indicado pelo médico assistente ou pelo médico do trabalho vinculado à empresa, no caso do segurado empregado.

§ 1º O reconhecimento da incapacidade pela recepção da documentação médica do segurado poderá ser admitido, conforme disposto em ato do INSS:

I - nos pedidos de prorrogação do benefício do segurado empregado e do médico do trabalho vinculado à empresa, em caso de segurado empregado; ou

II - nas hipóteses de concessão inicial do benefício, quando o segurado, independentemente de ser obrigatório ou facultativo, estiver internado em unidade de saúde.

.....
.....” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.4 Possibilitar o acesso à CAT por meio eletrônico

Problema

Por lei, a empresa é a principal responsável pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), quando da ocorrência de um acidente ou da verificação de uma doença ocupacional (artigo 22 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

No entanto, na falta de comunicação por parte da empresa, o próprio acidentado ou seus dependentes, a entidade sindical, o médico que prestou o primeiro atendimento ou qualquer autoridade pública podem emitir a CAT.

A CAT deve ser preenchida com todos os dados nos respectivos campos e comunicada, preferencialmente, em meio eletrônico. Além disso, o emitente, seja ele quem for, deve enviar uma via do referido documento ao INSS, outra ao segurado, outra ao sindicato da categoria e uma última à empresa.

Logicamente, a CAT emitida pela própria empresa é de seu conhecimento e consta de seus arquivos. Contudo, é fato corriqueiro a emissão da CAT e seu envio ao INSS, sem que a empresa receba a via que lhe deveria ser encaminhada, só tomando conhecimento da sua existência posteriormente.

A empresa tem direito a conhecer as comunicações emitidas, seja para registro, seja para avaliação. Sem o conhecimento da CAT emitida, a empresa perde o prazo para sua impugnação na esfera administrativa.

A falta de informação ainda impede o cumprimento de obrigações das empresas, decorrentes da CAT. Uma delas é, por exemplo, a ausência do registro do acidente no Livro de Registro de Empregados, o que pode levar até a uma autuação da empresa pela fiscalização do trabalho, por falta da anotação adequada. Nessa situação a empresa também fica alheia ao direito de estabilidade do empregado que sofreu acidente por 12 meses, após o término do gozo do auxílio-doença acidentário.

Ação/solução

Por isso, é necessário determinar a disponibilização eletrônica da CAT na página eletrônica do INSS, possibilitando sua consulta tanto pelo empregado quanto pelo seu empregador, mediante senha de acesso.

Ganhos

Dessa forma, empresa e empregado poderão ter acesso à CAT, que, por sinal, já é hoje preferencialmente emitida por meio eletrônico. Assim as informações serão mais transparentes e estarão disponíveis aos interessados, permitindo ainda que as empresas exerçam seu direito de ampla defesa, se for o caso.

No mais, a medida permitirá que as empresas cumpram com segurança suas obrigações decorrentes do eventual reconhecimento do acidente de trabalho.

- Possibilita ao empregado e empresa tomarem ciência da emissão da CAT
- Dá mais segurança à emissão da CAT para as empresas
- Confere maior transparência ao processo de emissão da CAT
- Permite que as empresas cumpram com sua obrigação quanto ao registro de empregados e estabilidade do trabalhador

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e a Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015.

2.4.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para possibilitar o acesso das empresas a qualquer CAT emitida em seu nome.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 22 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 22.

.....

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, a empresa, no caso de segurado empregado, bem como o sindicato a que corresponda sua categoria.

§ 2º Podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública,

desde que cumprida a exigência do §1º deste artigo, não prevalecendo, nesses casos, o prazo previsto neste artigo.

.....” (NR)

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

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, e considerando a importância dos registros de acidente de trabalho e o direito de acesso à informação a todos os cidadãos, de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 329

.....

§ 9º - Toda CAT recebida pelo INSS, independentemente da concessão ou não de benefício, será disponibilizada para consulta do empregado e de seu empregador na página eletrônica do INSS, mediante utilização de senha de acesso previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.” (NR)

Art. 2º. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

2.5 Implantar sistema eletrônico de emissão e controle de atestados médicos

Problema

O adoecimento devidamente comprovado é motivo justificado para que, sem prejuízo de sua remuneração, o empregado seja afastado de suas atividades (artigo 6º, §1º, f, da Lei 605, de 5 de janeiro de 1949). O atestado é o documento fornecido por um

médico, que comprove que o empregado está doente e impossibilitado de trabalhar, justificando a falta para que não haja desconto de salário nos dias não trabalhados.

Cabe à empresa, que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, realizar o exame médico e abonar as faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento do empregado. Apesar dessa obrigação, o empregador não pode recusar um atestado emitido de outra forma, salvo se comprovar, por meio de junta médica, que o empregado está apto ao trabalho ou se comprovar que o atestado é falso ou contém adulteração (Parecer 15/1995 do Conselho Federal de Medicina – CFM).

Mesmo sendo um documento importante na relação de trabalho, os atestados são, portanto, muitas vezes emitidos de forma pouco criteriosa. Tal prática traz um impacto negativo para as empresas, aumentando os custos com afastamentos, pois as ausências ao trabalho justificadas por atestados médicos são remuneradas. Além disso, dificulta a gestão da saúde dos empregados, com comunicações de problemas de saúde infundados.

Ainda sob o ponto de vista de acompanhamento, segurança e estatística, os atuais modelos de atestados médicos são ineficazes, deixando de atender plenamente às necessidades das empresas, do INSS e dos trabalhadores, na medida em que não há controle de suas emissões ou ainda das questões de saúde ali identificadas.

Ação/solução

Por isso, é necessário adotar sistema de controle de emissão de atestados médicos, em meio eletrônico, para fins de comprovação da doença do empregado que enseje o afastamento por motivo justificado, conforme previsto na Lei 605, de 5 de janeiro de 1979.

Ganhos

Um sistema de controle eletrônico de emissão dos atestados trará segurança para as empresas nos processos de afastamento. Por sua vez, a redução de fraudes levará à redução de custos trabalhistas e trará maior eficácia aos processos de gestão da saúde dos empregados.

O desenvolvimento de políticas públicas de saúde ocupacional se beneficia da disponibilidade de estatísticas e dados estruturados dos afastamentos, e o aprimoramento da gestão da saúde dos empregados pelas empresas reduz as despesas da própria Previdência Social com benefícios. Tudo isso, enfim, contribui com a sustentabilidade do sistema previdenciário.

- Facilita a gestão dos afastamentos pelas empresas
- Permite reduzir os custos associados ao absenteísmo e aumenta a eficácia das políticas de promoção de saúde no trabalho
- Confere maior transparência ao processo de afastamento
- Possibilita a geração de estatísticas fidedignas das causas dos afastamentos do trabalho

Providência

Regulamentar o artigo 6º, §1º, alínea f e §2º da Lei 605/1949, que trata dos motivos justificados para falta do empregado, listando entre eles a doença devidamente comprovada.

2.5.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Regulamenta o artigo 6º, §1º, alínea f, e §2º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata dos motivos justificados para a falta do empregado, listando, entre eles, doença devidamente comprovada.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º A doença do empregado que justifica sua ausência na forma do artigo 6º, §1º, alínea f, e §2º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, será comprovada por atestado médico, emitido exclusivamente no portal eletrônico do INSS, mediante o preenchimento dos seguintes dados pelo médico emissor:

- I. Nome e CPF do empregado;
- II. Nome, número e UF do registro no Conselho Regional de Medicina (CRM) do médico emissor;
- III. Tempo concedido de dispensa da atividade, necessário para a recuperação do paciente;
- IV. Diagnóstico com especificação do Código Internacional de Doenças (CID); e
- V. Outros dados e informações que o médico emissor do atestado considerar pertinentes.

Art. 2º Os atestados recebidos, bem como todas as informações ali consignadas, serão disponibilizados para consulta do empregado e do médico do trabalho

indicado por seu empregador na página eletrônica do INSS, mediante utilização de senha de acesso, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, e inserção dos dados do empregado e da empresa.

Art. 3º Nas localidades em que não for possível a emissão do atestado pela via eletrônica, poderá o respectivo Conselho Regional de Medicina (CRM) provisoriamente autorizar a impressão de bloco de atestados, com controle de numeração e autenticidade.

§ 1º O bloco será emitido em 02 (duas) vias, sendo uma destacável e outra fixa, a qual deverá ser encaminhada à agência do INSS mais próxima, para que possa providenciar a sua digitalização.

Art. 4º Ainda que não objetive atender aos fins previstos neste Decreto, o atestado, emitido por meio do referido portal eletrônico do INSS, possui validade para todos os fins legais.

Art. 5º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.6 Estabelecer competência territorial para requerimento de benefícios

Problema

Hoje, a Previdência Social disponibiliza uma série de benefícios de que os segurados podem usufruir, se preencherem os requisitos necessários, entre os quais, por exemplo, carência, comprovação de uma incapacidade, de um agravo à saúde ou de uma deficiência, a depender do benefício solicitado.

É o caso, por exemplo, do auxílio-doença, um benefício por incapacidade devido ao segurado do INSS, acometido por um agravo a sua saúde, que o torne temporariamente incapaz para o trabalho. O segurado, para recebê-lo, deve comprovar a incapacidade de trabalhar, comprovar ter cumprido a carência mínima de 12 contribuições, e, para segurados/empregados, comprovar o afastamento do trabalho por mais de 15 dias corridos.

Assim, o segurado faz a solicitação desse benefício na página eletrônica do INSS, imprime o requerimento gerado pelo sistema e o leva à agência do INSS, juntamente com seus documentos no dia da perícia, com carimbo e assinatura da empresa. Na perícia é que se verifica se as condições exigidas por lei foram cumpridas.

Ocorre que hoje não há qualquer definição legal a respeito da localidade onde se pode requerer o benefício, ou seja, não existe uma competência territorial definida para o

requerimento (seja local da prestação e serviço, seja local do contrato de trabalho, seja local de domicílio do segurado). Com isso, um empregado que trabalhe em uma determinada localidade pode se dirigir até mesmo a outro município para requerer seu benefício.

Esse procedimento, além de não ser compatível com uma gestão segura dos benefícios por parte da Previdência Social – que deve ter controle em relação aos pedidos realizados – dificulta os procedimentos de apresentação e recursos por parte das empresas, caso haja caracterização de um acidente de trabalho, por exemplo.

Ação/solução

Por isso, é necessário dispor a respeito da competência territorial das agências do INSS para requerimento de benefícios por parte dos segurados.

Ganhos

A medida assegura que as empresas terão maior facilidade em garantir seu direito de defesa, diante da eventual necessidade de apresentação de recursos em face das conclusões da perícia médica. Contudo, antes disso, evita-se a sobrecarga do sistema previdenciário com pedidos excessivos de benefícios e mesmo aprimora-se o controle e a gestão desses benefícios, o que permite, inclusive, que se tenha mais acesso aos dados especificados de afastamentos em cada localidade.

- Melhoria da gestão dos afastamentos por parte da Previdência Social
- Redução de custos previdenciários
- Aumento da segurança jurídica
- Garantia do direito de defesa das empresas

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.6.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor a respeito da competência territorial das agências do INSS para requerimento de benefícios por parte dos segurados.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 18-A. O segurado poderá requerer os benefícios de que trata o artigo anterior em agência localizada na cidade do último local de prestação de serviço ou de sua residência.” (NR)

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

2.7 Padronizar os procedimentos adotados pelas agências do INSS

Problema

O procedimento de perícia médica, do qual pode resultar a caracterização de um acidente de trabalho – se reconhecido o vínculo entre um agravo à saúde do segurado resultante da atividade que exerce –, hoje é realizado mediante agendamento eletrônico, dentro de uma das agências do INSS. As agências são unidades fixas, espalhadas por todo o Brasil, totalizando mais de 1500 pontos de atendimento.

A legislação previdenciária, no entanto, não estabelece um procedimento padrão para a realização do trabalho das agências, de forma que cada uma delas utiliza um procedimento próprio. A diversidade de atuação dificulta o acesso dos segurados e das empresas aos serviços da Previdência Social.

Na hipótese de caracterização de acidente de trabalho, por exemplo, decisão contra a qual as empresas podem apresentar recurso, algumas agências não recebem a peça recursal elaborada pela empresa, enquanto outras aceitam o recurso apenas mediante agendamento prévio. Também acontece de algumas agências exigirem procuração outorgada pela empresa à pessoa que realiza a entrega e o protocolo dos documentos, outras apenas a quem assina o recurso e outras ainda não exigem procuração alguma.

Ação/solução

Por isso, é necessário aprovar um ato normativo que preveja um procedimento padrão de atuação das agências para a caracterização de acidentes de trabalho.

Ganhos

O ganho resultante dessa ação é de toda a sociedade, na medida em que o conhecimento do procedimento das agências garante que todos tenham mais acesso aos serviços prestados. Particularmente para as empresas, observa-se significativa melhoria da sistemática de protocolo de recursos, o que permite que seja respeitado seu direito fundamental de defesa e de participação no processo administrativo, com a garantia do contraditório e da ampla defesa.

- Transparência do processo administrativo e do sistema de concessão de benefícios previdenciários.
- Segurança jurídica nos procedimentos previdenciários
- Garantia do direito de defesa às empresas, com a respectiva diminuição da judicialização do tema

Providência

Aprovar nova lei que esclareça os procedimentos a serem adotados pelas agências do INSS.

2.7.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Define os procedimentos a serem adotados pelas agências do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS relativamente à caracterização de acidentes de trabalho.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º. Esta lei estabelece os procedimentos necessários, a serem observados pelas agências do INSS para a caracterização dos acidentes de trabalho, inclusive aqueles fundamentados em nexos técnico epidemiológico (NTEP).

Art. 2º. Em relação a toda Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida pelo próprio segurado ou por qualquer terceiro autorizado, deverá o empregador ser considerado parte interessada no processo administrativo e, nessa condição, intimado a participar de todo e qualquer ato a ser realizado, assegurada sua participação nas perícias, por meio de profissional da área médica e seu direito de apresentar documentos e exames sob seu poder.

Art. 3º. A perícia médica deverá fundamentar sua decisão, demonstrando a espécie de nexos técnico aplicada a cada caso e as razões que levaram ao convencimento adotado, indicando expressamente, inclusive, quais os agentes etiológicos ou fatores de risco encontrados no ambiente de trabalho.

Art. 4º. Da decisão da perícia médica, independente do nexos aplicado, caberá recurso ordinário à Junta de Recursos do Conselho de Recursos do Seguro Social – CRSS, no prazo de 30 (trinta) dias, sendo a parte contrária intimada do recurso protocolado para oferecimento de contrarrazões também no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 5º. O recurso e as contrarrazões deverão ser protocolados em duas vias, contendo a qualificação da parte e as razões de fato e de direito que lhe servem de fundamento.

Art. 6º. O protocolo do recurso e das contrarrazões deverá ser efetuado, preferencialmente, por meio eletrônico, com aposição de senha previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§1º O protocolo também poderá ser efetuado fisicamente perante o órgão do INSS que proferiu a decisão a respeito da caracterização acidentária, independentemente de agendamento prévio, cabendo ao INSS proceder a sua regular instrução e remessa à Junta de Recursos.

§2º Se o protocolo for físico, o empregador deverá anexar à peça recursal ou de contrarrazões cópia do documento societário que comprove ser o representante legal quem as assina ou anexar instrumento de procuração, sem necessidade de reconhecimento de firma, se assinado por terceiro autorizado.

Art. 7º. A decisão do recurso será proferida no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, realizando-se, posteriormente, a regular intimação das partes.

Art. 8º. Contra a decisão proferida pela Junta de Recursos caberá recurso especial à Câmara de julgamento, a qual proferirá sua decisão no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, realizando-se posteriormente a regular intimação das partes.

Art. 9º. Os recursos previstos nesta lei têm efeito suspensivo e devolutivo.

Art. 10. Revogam-se:

- I. O inciso I do §2º do artigo 30 da Portaria MDAS n. 116, de 20 de março de 2017; e
- II. O §2º do artigo 5º da Instrução Normativa n. INSS/PRES n. 31, de 10 de setembro de 2008.

Art. 11. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

2.8 Estabelecer que a aposentadoria especial seja devida somente quando a proteção coletiva ou individual não for eficaz para manter os agentes nocivos abaixo dos limites de tolerância

Problema

A aposentadoria especial é devida ao segurado cujo trabalho é sujeito a condições especiais que prejudiquem sua saúde ou integridade física. A depender da gravidade das condições especiais em que trabalhe, o segurado poderá se aposentar após 15, 20 ou 25 anos de serviço. Nesse sentido, a lei discrimina uma série de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde e à integridade física, considerados para fins de concessão da aposentadoria especial (artigo 57 e seguintes da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

As empresas podem dispor de tecnologias de proteção coletiva ou individual, capazes de diminuir a intensidade desses agentes nocivos, reduzindo-os a limites inferiores àqueles tolerados por lei ou mesmo neutralizando-os por completo.

Não obstante, a eficácia destas proteções não é reconhecida pela lei, de forma que, mesmo que as empresas garantam a segurança de seus empregados relativamente aos agentes nocivos, ainda existe a possibilidade de que seja concedida a aposentadoria especial, a despeito da mitigação ou neutralização desses agentes nocivos.

Ação/solução

Por isso, é necessário assegurar que o tempo de serviço especial seja descaracterizado, se as tecnologias de proteção coletiva ou individual forem eficazes na manutenção dos limites de tolerância, estabelecidos para os agentes nocivos por lei.

Ganhos

O benefício mais importante da medida é o incentivo aos investimentos em mecanismos de proteção dos empregados no ambiente de trabalho. Como decorrência, também as empresas poderão, por meio desses investimentos, reduzir custos com o

fim do pagamento das alíquotas especiais que custeiam as aposentadorias especiais. Da mesma maneira, a própria Previdência Social se beneficiará com a redução de custos com as aposentadorias especiais, que demandam mais gastos, em virtude do tempo de serviço reduzido.

- Incentiva investimentos em tecnologias de proteção coletiva ou individual dentro do ambiente de trabalho.
- Reduz custos para as empresas e para a Previdência Social.

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.8.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que a aposentadoria especial somente será devida quando a proteção coletiva ou individual não for eficaz para manter os agentes nocivos abaixo dos limites de tolerância

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 58.....

.....

§5º O tempo de serviço especial fica descaracterizado se, com ou sem o uso de tecnologia de proteção coletiva ou individual, não forem ultrapassados os limites de tolerância previstos na legislação para quaisquer agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho.

§6º Para a constatação da eficácia da proteção coletiva ou individual são necessárias:

- a declaração da empresa, no perfil profissiográfico, de que os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho não ultrapassam os limites de tolerância previstos na legislação; e
- a comprovação do uso da proteção coletiva ou individual. “ (NR)

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

2.9 Vincular a concessão da aposentadoria especial a condições prejudiciais à saúde

Problema

A aposentadoria especial é devida ao segurado cujo trabalho é sujeito a condições especiais que prejudiquem sua saúde ou sua integridade física. A depender da gravidade das condições especiais em que trabalhe, o segurado poderá se aposentar após 15, 20 ou 25 anos de serviço (artigo 57 e seguintes da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991).

Para que possa receber a aposentadoria especial, a lei prevê que o segurado deverá comprovar tempo de trabalho permanente, não ocasional, nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem sua saúde ou sua integridade física, durante o período mínimo fixado. Além disso, uma série de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde e à integridade física podem ser considerados, para fins de concessão da aposentadoria especial.

Esses critérios são genéricos, e a simples demonstração do tempo de serviço em contato com esses agentes, acima dos limites de tolerância legalmente estabelecidos, já enseja o pagamento da aposentadoria especial. Assim, não se realiza hoje um efetivo juízo subjetivo de necessidade quanto à aposentadoria especial, o que se poderia fazer por meio da comprovação da possibilidade efetiva de dano à saúde ou à integridade física.

A concessão mediante o trabalho em condições que gerem prejuízo à saúde ou à integridade física permitiria a adequação dos limites objetivos legais ao caso de cada segurado, que, antes de sofrerem o dano, teriam garantida a sua aposentadoria. Igualmente, imprimiria maior justiça ao próprio benefício da aposentadoria especial, que passaria a ser concedido apenas nas hipóteses em que realmente se fizesse necessário.

Ação/solução

Por isso, é necessário alterar a Lei 8.213/1991 para dispor que a concessão da aposentadoria especial depende do trabalho sob condições que possam gerar efetivo dano à saúde ou à integridade física.

Ganhos

A medida assegura que a aposentadoria especial seja utilizada apenas nas hipóteses em que efetivamente se mostre necessária. Com isso, não se sobrecarrega o sistema previdenciário com o pagamento de um benefício tão reduzido quanto a aposentadoria especial, em situações que não demandem efetivamente o tratamento diferenciado da legislação.

- Reduz custos previdenciários
- Assegura o pagamento da aposentadoria especial apenas para os casos em que haja, de fato, uma condição especial a ser protegida

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.9.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que a concessão da aposentadoria especial dependa da comprovação de efetivo dano à saúde ou à integridade física.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais efetivamente prejudiciais a sua saúde ou integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

.....
§ 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social–INSS, do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais efetivamente prejudiciais a sua saúde ou integridade física, durante o período mínimo fixado.

§ 4º O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes

efetivamente prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.

.....” (NR)

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

2.10 Determinar que o INSS informe às empresas se e sob quais condições o empregado recebe aposentadoria especial

Problema

A aposentadoria especial é devida a quem tiver trabalhado permanentemente em condições que prejudiquem a saúde ou a integridade física durante 15, 20 ou 25 anos, a depender da gravidade do agente nocivo. Além do tempo de trabalho, deve-se comprovar também a exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou a associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física (artigo 57 e seguintes da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

O empregado, beneficiário da aposentadoria especial, fica impedido por lei de continuar trabalhando nas mesmas condições especiais que ensejaram sua aposentadoria, seja na mesma empresa, seja em um novo emprego, sob pena de ter sua aposentadoria cassada pelo INSS (artigo 173 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999).

Essa regra hoje tem sua aplicação bastante dificultada, pelo fato de as empresas não terem acesso à informação sobre se o empregado é ou não beneficiário da aposentadoria especial ou qual o agente nocivo com o qual esse empregado teve contato, durante sua vida laboral.

A falta de informação impede que a empresa aja em conformidade com a lei, pois não tem como saber se o empregado pode ou não trabalhar em determinada atividade, o que a coloca vulnerável à fiscalização. Além disso, o trabalhador também pode ser prejudicado, porque sua aposentadoria pode ser cancelada caso ele ainda esteja trabalhando sob as mesmas condições que ensejaram o benefício. Tudo isso poderia ser facilmente resolvido, mediante a simples realocação do empregado.

Ação/solução

Por isso, o INSS deve fornecer ao empregador a informação quanto às condições sob as quais o trabalhador teve sua aposentadoria especial concedida, inclusive com a indicação do agente nocivo.

Ganhos

Isso permitirá o cumprimento, pelas empresas e também pelos empregados, da legislação que proíbe que o trabalhador beneficiário da aposentadoria especial retorne ao trabalho nas mesmas condições que ensejaram sua aposentadoria: exposição a agentes nocivos.

Além disso, evitará que o trabalhador tenha sua aposentadoria cassada pela inobservância da lei quanto a seu local de trabalho.

- Proporciona segurança jurídica para a empresa e para os empregados
- Possibilita o correto cumprimento da legislação quanto à atividade exercida pelo empregado aposentado
- Evita que o trabalhador tenha sua aposentadoria especial cancelada
- Protege o empregado que já atuou em condições especiais que prejudicam a sua saúde ou sua integridade física, não prolongando excessivamente seu tempo de trabalho em tais condições

Providência

Alterar o Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

2.10.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para permitir que o empregador possa saber em quais condições o empregado obteve aposentadoria especial.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 173-A. Para fins de cumprimento da restrição do artigo 69, deverá o INSS, quando solicitado pelas empresas, na forma que disciplinar, disponibilizar a informação quanto ao gozo de aposentadoria especial do segurado, bem como as condições sob as quais foi concedido o benefício, especificando, em especial, o agente nocivo ao qual foi exposto o segurado.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.11 Prever que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiam apenas o tempo de redução da aposentadoria

Problema

A aposentadoria especial é devida ao segurado cujo trabalho esteja sujeito a condições especiais, que prejudiquem sua saúde ou sua integridade física. A depender da gravidade das condições especiais em que trabalhe, o segurado poderá se aposentar após 15, 20 ou 25 anos de serviço (artigo 57 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Esse benefício é custeado com os recursos provenientes da GILL-RAT, que é a contribuição sobre o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT). Trata-se do percentual resultante da multiplicação do RAT (1%, 2% ou 3%) pelo FAP (0,5 a 2,00) da empresa, incidente sobre sua folha de salários (artigo 10 da Lei 10.666, de 8 de maio de 2003). Contudo, em virtude da redução do tempo de serviço, a lei determina que essa alíquota seja acrescida de 12%, 9%, ou 6%, conforme a atividade da empresa à qual o segurado preste serviço, permitindo a aposentadoria com 15, 20 ou 25 anos (artigo 57, §6º, da Lei 8.213, de 24 de julho 1991).

Pode ser, no entanto, que determinado segurado cumpra seu tempo de serviço apenas parcialmente em condições especiais. Nesse caso, o segurado pode ter trabalhado a maior parte do tempo em uma atividade comum, mas se aposentar em uma atividade especial. Se isso ocorrer, o custeio de toda a aposentadoria do segurado será feito por meio do que foi arrecadado com a GILL-RAT, a despeito de a maior parte do tempo de serviço ter-se dado em uma atividade comum.

Essa sistemática gera um desequilíbrio na estrutura de custeio da aposentadoria especial, que fica sobrecarregada em virtude de se ter que remunerar, com as verbas

especificamente reservadas para os casos de trabalho em condições especiais, a aposentadoria devida por tempo de serviço em atividade comum.

Ação/solução

Por isso, é necessário determinar que a alíquota adicional devida, no exercício de atividades que ensejem aposentadoria especial, financie apenas o tempo de redução da aposentadoria especial em relação ao tempo de serviço em atividade comum.

Ganhos

A simples alteração permite que as contribuições das empresas afetas ao custeio das aposentadorias especiais sejam utilizadas, única e especificamente, com essa destinação. Além disso, preserva o equilíbrio do sistema de custeio das aposentadorias especiais, que não fica sobrecarregado com o financiamento da aposentadoria em atividade comum, que, por sinal, possui suas próprias fontes de custeio.

Não há com isso qualquer perda de arrecadação para a Previdência Social; ao contrário, garante-se a melhor distribuição dos recursos disponíveis para o sistema.

- Aprimoramento do sistema de custeio das aposentadorias especiais
- Equilíbrio das contas do sistema de custeio das aposentadorias especiais
- Transparência e clareza nos critérios de benefícios custeados pelas contribuições adicionais das empresas

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.11.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que as alíquotas adicionais das aposentadorias especiais financiem apenas o tempo de redução da aposentadoria.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 57.....

§ 6º O benefício previsto neste artigo será financiado com os recursos provenientes da contribuição de que trata o inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, cujas alíquotas serão acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa, de modo a permitir a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente, as quais custearão somente a diferença entre o tempo de contribuição em atividade comum e o tempo reduzido, em virtude de atividade em condições especiais.

.....” (NR)

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

2.12 Permitir a compensação de eventual condenação judicial indenizatória com o valor recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais

Problema

É comum que as empresas adquiram uma apólice de seguro de vida para que, caso ocorra um sinistro (óbito ou invalidez), o bem-estar do trabalhador esteja assegurado e esse possa receber uma indenização pelo acidente.

Entretanto, apesar de receber a indenização do seguro, o trabalhador pode ainda ingressar com ação na justiça, pleiteando indenização ante a suposta responsabilidade do empregador no fato que gerou o acidente ou a doença ocupacional. Se o Poder Judiciário assim o entender, o empregador pode ser obrigado a pagar indenização, em virtude do reconhecimento judicial do acidente ou da doença do trabalho.

Isso significa que o empregador que, espontaneamente, pagou o seguro de vida ou de acidentes pessoais para assegurar a indenização de seu empregado e ter segurança jurídica em suas provisões financeiras, poderá ser coibido a pagar nova indenização pelo mesmo fato gerador.

Ou seja, haverá o pagamento dobrado por um mesmo evento, motivo pelo qual seria justo haver a compensação dos valores recebidos pelo trabalhador: a indenização do seguro e a indenização fixada pelo Poder Judiciário.

Ação/solução

Por isso, é necessário prever a possibilidade de compensação dos valores referentes à indenização imposta ao empregador pelo Poder Judiciário, em decorrência do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho com o montante recebido pelo empregado a título de indenização por seguro de vida e de acidentes pessoais.

Ganhos

Além de ser uma questão de justiça, a medida pode fomentar a própria aquisição espontânea de seguro de vida ou contra acidentes pessoais em favor dos empregados, o que é benéfico, pois o pagamento de uma indenização securitária é célere.

A medida também facilita a gestão dos custos da empresa, já que não haverá o pagamento em duplicidade por um mesmo motivo.

- Redução de custos pelas empresas
- Fomento à aquisição de seguro de vida e de acidentes pessoais
- Redução do prazo para que o empregado receba indenização por acidente ou doença ocupacional

Providência

Alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.12.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor que a indenização decorrente do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho deverá ser compensada com o montante recebido pelo trabalhador, a título de indenização por seguro de vida ou de acidentes pessoais.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 223-G do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 223-G.

.....

§ 4º A indenização fixada em virtude do reconhecimento de acidente ou doença do trabalho deverá ser compensada com os valores previamente recebidos pelo empregado, a título de indenização por seguro de vida ou de acidentes pessoais.” (NR)

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

2.13 Prever que as empresas sejam chamadas a participar das ações contra o INSS, como requisito para propositura de ação regressiva

Problema

Quando um segurado tem negado pela Previdência Social seu pedido de concessão de algum benefício (como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria especial, aposentadoria por invalidez), é comum que apresente ação na Justiça Federal contra o INSS, para tentar reverter a decisão que negou o benefício.

Considerando as provas produzidas em tais processos, pode ser que o INSS seja de fato condenado a pagar o benefício pleiteado.

Se o INSS entender que a concessão do benefício pode ser atribuída a conduta negligente quanto a normas de padrão de segurança e saúde no trabalho, poderá propor ação regressiva contra o empregador do segurado responsável. Com a ação regressiva, o INSS objetiva reaver das empresas os custos com a concessão de benefícios aos segurados (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Ocorre que, a despeito de poderem ser responsabilizadas pela eventual condenação judicial do INSS, as empresas não têm oportunidade de participar da produção de provas na ação em que primeiramente se pleiteou o benefício. Por vezes, pode ser que só tomem ciência do fato quando do ajuizamento da própria ação regressiva.

As empresas são, portanto, totalmente privadas de seu direito de defesa, quando da ação que concede o benefício ao segurado.

Ação/solução

Por isso, é necessário garantir que as empresas participem das ações propostas por segurado empregado contra o INSS, em decorrência das quais se possa ajuizar ação regressiva.

Ganhos

Dessa forma, a empresa poderá se defender durante o processo que discute a caracterização de doença ou acidente do trabalho (auxílio-doença acidentário, por exemplo) ou mesmo as condições do meio ambiente de trabalho (aposentadoria especial). Assim também se previnem passivos trabalhistas ocultos, decorrentes de ações regressivas, ajuizadas pelo INSS contra as empresas.

No mais, as empresas atuariam nos processos – sobretudo auxiliando o próprio INSS e evitando a condenação por meio, por exemplo, da apresentação de provas que têm maior facilidade de produzir (exames ocupacionais, PPRA, PCMSO, entre outros).

- Assegura o direito de defesa das empresas
- Garante a correta caracterização de acidente ou doença do trabalho
- Promove a diminuição dos gastos previdenciários
- Proporciona a cooperação das empresas e do INSS nos processos judiciais

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.13.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para prever que é requisito da ação regressiva que os responsáveis tenham participado da relação processual que ensejou a concessão do benefício, fato gerador da ação regressiva.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....

Parágrafo único. É requisito da ação regressiva que os responsáveis tenham participado da relação processual, na qual se tenha demandado judicialmente a concessão de benefício em face da Previdência Social.” (NR)

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

2.14 Aprimorar a definição dos requisitos para interposição de ação regressiva do INSS contra as empresas

Problema

Nos casos de negligência em relação às normas de segurança e higiene, a Previdência Social está autorizada por lei a propor ações regressivas contra os responsáveis, com o intuito de reaver os valores gastos com o pagamento de benefícios acidentários aos segurados.

Para que o INSS possa apresentar ação regressiva, é preciso que demonstre, portanto, a ocorrência de um acidente de trabalho (que ensejou o pagamento de benefício), o descumprimento por negligência de norma de segurança e saúde no trabalho pelo empregador e o vínculo entre o descumprimento da norma e a ocorrência do evento acidentário (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Entretanto, por vezes são ajuizadas ações regressivas ainda que não tenha havido negligência do empregador ou mesmo sem a comprovação do nexo da violação da norma de segurança e higiene com o acidente considerado fato gerador do benefício que se busca ressarcir.

Ação/solução

Por isso, é imprescindível que a Previdência Social comprove, efetivamente, o nexo de causalidade entre o dano e a atividade laboral e, ainda, demonstre, de maneira cabal, a culpa ou o dolo do responsável pelo fato gerador da concessão do benefício do qual pretende ser reembolsado, para fins de ajuizamento de ação regressiva.

Ganhos

Tal medida traz segurança jurídica para as empresas, que não serão cobradas em ação regressiva, sem que tenham realmente contribuído por ação ou omissão com o gasto público, resultante do deferimento de determinado benefício.

Assim, apenas as empresas que realmente devem ser punidas serão cobradas em ação regressiva, preservando-se o objetivo maior do instituto e evitando-se a punição inadequada das empresas que investem em medidas de prevenção quanto à saúde e segurança de seus empregados.

- Preserva a correta finalidade das ações regressivas
- Reduz custos excessivos e redundantes para as empresas
- Assegura que a ação regressiva será utilizada somente nos casos em que há nexo causal com o trabalho

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.14.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para fixar critérios claros para a definição de negligência que enseje a interposição de ação regressiva por parte do INSS.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....

§1º É pressuposto da ação regressiva a demonstração:

- I- do evento que ensejou o pagamento do benefício que se pretende ressarcir;
- II- da norma específica de segurança e higiene negligenciada;
- III- da ação ou omissão do responsável que caracteriza a negligência; e
- IV- do vínculo entre o descumprimento da referida norma e a ocorrência do evento.

§ 2º Para fins de caracterização da negligência, é imprescindível a demonstração cabal de culpa ou dolo do responsável pelo fato gerador da concessão do benefício que se pretende ressarcir, que não pode ser caracterizada em função da mera significância estatística da ocorrência de um código específico da Classificação Internacional de Doenças – CID, tampouco em função da mera juntada de condenação, que reconheça acidente de trabalho ou direito à aposentadoria especial.

§3º A não demonstração dos requisitos previstos nos §§1º e 2º enseja o indeferimento da petição inicial na forma do artigo 330 da Lei n. 13.015, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil (CPC).” (NR)

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

2.15 Prever a possibilidade de compensação entre a contribuição paga pelas empresas e eventual condenação em ação regressiva

Problema

O RAT (Riscos Ambientais do Trabalho), antigo SAT (Seguro de Acidentes de Trabalho), é uma das contribuições sociais devidas pelos empregadores, que tem por objetivo financiar os benefícios acidentários e a aposentadoria especial. A contribuição do RAT incide sobre as remunerações pagas aos empregados e trabalhadores avulsos, com a importância de 1%, nas empresas onde o risco de acidente na atividade preponderante seja considerado leve; de 2%, se o risco for considerado médio; e de 3%, se o risco for considerado grave (artigo 202 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999).

A empresa paga então todo mês uma espécie de seguro, para custear eventuais gastos que a Previdência Social possa vir a ter com aposentadoria especial ou benefícios acidentários.

A contribuição paga por empresa pode ser aumentada, se forem registrados acidentes de trabalho. Isso acontece por meio do FAP (Fator Acidentário de Prevenção), que é um número (entre 0,5 e 2) definido com base nos índices de gravidade, frequência e custo dos acidentes de trabalho. Uma vez definido o número do FAP, ele será multiplicado pela alíquota do RAT (1%, 2% ou 3%), fazendo com que as empresas paguem a mais pelo seguro devido, se registrarem algum acidente (artigo 10 da Lei 10.666, de 8 de maio de 2003).

Entretanto, apesar de a empresa arcar mensalmente com esse seguro, já majorado por eventuais acidentes de trabalho, caso um trabalhador faça jus ao recebimento de aposentadoria especial ou de benefícios acidentários, a empresa ainda poderá ser cobrada judicialmente pelo INSS, por meio de ação regressiva. Com a ação regressiva, o INSS objetiva reaver das empresas os custos que teve com a concessão de aposentadoria especial ou benefícios acidentários aos segurados (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Assim, além de o empregador custear as alíquotas do RAT mensalmente, ainda poderá ser compelido a devolver à Previdência Social o valor pago a título de benefício – já quitado previamente com o seguro RAT, por meio da ação regressiva. Some-se isso o fato de que o mesmo evento gerador do pagamento de benefício já é computado no FAP, para pagamento a maior do valor do seguro devido.

Há, portanto, uma redundância inadequada com a dupla cobrança que se faz das empresas por meio do RAT – em especial porque já majorado pelo FAP – e das ações regressivas.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer que o pagamento realizado pelas empresas referente às alíquotas do RAT, com a incidência do FAP, deve ser compensado, com eventual condenação imposta em ação regressiva.

Ganhos

Dessa forma, evita-se a redundância na cobrança das empresas pelo reembolso do que foi gasto pelo INSS com benefícios, na medida em que esses valores já foram pagos a mais pela incidência do FAP sobre o RAT, sendo que, em verdade, o RAT já constitui

seguro, devendo as quantias pagas pelas empresas, a tal título, serem reconhecidas como suficientes pelos custos com as ocorrências protegidas.

- Preserva a correta finalidade do recolhimento das contribuições previdenciárias
- Reduz custos excessivos e redundantes para as empresas

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.15.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para determinar que as contribuições recolhidas pelas empresas (GILL-RAT), durante o ano em que incidiu Fator Acidentário de Prevenção (FAP), majorado pelo evento que ensejou o pagamento de benefício cobrado em ação regressiva, sejam compensadas com a condenação nessa ação.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 120.....

Parágrafo único. A condenação dos responsáveis em ação regressiva deverá ser compensada com o total das contribuições pagas, na forma do artigo 202-A do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, no ano de incidência da alíquota do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), na qual tenha sido computado o fato gerador da concessão de benefício que se pretende ressarcir.” (NR)

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

2.16 Revisar a metodologia do RAT

Problema

A Constituição Federal prevê que a seguridade social deve ser financiada por toda a sociedade, sendo parte desse custeio responsabilidade dos empregadores, das empresas e das entidades a elas equiparadas (artigo 201 da Constituição Federal).

Uma parcela dessa contribuição das empresas é destinada ao financiamento da aposentadoria especial, bem como dos benefícios concedidos em razão de incapacidade laborativa, a qual corresponde a um percentual sobre o total das remunerações pagas mensalmente aos segurados empregados.

A esse percentual – que, em regra, pode ser de 1%, 2%, ou 3%, a depender do grau de risco de acidente de trabalho da atividade preponderante realizada pela empresa – dá-se o nome de Risco Ambiental do Trabalho (RAT). O RAT consta de uma lista, no regulamento da Previdência Social, em que se associam as atividades preponderantes por CNAE, seu grau de risco e a alíquota correspondente (artigo 202 do Decreto 3.048, de 8 de maio de 1999).

A metodologia utilizada para construção deste rol não é clara, pois ela não é pública e tampouco pode ser acessada pelos respectivos setores econômicos, o que deveria ocorrer, para que os contribuintes pudessem conferir a regularidade do seu enquadramento.

Além disso, seria importante que os critérios que embasam o método fossem lógicos e transparentes, para que se evitassem, por exemplo, inadequações como as que hoje se observam, a exemplo da classificação de alto risco para atividades de representação empresarial.

Outro fator relevante é que os cálculos deveriam ser feitos tomando por base exclusivamente os afastamentos acidentários que gerem concessão de benefícios, já que, se isso não ocorre, não se justifica a arrecadação para a Previdência Social.

Simultaneamente, se um segurado, vinculado a determinado contrato de trabalho, se aposenta, todo o custo daquela aposentadoria será associado ao CNAE do empregador, à época da aposentadoria. Ocorre que, se a aposentadoria for especial, por exemplo, aquele CNAE será sobrecarregado (pela outorga a ele de um RAT mais elevado), a despeito de as condições de aposentadoria especial não terem, necessariamente, sido cumpridas naquele ambiente de trabalho. Por isso, seria necessário também que, na apuração das alíquotas do RAT, a contagem de tempo para as aposentadorias fosse alocada proporcionalmente ao tempo de cada contrato de trabalho.

Em verdade, a premissa maior que deve guiar a metodologia é a do equilíbrio atuarial, que preconiza a manutenção de um equilíbrio entre receitas e despesas, evitando-se distorções – quer déficit, quer superávit – e possibilitando a solução de todas essas questões.

Ação/solução

Por isso, é necessário prever que é obrigatória a revisão periódica do RAT.

Ganhos

Esses ajustes na metodologia do RAT são essenciais para conferir maior transparência ao sistema de arrecadação previdenciário. Também são fundamentais para que as empresas não sejam desnecessariamente oneradas quanto à sua cota de contribuição para o sustento da Previdência Social. Com isso, as alíquotas do RAT ainda refletirão, de forma fidedigna, os afastamentos relacionados ao trabalho, o que poderá desonerar diversos setores econômicos, sem perdas para a Previdência Social, já que o aumento ou a diminuição das alíquotas estarão vinculados ao próprio gasto previdenciário, com o aumento ou a diminuição dos eventos acidentários. Além disso, há a grande vantagem de se incentivarem os investimentos em prevenção de acidentes, com o intuito de alcançar a redução das alíquotas.

- Traz transparência para o sistema de contribuição para a Previdência Social
- Promove a desoneração de setores econômicos, sem impactos para a Previdência
- Incentiva investimentos em prevenção de acidentes

Providência

Alterar o Decreto 3.048, de 8 de maio de 2009.

2.16.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor a respeito da metodologia para atualização do Risco Ambiental do Trabalho (RAT).

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 202.

§4º-A. A metodologia utilizada para atualização periódica da relação prevista no Anexo V deverá ser pública e tomar por base apenas os afastamentos acidentários que gerem concessão de benefícios, conforme critérios atuariais.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.17 Revisar a metodologia NTEP

Problema

A perícia médica é o procedimento por meio do qual se verifica se o empregado está incapacitado para o trabalho – devendo continuar afastado, recebendo benefício previdenciário ou não – e ainda se a atividade exercida pelo empregado tem vínculo com a doença ou o acidente incapacitante (artigo 410-A da Instrução Normativa 77, de 21 de janeiro de 2015).

Uma das hipóteses para a caracterização dessa conexão entre o agravo à saúde e o trabalho é o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP). O NTEP estabelece a vinculação de uma doença ao trabalho, baseada tão somente na associação estatística entre o código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), consolidada em uma lista prevista em lei – Lista C, do Anexo II, do Decreto 3.048, de 8 de maio de 1999.

Uma vez estabelecida a relação estatística entre determinada doença ou lesão e o setor de atividade econômica do trabalhador, o NTEP autoriza que se defina, automaticamente, que é devido o benefício acidentário (decorrente da atividade), a partir da presunção da perícia médica de que há uma doença do trabalho, mediante consulta à lista do NTEP, uma vez que ali se identifique o agravo que gerou o afastamento e o trabalho exercido (artigo 21-A, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

A metodologia que dá suporte à elaboração dessa listagem leva em consideração o cruzamento entre, de um lado, a base de dados dos empregados das empresas e os seus afastamentos e, de outro, os acidentes ou doenças do trabalho, registrados no INSS.

Ocorre que o princípio norteador do NTEP inverte o processo de comprovação da relação entre o trabalho e a doença que gerou o afastamento. Isso porque, apesar de ser papel da perícia médica definir se há relação de causa entre o trabalho e a doença que

gerou o afastamento, o método do NTEP pressupõe que o afastamento é acidentário e, com isso, impõe à empresa a responsabilidade de solicitar, documentar e, enfim, provar sua descaracterização, se entender que não há vinculação com o trabalho.

Nesse contexto, o NTEP tem gerado situações inadequadas, em que as empresas, por exemplo, precisam descaracterizar a natureza acidentária do afastamento, em razão de uma tuberculose de trabalhador em supermercados e hipermercados, ou ainda no comércio varejista de obras de arte ou casas de chá.

Além da inversão da lógica na comprovação do nexo dos afastamentos, o NTEP, embora se denomine nexo epidemiológico, foi implementado paradoxalmente, sem a existência de estudos epidemiológicos. A epidemiologia é a principal ciência de informação de saúde e, ao desconsiderar os princípios da epidemiologia, o NTEP não reflete a realidade da relação entre as doenças e o ambiente de trabalho ou as ocupações. Pelo contrário: o NTEP hoje superestima associações entre doenças e atividades.

Todas estas questões são delicadas, pois, sendo caracterizado como acidentário o afastamento, ainda que inadequadamente, o trabalhador passa a gozar das proteções legais para acidentes de trabalho, sendo que, para a empresa, geram-se implicações de ordem tributária com o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), onerando a alíquota a ser recolhida pelo GILL-RAT (Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa) para financiamento da previdência. No mais, também se elevam os custos da própria Previdência Social.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer que a perícia médica somente aplicará o NTEP se identificar a relação de causa efeito entre o agravo e o trabalho, considerando-se a lista do NTEP apenas como uma orientação à perícia médica.

Ganhos

É essencial que a metodologia do NTEP seja amparada por estudos epidemiológicos adequados, capazes de garantir que a caracterização de afastamentos vinculados ao trabalho ocorra somente mediante prova efetiva da relação entre o agravo à saúde e o exercício do trabalho.

Tal medida promove a diminuição dos custos com afastamentos inadequados tanto para empresas como para a Previdência Social. Além disso, permite que as políticas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho sejam embasadas em dados fidedignos, quanto à realidade das atividades em cada empresa.

- Reduz custos das empresas e da Previdência Social com afastamentos inadequados
- Promove a estruturação de políticas pertinentes quanto a acidentes e doenças do trabalho
- Garante a correta distribuição das responsabilidades na comprovação da existência de nexo de causalidade entre doenças e trabalho

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.17.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para prever que a perícia médica aplicará o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) quando constatar a relação de causa e efeito entre o agravo e o trabalho.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 21 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 21-A.

.....

§ 1º A perícia médica aplicará o disposto neste artigo, quando verificar relação de causa e efeito entre trabalho e agravo.

.....” (NR)

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

2.18 Prever a necessidade de aferição dos agentes cancerígenos em humanos por método técnico e específico

Problema

Em 2014, foi publicada na Portaria Interministerial MTE/MS/MPS 9, a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), apenas como uma referência para formulação de políticas públicas. A LINACH traz um rol de agentes nocivos, divididos em três categorias: a) carcinogênicos para humanos; b) provavelmente carcinogênicos para humanos; e c) possivelmente carcinogênicos para humanos.

Não obstante a previsão de que tal lista fosse utilizada apenas como referência, bem como o fato de que a lista sequer traz plena segurança sobre quais agentes efetivamente geram danos à saúde – em especial dentro do grupo daqueles que apenas possivelmente seriam carcinogênicos – passou-se a aplicá-la de maneira direta, imediata e sem critérios para fins previdenciários, ou seja, passou-se a exigir das empresas contribuições previdenciárias majoradas, caso se constatasse a mera presença de algum dos agentes listados na portaria.

Mais do que se exigir das empresas, procede-se hoje à concessão indiscriminada de aposentadorias especiais, com fundamento apenas na mera possibilidade da presença de qualquer dos agentes (artigo 68, §2º, inciso II, do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999).

Isso a despeito de qualquer exame, mensuração, prova de dano efetivo ou ainda da possibilidade de mitigação por proteções individuais ou coletivas, presumindo-se a nocividade de todos os agentes da lista (artigo 284, parágrafo único, da Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015), em detrimento de vários agentes ali previstos já terem, na legislação, critérios quantitativos de medição estabelecidos.

Em verdade, a regra geral do pagamento da aposentadoria especial (artigo 64 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) exige que o trabalho nas condições especiais seja permanente (não ocasional nem intermitente) e que haja efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos.

Com efeito, todas estas contradições legais geram inúmeras dúvidas quanto ao pagamento da contribuição majorada pelas empresas.

Ação/solução

Por isso, é necessário definir critérios mais claros de mensuração dos agentes previstos na LINACH, para fins previdenciários.

Ganhos

É preciso que haja segurança na concessão da aposentadoria especial com fundamento nos agentes previstos na LINACH. Além disso, é fundamental que as empresas conheçam os agentes que podem ensejar a cobrança majorada das contribuições previdenciárias, assim como os métodos de aferição de cada agente.

- Melhora a gestão dos afastamentos por parte da Previdência Social
- Reduz custos previdenciários
- Aumenta a segurança jurídica

Providência

Alterar a Portaria Interministerial MTE/MS/MPS 9/2014, a Instrução Normativa INSS/PRES 77/2015, e o Decreto 3.048/1999.

2.18.1 Minuta de ato legal

PORTARIA N.

Altera a Portaria Interministerial MTE/MS/MPS n. 9, de 07 de outubro de 2014, que trata da Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH), como referência para formulação de políticas públicas.

O **MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO**, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 8º da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011; art. 6º, §3º, V, da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990; e no Decreto 7.602, de 7 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Portaria Interministerial MTE/MS/MPS n. 9, de 07 de outubro de 2014, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º.....

Parágrafo único. Para efeitos previdenciários, a aplicação dos agentes previstos na LINACH deverá ser realizada mediante método específico de aferição no ambiente de trabalho.” (NR)

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

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 284.

Parágrafo único. Para caracterização de períodos com exposição aos agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos em humanos, listados na Portaria Interministerial nº 9 de 07 de outubro de 2014, Grupo 1 que possuem CAS e que estejam listados no Anexo IV do Decreto nº 3.048, de 1999, será adotado método específico de aferição para cada agente.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

DECRETO N.

Altera o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor a respeito da avaliação qualitativa dos agentes nocivos que ensejam o pagamento da aposentadoria especial.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º O Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 68.

§ 2º A avaliação qualitativa de riscos e agentes nocivos será comprovada mediante descrição:

I – do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em efetiva exposição a determinado agente nocivo ou associação de agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho;

II – revogado

III – da efetiva exposição do segurado.

.....

§4º A presença no ambiente de trabalho deverá ser corroborada com a apuração dos agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos em humanos, listados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por método específico para a comprovação de efetiva exposição do trabalhador.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.19 Fixar competência e critérios para os atos de interdição e embargos

Problema

Hoje é permitido embargo da obra ou interdição do estabelecimento com base no conceito de grave e iminente risco, de acordo com a Portaria MTE 1.719, de 5 de novembro de 2014, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições. Adicionalmente, o tema é abordado pela Norma Regulamentadora 3 do Ministério do Trabalho.

Entretanto, essa competência, que deveria ser exclusiva dos superintendentes regionais do trabalho (artigo 161 da CLT), foi delegada para aos auditores fiscais do trabalho, por meio da Portaria 1.719, de 5 de novembro de 2014. Isso tem resultado na proliferação de autos de infração e embargos, muitas vezes efetuados sem a observância da ampla defesa e sem a efetiva comprovação do grave e iminente risco.

Vale mencionar que, para o exercício do cargo de auditor fiscal do trabalho, não há qualquer exigência legal de formação específica em segurança e saúde no trabalho. Com isso, existem profissionais de diversas áreas atuando as empresas, sem o devido domínio do conhecimento técnico em setores como, por exemplo, máquinas, equipamentos e obras, onde é necessário conhecimento técnico para fundamentar ações extremas, como interdições e embargos decorrentes de grave e iminente risco ao trabalhador.

Portanto, deve ser mantida a competência exclusiva conferida aos superintendentes regionais do trabalho, sabidamente profissionais de maior experiência, para, com base em laudos técnicos emitidos por engenheiros de segurança ou médico do trabalho, praticarem tais atos, mesmo porque os superintendentes regionais do trabalho são os responsáveis pela padronização de orientações técnicas de diligências que possam resultar em embargos ou interdições, por meio da fixação de critérios claros e objetivos.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer critérios objetivos e competência exclusiva dos Superintendentes Regionais do Trabalho para os atos de embargo de obra, interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador ou trabalhadores e ainda para conferir-lhes responsabilidade pela padronização de orientações técnicas, destinadas a ações que possam resultar em embargos e interdições.

Ganhos

É inquestionável a importância de se garantir a segurança do ambiente de trabalho. Porém, é de suma importância também conferir segurança jurídica e previsibilidade aos atos de fiscalização e à imposição de sanções administrativas (como os embargos e interdições), que devem ser fundados em análises técnicas e criteriosas, possibilitando também a adequação à legislação pelas empresas, de forma a não comprometer sua operação e sobrevivência.

- Aumentar a previsibilidade dos atos de fiscalização
- Garantir a segurança do ambiente de trabalho
- Garantir maior segurança jurídica
- Garantir o respeito aos princípios da legalidade e da ampla defesa

Providência

Aprovar o PL 06897/2013 na forma do substitutivo apresentado pelo deputado Lucas Vergílio (SD/GO).

2.20 Vedar a aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador durante a vigência de termo de compromisso ou ação fiscalizatória ou de termo de ajustamento de conduta

Problema

Em que pese o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho (MTb) terem missões institucionais semelhantes e convergentes, o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado com o MPT, não resguarda a empresa celebrante da atuação fiscalizatória do MTb, bem como a empresa, ao celebrar com o MTb um Termo de Compromisso (artigo 627-A da CLT) ou ainda quando demandada em outras ações fiscalizatórias não compreendidas nas situações de dupla visita, não tem a garantia da suspensão da atuação do Ministério Público do Trabalho, que poderá, a seu critério, propor a assinatura do TAC, sob pena de ingresso com ação civil pública, mesmo antes de findo o prazo concedido no Termo de Compromisso já firmado com outra autoridade.

Com isso, muitas vezes, a punição é aplicada cumulativamente contra a mesma empresa, em decorrência do mesmo fato gerador, causando-lhe ônus indevidos. Além disso, os instrumentos disponíveis para a negociação perdem sua eficácia, o que resulta em insegurança jurídica quanto às cláusulas estabelecidas.

O objetivo dos referidos instrumentos é o de adequar a empresa à legislação vigente. Ao prestigiar a negociação e estimular a regularização da infração, ganha a empresa, que cumpre suas obrigações legais e sociais gerando emprego e boas condições de trabalho; ganham os empregados, que têm seus direitos respeitados e garantidos; e ganha o próprio Estado, que diminui os custos com a fiscalização. O caráter educativo deve se sobrepor ao caráter repressor do Estado.

Assim, é importante que, quando haja um acordo em andamento com determinada autoridade administrativa, a outra aguarde seu integral cumprimento, sem aplicar à empresa celebrante outras penalidades, em respeito às cláusulas compromissadas em vigor e capazes da regularização e adequação da empresa à legislação. Ou seja, quando a empresa celebrar um TAC com o MPT, a fiscalização do MTb deve ficar restrita somente ao cumprimento das cláusulas pactuadas, com suspensão da multa

administrativa de sua competência. O mesmo procedimento valerá para a atuação do MPT, no caso de compromissos assumidos com o MTb.

Ação/solução

Por isso, é necessário vedar a cumulatividade de penalidades administrativas, de competência do MTb e do MPT, por um mesmo fato gerador, enquanto estiverem vigentes os compromissos assumidos pela empresa.

Ganhos

Ao se estabelecer, de forma expressa, na CLT que é incabível a aplicação de dupla penalidade, pelo mesmo fato, durante a vigência de instrumentos de compromissos assumidos entre a empresa e o MTb e/ou MPT, reduz-se a insegurança jurídica e os custos do trabalho, privilegiam-se os instrumentos firmados e estimulam-se as empresas à regularização.

- Reduz insegurança jurídica
- Reduz o custo do trabalho
- Estimula a regularização da empresa à legislação

Providência

Alterar a CLT.

2.20.1 Minuta de ato legal

LEI Nº

Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o art. 628-A, visando estabelecer, de forma expressa, que é vedada a cumulatividade das penalidades administrativas de competência do MTb e do MPT por um mesmo fato gerador, até que se encerrem os prazos fixados nos instrumentos legais assumidos pela empresa perante esses órgãos.

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. 628-A. Fica suspenso o poder sancionador da Fiscalização do Trabalho em face daquele que tenha firmado Termo de Ajuste de Conduta, nos termos do artigo 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, durante sua vigência sobre as condutas nele contidas.

Parágrafo único. A assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta por uma das autoridades públicas legitimadas por lei impede a assinatura de novo termo sobre as mesmas condutas, no prazo de vigência daquele.” (NR)

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

2.21 Garantir o acesso a andamentos e a disponibilização integral dos processos administrativos em meio eletrônico

Problema

Quando do requerimento de um benefício previdenciário, o segurado recebe um documento comprovando o protocolo efetuado, o qual contém apenas seus próprios dados de identificação, a Data de Entrada do Requerimento (DER) e o Número do Benefício (NB).

De posse desses dados, o segurado pode consultar, na página eletrônica do INSS, se seu benefício foi ou não concedido. A informação disponibilizada limita-se, porém, à concessão ou não do benefício, não sendo possível ao segurado acompanhar o andamento do processo ou conseguir cópias, quando da decisão proferida.

Para obter mais informações sobre o andamento e/ou para conseguir visualizar a integralidade do processo, o segurado precisa agendar dia e hora para atendimento (pela internet ou pelo telefone 135) e, na data designada (dia útil, sempre), comparecer ao INSS. Cada um desses agendamentos permite apenas um único serviço, ou seja, se o segurado quer informações e também quer a cópia do seu processo, deve agendar duas visitas diferentes ao INSS.

O empregador tampouco tem acesso às informações processuais, embora isso seja importante no caso dos pedidos de concessão de benefícios por incapacidade, acidentários ou não. Cumpre salientar que a empresa possui responsabilidades legais relacionadas a prestações previdenciárias, como, por exemplo, depósito fundiário; complementação do valor pago pelo INSS; estabilidade provisória, com início na data de cessação do benefício; justificativa legal de faltas ao trabalho; complemento do pagamento da gratificação natalina, entre outros. Portanto, ter conhecimento dessa situação do empregado é fundamental para que a empresa possa melhor cumprir suas obrigações legais.

Ação/solução

Por isso, é necessário permitir aos empregados e às empresas a consulta sobre o andamento dos processos administrativos, em meio eletrônico, mediante inserção de senha de identificação, e acesso à cópia integral do processo administrativo.

Ganhos

Com isso, segurado e empresa poderão efetivamente acompanhar o processo administrativo com segurança, mediante aposição de senha de identificação, por um sistema de concessão de benefícios muito mais transparente. Essa simples mudança ainda permitirá que o trabalhador tenha acesso, em tempo real, ao andamento de seus benefícios, sem a necessidade de comparecer pessoalmente ao INSS. A empresa terá direito a obter informações dos processos que envolvam benefício por incapacidade, garantindo-lhe mais segurança jurídica em relação às obrigações pelas quais é responsável por lei. Enfim, a própria Secretaria de Previdência poderá reduzir a burocracia, relacionada à necessidade de atendimento pessoal aos segurados.

- Transparência do processo administrativo e do sistema de concessão de benefícios previdenciários
- Segurança jurídica no cumprimento das obrigações por parte das empresas
- Acesso facilitado ao segurado
- Redução de custos da previdência social

Providência

Alterar a Instrução Normativa INSS/PRES 77, de 21 de janeiro de 2015.

2.21.1 Minuta de ato legal

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 702-A. Mediante aposição de senha de identificação, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, o segurado poderá acompanhar o andamento de seu benefício pela internet, na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, onde também poderá obter, ao final de cada instância administrativa, cópia integral do processo.

§ 1º Quando do início de cada ato ou processamento, o servidor responsável deverá obrigatoriamente lançar no sistema sua própria identificação e a informação pertinente, permitindo assim o acompanhamento, em tempo real, pelo segurado.

§ 2º Ao final de cada instância administrativa, o processo deverá ser digitalizado e disponibilizado na página eletrônica do Ministério da Previdência Social, permitindo ao segurado o acesso integral a todo e qualquer documento a ele pertinente, nos termos do *caput*.

§ 3º Em se tratando de benefício por incapacidade, acidentário ou não, a consulta e a visualização das informações e documentos de que tratam os §§ 1º e 2º serão disponibilizadas também aos empregadores, mediante aposição de senha de identificação previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal, respeitados os sigilos previstos em lei e nesta instrução normativa.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

2.22 Conceder efeito suspensivo para recursos administrativos em matéria de acidente de trabalho

Problema

Quando ocorre a caracterização de um acidente de trabalho por decisão da perícia médica do INSS, pode haver recurso por parte do empregador, direcionado ao Conselho de Recursos do Seguro Social (CRSS) e analisado, num primeiro momento, pela Junta de Recursos (artigo 537 da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015). Da mesma forma, caso a decisão seja pela não caracterização do acidente, pode também haver recurso por parte do empregado.

Para o segurado empregado, a interposição de recurso pela empresa não repercute em seu acesso ao benefício. No entanto, para a empresa, a caracterização do acidente de trabalho traz consequências imediatas, como o depósito de FGTS durante o afastamento, e também consequências mediatas, como a estabilidade provisória, a inclusão dessa ocorrência no Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e eventual ingresso de ação regressiva pela Previdência Social (artigo 120 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Ocorre que a interposição de recurso por parte da empresa não necessariamente garante a suspensão dos efeitos da decisão de caracterização do acidente de trabalho, de forma que, mesmo estando o tema ainda em discussão na seara administrativa, a empresa pode vir a sofrer diversas consequências da decisão que entendeu pela ocorrência de um acidente.

O efeito prático do recurso administrativo é, portanto, praticamente nulo para a empresa, já que, para todo e qualquer fim, o acidente permanecerá caracterizado, até a decisão final do CRSS.

Ação/solução

Por isso, é necessário prever que os recursos interpostos que tratem de matéria acidentária sejam recebidos com efeito suspensivo e devolutivo.

Ganhos

Com o efeito suspensivo dos recursos em matéria acidentária (acidente típico, nexos profissional, nexos individual e nexos técnico epidemiológico), enquanto tramitar o

processo administrativo, as empresas terão direito a um processo administrativo eficaz e adequado, com segurança jurídica, além de evitar, entre outros, que não seja utilizado o acidente no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) antes de ser devidamente caracterizado.

- Transparência do processo administrativo e do sistema de concessão de benefícios previdenciários
- Segurança jurídica no cumprimento das obrigações por parte das empresas
- Redução da judicialização das questões acidentárias

Providência

Alterar as Instruções Normativas INSS/PRES 31/2008 e 77/2015 e a Lei 8.213/1991.

2.22.1 Minuta de ato legal

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 537.

.....

§6º Todos os recursos serão recebidos com efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.

Altera dispositivo da Instrução Normativa INSS/PRES n. 31, de 10 de setembro de 2008.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto n. 9.104, de 24 de julho de 2017, e o direito de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Fica alterada a Instrução Normativa INSS/PRES n. 31, de 10 de setembro de 2008, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º

§ 2º O recurso interposto contra o estabelecimento de nexos técnicos com base no § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91, terá efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise ou decisão.

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor que os recursos administrativos que tratem de matéria acidentária serão recebidos com efeito suspensivo.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 126.....

§4º O recurso administrativo, interposto pelo empregador em face de decisão da perícia médica do INSS que caracterize o acidente do trabalho, em qualquer das espécies de que tratam os artigos 19 a 21-A desta lei, terá efeito suspensivo.” (NR)

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.23 Estabelecer regras para o procedimento de regulamentação de normas de segurança e saúde no trabalho

Problema

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pelo Ministério do Trabalho, por meio da Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978, e vieram na sequência da publicação da Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que adicionou o Capítulo V do Título II na Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho.

Em 1995 e 1993, respectivamente, entravam em vigência a Convenção OIT 144, referente a consultas tripartites sobre normas internacionais do trabalho, e a Convenção OIT 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Com isso, as revisões e constituições de normas regulamentadoras pelo Ministério do Trabalho passaram a ser realizadas mediante consultas às entidades sindicais de empregadores e de trabalhadores, na elaboração de normas regulamentadoras.

Com a Portaria 393 do Ministério do Trabalho, de 9 de abril de 1996, foi constituída a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), formada pelas entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores e pelos representantes indicados pelo Ministério do Trabalho. A CTPP passou a ter como atribuição, entre outras, propor inclusões e alterações nas normas regulamentadoras.

Nesse passo, a elaboração e revisão de normas de todos os tipos passaram a se desprender de critérios claros de razoabilidade, proporcionalidade, irretroatividade, segurança jurídica, estudos de impactos socioeconômicos, de acidentalidade e de sinistralidade.

Com efeito, não há qualquer evidência de que se compreenda a importância e o impacto que a regulação do trabalho tem sobre evolução de custos, produtividade – e até mesmo sobre a garantia de novos direitos e interesses dos trabalhadores.

Tudo isso gera, entre outros problemas, insegurança jurídica, aumento de burocracia e custos excessivos não compensados com ganhos quer para empresas, quer para trabalhadores, quer para a sociedade.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer regras para que se proceda à regulamentação da segurança e saúde no trabalho.

Ganhos

A definição de parâmetros legais para a criação, revisão e atualização das normas regulamentadoras, que levem em consideração critérios claros de razoabilidade, proporcionalidade, irretroatividade e estudos de impactos socioeconômicos, de acidentalidade e de sinistralidade, fará com que, ao menos, as normas regulamentadoras sejam embasadas em dados estatísticos e análises técnicas. Além disso, a definição de parâmetros legais trará um limite temporal exposto para a vigência das normas regulamentadoras, impedindo que gerem insegurança jurídica para as empresas.

- Proporcionar segurança jurídica
- Acabar com a subjetividade ideológica na criação e revisão de normas regulamentadoras
- Reduzir os impactos causados pela regulação do trabalho sobre a evolução de custos, produtividade e, até mesmo, sobre a garantia de novos direitos e interesses dos trabalhadores.

Providência

Aprovar a sugestão de substitutivo apresentada no PL 03503/2015.

2.24 Estabelecer parâmetros objetivos para dispor sobre o intervalo para recuperação térmica dos empregados em câmaras frigoríficas e em ambientes artificialmente frios

Problema

O artigo 253 da CLT determina que, a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho, deve ser concedido intervalo de 20 minutos, caso o trabalho seja exercido em câmara frigorífica (com temperatura negativa, que pode chegar a menos 45 graus) ou, na movimentação de mercadorias, de um ambiente artificialmente frio (entre 10 e 15 graus, aproximadamente) para um ambiente quente e vice-versa.

Contudo, a interpretação desse artigo sobre a aplicabilidade do repouso térmico é controversa, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 438, por meio da qual estende, por aplicação analógica, o intervalo para o repouso térmico aos trabalhadores nas atividades desempenhadas em ambientes artificialmente frios, mesmo sem entrada e saída, como estabelece a lei.

Com isso, deu-se origem a diversas demandas judiciais para discussão do tema, posicionando-se a Justiça do Trabalho pela ampliação da aplicação analógica da norma a situações nas quais não se verifica o suporte fático, técnico e jurídico da lei, em especial porque o trabalho em câmaras frigoríficas não é análogo ao trabalho em outros ambientes artificialmente frios.

Essa interpretação controversa se dá principalmente pela ausência de parâmetros objetivos que definam o conceito de trabalho em câmara frigorífica e trabalho de movimentação de mercadoria entre ambientes artificialmente frios e quentes, e vice-versa, com isso causando, para o setor produtivo, restrições à produtividade e aumento do custo do trabalho, com desdobramentos em encargos e obrigações.

Ação/solução

Por isso, é necessário alterar a legislação a fim de:

- a) estabelecer intervalo para recuperação térmica, exclusivamente para os empregados que trabalhem em câmaras frigoríficas ou que movimentem mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa;
- b) definir o que é câmara fria (temperatura inferior a 4°C, destinada à armazenagem de produto);
- c) estabelecer requisitos para a caracterização do trabalho que movimente mercadorias do ambiente quente ou normal para ambientes artificialmente frios e vice-versa (variação térmica superior a 10°C de um ambiente para outro e ambiente artificialmente frio, nos termos do mapa oficial do Ministério do Trabalho - MTb) e;
- d) estabelecer que a não fruição do intervalo para recuperação térmica gere direito apenas à percepção das horas extras.

Ganhos

A aprovação da proposta legislativa, com a definição de parâmetros objetivos que caracterizem as atividades em câmaras frigoríficas e em ambientes artificialmente frios, trará segurança jurídica quanto ao direito de pausa e percepção do adicional de insalubridade, importando na redução do custo trabalho e no aumento da produtividade.

- Reduzir a insegurança jurídica
- Reduzir o custo do Trabalho e encargos/obrigações
- Incrementar a produtividade

Providência

Aprovar o PL 02363/2011.

2.25 Permitir a rescisão do contrato de trabalho após cinco anos da concessão da aposentadoria por invalidez

Problema

A aposentadoria por invalidez é devida ao segurado considerado incapaz, sem possibilidade de cura ou reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. Para fazer jus a esse benefício, o segurado deve comprovar, portanto, sua incapacidade laborativa total, bem como a inviabilidade de que sua incapacidade seja solucionada (artigo 42 e seguintes da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991).

Trata-se de um benefício temporário, na medida em que é pago por quanto tempo permanecer o segurado nessa condição e por se admitir em lei que eventualmente possa vir a ocorrer sua recuperação. Por isso, o contrato de trabalho do segurado/empregado, que recebe aposentadoria por invalidez, fica apenas suspenso até que ocorra a efetivação do benefício, conforme prevê a legislação trabalhista (artigos 46 e 47 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e artigo 475 da CLT).

Não obstante, não há ainda na legislação a previsão do prazo para a efetivação da aposentadoria por invalidez, de forma que as empresas não têm qualquer segurança quanto ao tempo pelo qual devem manter suspenso o contrato de trabalho. Durante

esse período, hoje ilimitado, a empresa é comumente obrigada a manter, por exemplo, o pagamento de plano de saúde ao empregado, ainda que a concessão do benefício não tenha relação com o trabalho.

Além disso, a lei somente garante o retorno do segurado empregado a sua antiga função na empresa se sua recuperação se der dentro de cinco anos da concessão do benefício. Contudo, a jurisprudência entende que, mesmo após os cinco anos, o empregado terá o direito de retornar ao emprego.

A falta de previsão do prazo para efetivação da aposentadoria por invalidez interfere na gestão das atividades das empresas, que não conseguem precisar por quanto tempo deverão realizar contratações temporárias para substituição do empregado cujo contrato se encontra apenas suspenso, com possibilidade de retorno a qualquer momento. Também aumenta seus custos, diante da obrigação de custeio de diversos benefícios, por prazo indeterminado.

Ação/solução

Por isso, é necessário dispor que a efetivação da aposentadoria por invalidez ocorra após cinco anos da concessão do benefício.

Ganhos

Com essa medida, as empresas terão maior segurança jurídica relativamente a um prazo hoje indeterminado. Assim, poderão reorganizar as atividades exercidas pelo empregado que teve seu contrato de trabalho suspenso.

Tudo isto pode ser realizado sem custos adicionais para a Previdência Social, já que a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, mediante a efetivação do benefício, não produz qualquer impacto no pagamento do benefício.

- Aprimora a gestão dos afastamentos pelas empresas
- Dá mais segurança às empresas quanto ao prazo de suspensão dos contratos de trabalho
- Reduz custos para as empresas, sem aumentar custos previdenciários

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e a CLT.

2.25.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 e o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor que a efetivação da aposentadoria por invalidez ocorra após 5 (cinco) anos da concessão do benefício.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 47 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47.....
.....

Parágrafo único. A efetivação do benefício de aposentadoria por invalidez ocorrerá após o decurso de 5 (cinco) anos, sem que seja verificada a recuperação da capacidade para o trabalho.” (NR)

Art. 2º O artigo 475 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 475 - O empregado aposentado por invalidez terá suspenso seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis da previdência social para a efetivação do benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado;
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador; e
- d) após o decurso do prazo de 5 (cinco) anos, sem que tenha sido verificada a recuperação da capacidade de trabalho.

.....” (NR)

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

2.26 Disciplinar as verbas rescisórias a serem pagas, quando da aposentadoria por idade compulsória do empregado

Problema

Hoje o benefício de aposentadoria por idade do segurado empregado pode ser requerido pelo empregador, recebendo a denominação de aposentadoria compulsória por idade (artigo 51 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). Nessa situação, o empregado precisa ter cumprido o período de carência do benefício e possuir 70 anos, se do sexo masculino, ou 65 anos, se do sexo feminino, além de, obviamente, ainda não ter-se aposentado espontaneamente. Nesse caso, será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.

A legislação não é clara, porém, sobre o momento em que a empresa deve efetivar tal requerimento, assim como não é clara quanto às verbas rescisórias devidas em tal caso.

Ação/solução

Por isso, é necessário deixar clara a intenção e aplicabilidade da lei, bem como as verbas rescisórias pertinentes a essa espécie de rescisão contratual.

Ganhos

Empregado e empresa terão mais clareza quanto a seus direitos e deveres, já que a legislação vigente não é suficientemente precisa a respeito do tema. A Previdência Social, por sua vez, não terá qualquer prejuízo, já que as verbas rescisórias a serem pagas não lhe trarão qualquer consequência.

- Confere maior transparência dos direitos e deveres do empregado e empresa
- Aumenta a segurança jurídica
- Reduz custos para as empresas, sem aumentar custos previdenciários

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

2.26.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor a respeito das condições de requerimento e das verbas rescisórias devidas na aposentadoria por idade compulsória do empregado.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O artigo 51 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado ainda não esteja aposentado, tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco), se do sexo feminino.

§ 1º A aposentadoria de que trata este artigo deverá ser requerida pela empresa no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, contados do implemento da idade pelo segurado.

§ 2º O requerimento poderá ocorrer diretamente nas Agências da Previdência Social ou poderá ser efetuado por meio eletrônico, na página do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mediante aposição de senha de identificação da empresa, previamente cadastrada no INSS ou na Receita Federal.

§ 3º A concessão do benefício acarretará a extinção automática da relação de emprego, sem obrigatoriedade da concessão de aviso prévio ou ônus por qualquer das partes, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.” (NR)

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

2.27 Permitir a rescisão do contrato de trabalho em caso de percepção de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez na hipótese de encerramento das atividades do estabelecimento empresarial

Problema

O segurado empregado que esteja percebendo auxílio-doença (devido quando o segurado ficar incapacitado para o trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias) ou ainda que tenha sido aposentado por invalidez (devida ao segurado considerado incapaz, sem possibilidade de cura ou reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência) tem, por determinação legal, seu contrato de trabalho suspenso (artigos 475 e 476 da CLT).

Durante tal suspensão, não se pode rescindir o contrato de trabalho do empregado, vedação que tem duração efetivamente indeterminada, já que a legislação é omissa quanto a hipóteses específicas em que se pode recorrer à rescisão.

Além disso, o auxílio-doença deve ser mantido, até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta subsistência ou, quando não recuperável, seja aposentado por invalidez. Da mesma maneira, a aposentadoria por invalidez é paga por quanto tempo permanecer o segurado incapaz para o trabalho, sem possibilidade de cura ou reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

As empresas não têm, portanto, qualquer segurança quanto ao tempo pelo qual devem manter suspensos esses contratos de trabalho. Durante o período, hoje ilimitado, a empresa é comumente obrigada a manter, por exemplo, o pagamento de plano de saúde ao empregado, ainda que a concessão do benefício não tenha relação com o trabalho.

Ocorre que a legislação precisaria prever a possibilidade de rescisão dos contratos, no mínimo, em situações atípicas, a exemplo do encerramento das atividades do estabelecimento. Nos casos de encerramento de suas atividades, as empresas precisam ter

segurança de que não terão passivos pendentes por tempo indeterminado, em virtude da suspensão dos contratos.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer que, em hipóteses específicas – entre as quais o encerramento das atividades do estabelecimento – permita-se a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados que percebam auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

Ganhos

A medida traz segurança jurídica para as empresas, ao permitir o encerramento das atividades de maneira eficaz e definitiva, sem pendências com passivos trabalhistas.

- Garante segurança jurídica para as empresas, quando do encerramento de suas atividades

Providência

Alterar a CLT.

2.27.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor a respeito das hipóteses nas quais se permite a rescisão dos contratos de trabalho dos empregados que percebam auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º Os artigos 475 e 476 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis da previdência social para a efetivação do benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado;
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador; e
- d) após o decurso do prazo de 5 (cinco) anos, sem que tenha sido verificada a recuperação da capacidade de trabalho.

.....

Art. 476 - Em caso de auxílio-doença, o empregado é considerado em licença não remunerada e terá suspenso seu contrato de trabalho durante o prazo desse benefício, sendo permitida a rescisão contratual nas seguintes hipóteses:

- a) falta grave cometida por qualquer das partes;
- b) a pedido do empregado; e
- c) em caso de encerramento das atividades do empregador." (NR)

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

2.28 Admitir metas de segurança e saúde no trabalho, para fins de participação nos lucros e resultados

Problema

A Participação nos Lucros e Resultados - PLR é um instrumento que busca a integração entre empresas e empregados, remunerando o esforço no alcance de objetivos comuns e gerando um sentimento de inclusão efetiva do trabalhador no negócio.

Entre as diversas metas já estabelecidas para fins de PLR, a de melhoria de resultados em segurança e saúde no trabalho tem obtido resultados efetivos na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, ao despertar, nos empregadores e nos empregados, o sentimento de maior cuidado e atenção com saúde e higiene, conforme avaliado por diversas empresas que estabeleceram essa meta.

Em 2013, no entanto, a Lei 12.832, de 20 e junho de 2013, por meio da inclusão do §4º, inciso II, ao artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, vedou a prática

de estabelecimento por empregados e empresas de metas vinculadas a resultados em segurança e saúde no trabalho.

No entanto, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Modernização Trabalhista) incluiu o artigo 611-A, XV, na CLT, estabelecendo expressamente a prevalência do negociado sobre o legislado, no que se refere à participação nos lucros e resultados. Não faz mais sentido, portanto, a permanência na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2001, que dispõe sobre a proibição de metas de segurança e saúde no trabalho, em relação à PLR.

Ação/solução

Por isso, é necessário revogar expressamente o inciso II do § 4º do artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que veda a estipulação de metas de segurança e saúde no trabalho para fins de PLR, tendo em vista sua superação pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (art. 611-A, XV).

Ganhos

A inclusão de metas de saúde e segurança do trabalho na PLR propicia o aumento do comprometimento dos trabalhadores com as boas práticas na área de SST e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de ocorrência de acidentes e de doenças ocupacionais. Também fomenta o amadurecimento e desperta a consciência dos trabalhadores como verdadeiros colaboradores do negócio do qual fazem parte, o que contribui para o aumento da produtividade, da sustentabilidade das empresas e dos seus próprios empregos.

A medida traz benefícios diretos aos trabalhadores, que passam a ter mais cuidado com sua própria saúde e segurança, às empresas, que veem redução na ocorrência de acidentes, e ao Estado, cuja quantidade de acesso às proteções previdenciárias diminui, em virtude da redução da ocorrência de acidentes ocupacionais.

- Reduzir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais
- Aumentar produtividade e, conseqüentemente, a sustentabilidade da empresa
- Aumentar o comprometimento do trabalhador no alcance de melhores resultados em SST
- Explicitar a revogação da proibição de metas de segurança e saúde no trabalho, para fins de PLR

Providência

Aprovar o PL 0258/2015.

2.29 Permitir o retorno ao trabalho por readaptação do empregado incapacitado em outra função

Problema

A reabilitação é o processo por meio do qual se proporcionam ao segurado, incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, os meios para a recuperação e readaptação profissional e social, para que volte a participar do mercado de trabalho (artigo 89 e seguintes da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991). Hoje, o processo de reabilitação promovido pela Previdência Social não é eficaz, de forma que parte significativa dos trabalhadores não retorna ao trabalho.

Essa falta de eficiência do processo de reabilitação já representa um custo previdenciário elevado com a manutenção de benefícios, que poderiam ser reduzidos em longo prazo com investimentos na reabilitação. Além disso, estimula uma lógica perversa de afastamento do mercado de trabalho para sobrevivência por meio de benefícios.

Já do ponto de vista das empresas, é difícil acompanhar, dar assistência e até ajudar na recuperação do trabalhador. Simultaneamente, não se tem acesso à situação do empregado – se permanece incapacitado ou não, recebendo benefícios ou não. Assim, as empresas continuam arcando com custos como FGTS e plano de saúde, sem poder sequer ajudar na recuperação.

Some-se a tudo isso a insegurança das empresas em buscarem a readaptação do trabalhador em outras funções e serem penalizadas por isso, sob o argumento de que praticam desvio de função, por exemplo.

Ação/solução

Por isso, é necessário determinar que as empresas possam promover a readaptação do empregado em cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nessa condição, sem que isso configure desvio de função.

Ganhos

É preciso que as regras previdenciárias incentivem o retorno ao mercado de trabalho e não estimulem mecanismos perversos de manutenção de benefícios, que aprofundam o déficit previdenciário. De outro lado, o adequado acompanhamento da evolução do afastamento permite o correto dimensionamento das ações necessárias para a reintegração do profissional afastado ao seu cotidiano produtivo, o que se potencializa com o processo de reabilitação pela Previdência.

Outro benefício que a medida proporciona é a segurança para empregados e empresas na recolocação do trabalhador.

- Reduz custos previdenciários
- Traz segurança jurídica ao processo de readaptação
- Estimula o retorno ao mercado de trabalho

Providência

Alterar a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 e a CLT.

2.29.1 Minuta de ato legal

LEI N.

Altera a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para prever que as empresas possam promover a readaptação do empregado em cargo, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nessa condição, sem que isso configure desvio de função.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 89-A. A empresa poderá readaptar o beneficiário incapacitado ao exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, mediante perícia em

saúde, enquanto permanecer nesta condição, hipótese em que não será mais devido o benefício.” (NR)

Art. 2º O Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 470-A. É lícito ao empregador promover a readaptação do empregado incapacitado ao exercício de cargo, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, mediante perícia em saúde, enquanto permanecer nessa condição.” (NR)

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

2.30 Permitir a gestão, aprovação e guarda de documentos de segurança e saúde no trabalho em meio eletrônico

Problema

A legislação brasileira de segurança e saúde no trabalho, disposta em sua maior parte nas Normas Regulamentadoras vigentes, requer a elaboração, gestão e guarda de inúmeros documentos em papel por longos períodos de até 20 anos, além de exigir a comprovação de assinatura, nesses documentos, por profissionais da área, que assegurem a responsabilidade técnica pelas informações ali contidas.

Ocorre que essa exigência é burocrática e tornou-se obsoleta, em razão dos inegáveis avanços tecnológicos, que já disponibilizam hoje assinaturas e certificados digitais capazes de conferir plena legitimidade a esses documentos, bem como a necessária agilidade para a administração dos processos de gestão de segurança e saúde no trabalho. Além disso, a atual sistemática requer o aporte de recursos consideráveis para a administração dos referidos documentos, com impacto direto no custo do trabalho.

A adoção de documentos eletrônicos com aprovação por assinaturas digitais é medida que representa clara possibilidade de redução de custos para as empresas. A medida não substituirá a obrigação de cumprimento da legislação, mas tão somente dará legitimidade e segurança jurídica à gestão eletrônica desses documentos para diversas empresas, que hoje não o fazem em virtude da falta de garantia em relação à fiscalização do trabalho.

Ação/solução

Por isso, é necessário estabelecer a permissão para que os documentos relacionados à segurança e saúde no trabalho sejam assinados e guardados por meios eletrônicos, garantida sua legitimidade para fins de fiscalização do trabalho.

Ganhos

Permitir que a documentação relacionada às questões de segurança e saúde no trabalho exigida das empresas (PPRA, PCMSO, PPR, ASO, LTCAT, entre outros) possa ser assinada e guardada eletronicamente. Para fins de fiscalização do trabalho, simplificará o processo de gestão dos documentos e reduzirá os custos do trabalho, além de garantir a segurança da informação e reduzir a burocracia e a segurança jurídica.

- Reduz a burocracia e a insegurança jurídica
- Reduz o custo do trabalho
- Simplifica o processo de gestão dos documentos de SST
- Garante a segurança da informação

Providência

Aprovar decreto que permita que os documentos relacionados à segurança e saúde no trabalho sejam assinados e guardados por meio eletrônico.

2.30.1 Minuta de ato legal

DECRETO N.

Dispõe sobre a assinatura e a guarda eletrônicas dos documentos relacionados à saúde e segurança no trabalho.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º É válida a utilização de certificação digital padrão ICP Brasil para a assinatura eletrônica de:

I – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO;

II – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA;

III – Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR;

IV – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil – PCMAT;

V – Programa de Proteção Respiratória – PPR;

VI – Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;

VII – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT;

VIII – todos os demais documentos exigidos nas disposições complementares previstas com fundamento no art. 200 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e

IX - laudos que fundamentam todos estes documentos, a exemplo dos laudos de insalubridade e periculosidade.

Art. 2º Também será considerada válida a guarda dos documentos descritos no artigo 1º em meio eletrônico pelo período correspondente exigido, em especial para os fins de fiscalização do trabalho quanto ao cumprimento das obrigações de segurança e saúde no trabalho por parte das empresas, na forma do Título VII, Capítulo I, do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 3º. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 13.457, de 26 de junho de 2017.** Altera as Leis n^{os} 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória da Carreira de Perito Médico Previdenciário e da Carreira de Supervisor Médico-Pericial; e institui o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13457.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.

AGÊNCIA BRASIL. **Revisão de benefícios do INSS inicia nova etapa, 522 mil são convocados.** Brasília, mar. 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/revisao-de-beneficios-do-inss-inicia-nova-etapa-522-mil-sao-convocados>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **218ª Reunião do Conselho Nacional da Previdência Social.** Brasília: INSS, 2015.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Nota SIC Cetad/Copan nº 116, de 26 de Junho de 2017.** Renúncia fiscal do Prouni. Disponível em: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/574259/RESPOSTA_PEDIDO_16853004011201714.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Previdência Social no Brasil:** situação financeira, estrutura e gestão dos regimes federais. Brasília: TCU, 2017.

LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2018

1. Segurança Jurídica e Governança: o problema e a agenda
2. Segurança Jurídica e Governança na Infraestrutura
3. Segurança Pública: a importância da governança
4. O Brasil na OCDE: um caminho natural
5. Saúde Suplementar: uma agenda para melhores resultados
6. Educação: a base para a competitividade
7. Ensino de Engenharia: fortalecimento e modernização
8. Financiamento Privado de Longo Prazo: uma agenda para fortalecer o mercado de debêntures
9. Licenciamento Ambiental: propostas para a modernização
10. Biodiversidade: as oportunidades do uso econômico e sustentável
11. Mudanças Climáticas: estratégias para a indústria
12. Economia Circular: o uso eficiente dos recursos
13. Segurança Hídrica: novo risco para a competitividade
14. Modernizar a Tributação Indireta para Garantir a Competitividade do Brasil
15. Tributação da Renda de Pessoas Jurídicas: o Brasil precisa se adaptar às novas regras globais
16. Tributação sobre a Importação e Exportação de Serviços: mudar para uma indústria competitiva
17. Tributação no Comércio Exterior: isonomia para a competitividade
18. Relações de trabalho: caminhos para continuar a avançar
19. Modernização Previdenciária e da Segurança e Saúde no Trabalho: ações para avançar
20. Privatização da Infraestrutura: o que falta fazer?
21. Sistema Portuário: avanços, problemas e agenda
22. Transporte Marítimo de Contêineres e a Competitividade das Exportações
23. Transporte Ferroviário: colocando a competitividade nos trilhos
24. Saneamento Básico: uma agenda regulatória e institucional
25. Grandes Obras Paradas: como enfrentar o problema?

26. Energia Elétrica: custos e competitividade
27. Insumos Energéticos: custos e competitividade
28. Gás Natural: mercado e competitividade
29. Térmicas na Base: a escolha inevitável
30. Telecomunicações: modernização do marco institucional
31. Inovação: agenda de políticas
32. Indústria 4.0 e Digitalização da Economia
33. Compras Governamentais e Desenvolvimento Tecnológico: a experiência internacional e propostas para o Brasil
34. Propriedade Intelectual: uma agenda para o desenvolvimento industrial
35. Governança do Comércio Exterior: aperfeiçoamento de instituições e competências
36. Acordos Comerciais: as prioridades
37. Barreiras Comerciais e aos Investimentos: ações para abrir mercados
38. Investimentos Brasileiros no Exterior: superando os obstáculos
39. Defesa Comercial: agenda para um comércio justo
40. Financiamento e Garantias às Exportações: mais eficácia no apoio ao exportador
41. Facilitação e Desburocratização do Comércio Exterior Brasileiro
42. Documentos Aduaneiros: comércio exterior sem amarras
43. Política Industrial Setorial: conceitos, critérios e importância (esse documento será divulgado em um seminário específico dedicado ao tema)

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires
Diretor

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Gerência Executiva de Relações de Trabalho – GERT

Sylvia Lorena
Gerente-Executiva

Ana Cristina Fechine Pimentel

Desirée G. Timo

Larissa Nascente

Lucas Marinho Lima

Rafael Ernesto Kieckbusch

Reinaldo Felisberto Damacena

Equipe Técnica

Ana Maria Santos Fidelis

Andreia Carvalho

Aretha Corrêa

Carolina Ávila Ramalho

Lúisa Martins de Almeida Bretas Christino

Mariana Pimenta

Pablo Rolim Carneiro

Priscila Pereira Camargo Anes Schlobach

Apoio técnico

Coordenação dos projetos do Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022**Diretoria de Políticas e Estratégia – DIRPE**

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Renato da Fonseca

Samantha Ferreira e Cunha

Maria Carolina Correia Marques

Mônica Giágio

Fátima Cunha

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves
Gerente-Executiva

André Augusto Dias

Produção Editorial

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho

Gerente-Executivo

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização

ZPC Comunicação
Revisão Gramatical

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico

IComunicação
Diagramação

Athalaia Gráfica e Editora
Impressão

 .cni.org.br

 /cnibrasil

 /cni_br

 /cnibr

 /cniweb



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



ISBN 978-85-7957-208-1



9 788579 572081