



101 Propostas para Modernização Trabalhista

101 Propostas para Modernização Trabalhista

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

PRESIDENTE

Robson Braga de Andrade

1º VICE-PRESIDENTE

Paulo Antonio Skaf

2º VICE-PRESIDENTE

Antônio Carlos da Silva

3º VICE-PRESIDENTE

Flavio José Cavalcanti de Azevedo

VICE-PRESIDENTES

Paulo Gilberto Fernandes Tigre

Alcantaro Corrêa

José de Freitas Mascarenhas

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Rodrigo Costa da Rocha Loures

Roberto Proença de Macêdo

Jorge Wicks Corte Real

José Conrado Azevedo Santos

Mauro Mendes Ferreira

Lucas Izoton Vieira

Eduardo Prado de Oliveira

Alexandre Herculano Coelho De Souza Furlan

1º DIRETOR FINANCEIRO

Francisco de Assis Benevides Gadelha

2º DIRETOR FINANCEIRO

João Francisco Salomão

3º DIRETOR FINANCEIRO

Sérgio Marcolino Longen

1º DIRETOR SECRETÁRIO

Paulo Afonso Ferreira

2º DIRETOR SECRETÁRIO

José Carlos Lyra de Andrade

3º DIRETOR SECRETÁRIO

Antonio Rocha da Silva

DIRETORES

Olavo Machado Júnior

Denis Roberto Baú

Edílson Baldez das Neves

Jorge Parente Frota Júnior

Joaquim Gomes da Costa Filho

Eduardo Machado Silva

Telma Lucia de Azevedo Gurgel

Rivaldo Fernandes Neves

Glauco José Corte

Carlos Mariani Bittencourt

Roberto Cavalcanti Ribeiro

Amaro Sales de Araújo

Sergio Rogerio de Castro

Julio Augusto Miranda filho

CONSELHO FISCAL

TITULARES

João Oliveira de Albuquerque

José da Silva Nogueira Filho

Carlos Salustiano de Sousa Coelho

SUPLENTES

Célio Batista Alves

Haroldo Pinto Pereira

Francisco de Sales Alencar



101 Propostas para Modernização Trabalhista

© 2012. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

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

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

FICHA CATALOGRÁFICA

C748

Confederação Nacional da Indústria.

101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.) –
Brasília : CNI, 2012.

136 p.

1. Modernização Trabalhista 2. Relações do Trabalho 3. Custos do Trabalho
4. Direito do Trabalho 5. Recursos Humanos 6. Produtividade. 7. Trabalho. I. Título.

CDU: 349.2

CNI

*Confederação Nacional da Indústria
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317- 9000
Fax: (61) 3317- 9994
<http://www.cni.org.br>*

*Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC
Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992
sac@cni.org.br*

Lista de siglas

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
Bacen – Banco Central do Brasil
BPC – Benefício de Prestação Continuada
Carf – Conselho Administrativo de Recursos Fiscais
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CCP – Comissão de Conciliação Prévia
CF – Constituição Federal
CFM – Conselho Federal de Medicina
Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNDT – Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas
CNIg – Conselho Nacional de Imigração
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
Codefat – Conselho Deliberativo do FAT
CPC – Código de Processo Civil
CPF – Cadastro de Pessoa Física
CRPS – Conselho de Recursos da Previdência Social
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
FAP - Fator Acidentário de Prevenção
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Fundacentro – Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho
GPS – Guia de Previdência Social
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBUTG – Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo
IN – Instrução Normativa
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
IR – Imposto de Renda
IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte
LC – Lei Complementar
MPE – Micro e Pequenas Empresas
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NTEP – Nexô Técnico Epidemiológico Previdenciário
NR – Norma Regulamentadora

OJ – Orientação Jurisprudencial
Pasep – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador
PCS – Plano de Cargos e Salários
PEC – Proposta de Emenda à Constituição
PIB – Produto Interno Bruto
PIS – Programa de Integração Social
PL – Projeto de lei
PLC-S - Projeto de lei originária na Câmara dos Deputados em trâmite no Senado
PLP - Projeto de lei complementar originária na Câmara dos Deputados
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
PLS – Projeto de lei do Senado
Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PSD – Programa do Seguro-Desemprego
RATs – Riscos Ambientais do Trabalho
RE – Recurso Extraordinário
REP – Registrador Eletrônico de Ponto
RH – Recursos Humanos
RNE – Registro Nacional do Estrangeiro
Sefip – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
Sine – Sistema Nacional de Emprego
SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SST – Saúde e Segurança do Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TAC – Termo de Ajustamento de Conduta
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
VT - Vara do Trabalho

Sumário

APRESENTAÇÃO

INTRODUÇÃO

PROPOSTAS

Valorização da negociação coletiva	21
Espaços de negociação individual	22
Intervalo intrajornada para repouso	23
Ultratividade das normas coletivas	24
Compensação habitual de jornada semanal	26
Jornada de trabalho de 12 por 36	27
Pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada	28
Negociação do banco de horas com a categoria preponderante	29
Acordo individual de compensação de jornada	30
Trabalho aos domingos e feriados	32
Turno ininterrupto de revezamento	34
Trabalho noturno	36
Trabalho em regime de tempo parcial	37
Tempo à disposição do empregador após portaria	38
Regulamentação de atividades profissionais	40
Sobreaviso	41
Contratação de pessoas físicas em serviço eventual	42
Flexibilização do trabalho em prazo determinado	43
Terceirização	44
Trabalho de expatriados	45
Imigração de estrangeiros qualificados	46
Sistemas de remuneração estratégica	48
Participação nos lucros e resultados (PLR)	50
Salário-mínimo e pisos mínimos regionais	51
Extensão e cumulatividade do PAT	52
Notificação prévia para exclusão de empresas do PAT	53
Contribuição previdenciária sobre a previdência complementar	54
Horas in itinere	55
Intervalo de descanso para a mulher	56
Pagamento pelo INSS do salário-maternidade no caso de empresas do Simples	57
Encargos incidentes durante a licença-maternidade	58

Prazo para garantia da estabilidade provisória da gestante.....	59
Estabilidade provisória em contratos por prazo determinado	60
Plano de saúde em aposentadoria por invalidez	62
Controle eletrônico de atestados médicos.....	63
Retorno de trabalhadores liberados pela perícia do INSS.....	64
Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).....	65
Metodologia de enquadramento do RAT	66
Custos com afastamentos por motivo de saúde	67
Reabilitação profissional.....	68
Benefício de Prestação Continuada (BPC) e empregos para pessoas com deficiência	69
Sistema Nacional de Emprego para pessoas com deficiência	70
Encargos previdenciários de pessoas com deficiência.....	71
Lista descritiva de deficiências para fins de cumprimento das cotas	72
Cota de pessoas com deficiência e cargos que exigem aptidão plena.....	73
Cota de pessoas com deficiência em locais com restrições de acessibilidade	74
Incentivos para acessibilidade nas empresas.....	75
Multa rescisória e aviso prévio em aposentadoria espontânea.....	76
Incentivos à contratação de egressos do sistema penitenciário	77
Trabalho em ambientes frios.....	78
Fracionamento da concessão de férias	79
NR 12 - máquinas e equipamentos	80
Proibição de trabalho a céu aberto (calor)	82
Caracterização de trabalho escravo.....	84
Desoneração da folha.....	85
Multa adicional de 10% sobre o FGTS	86
Contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado.....	87
Contribuições previdenciárias durante o afastamento por licença médica.....	88
Alíquota do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para MPes	89
Indenização adicional antes da data-base.....	90
Natureza indenizatória dos adicionais	91
Seguro de vida em substituição ao adicional de periculosidade	92
Pagamento proporcional do adicional de periculosidade	93
FGTS durante o serviço militar.....	94
Encargos previdenciários de aprendizes	95
Cálculo de cota de aprendizes	96
Estímulos ao primeiro contrato de trabalho.....	97
Contratação de profissionais recém-formados	98
Desoneração das bolsas de estudos.....	99
Cursos de formação ou qualificação profissional além da jornada de trabalho	100
Vinculação do FAT à qualificação profissional	102
Mecanismos de concessão do seguro-desemprego (PSD).....	103
Fundo antidesemprego.....	104

Investimentos em formação profissional	106
Redução de jornada com consequente redução de salário	107
Modulação dos efeitos na revisão da jurisprudência (súmulas)	108
Questionamento das súmulas	110
Rescisão Consensual	111
Homologação opcional de rescisão para MPEs e de profissionais de grau superior.....	112
Homologação de acordos trabalhistas (jurisdição voluntária).....	113
Obrigatoriedade da Comissão de Conciliação Prévia (CCP)	114
Arbitragem.....	115
Transparência e registro de audiências trabalhistas	116
Fundo para honorários periciais	117
Penhora on-line em execuções trabalhistas	118
Priorização de penhora de bens em execução provisória de ação trabalhista.....	119
Não comparecimento de reclamante em audiência	120
Depósito prévio para interposição de recursos perante a Justiça do Trabalho para MPEs.....	121
Cartilha de direitos e deveres das empresas nas inspeções do trabalho	122
Prazo para apresentação de defesa e recursos administrativos e para recolhimento das multas.....	123
Conselho de julgamento de defesas e recursos administrativos do MTE.....	124
Consulta às ordens de serviço de inspeção do MTE.....	125
Fiscalização do trabalho acompanhada	126
Dupla visita da fiscalização do trabalho	127
Conflitos entre as atuações do MTE e do MPT na ação fiscalizatória	128
Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT)	129
Prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).....	130
Ponto eletrônico	131
Vale-transporte em dinheiro	132
Informações de recolhimentos para o trabalhador ao INSS	133
Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) eletrônica.....	134

Apresentação

O Brasil tem grandes desafios para manter seu crescimento econômico e sua transformação social. A cada dia, Estado e sociedade avançam na percepção de que a sustentabilidade desse processo depende, fundamentalmente, da criação de condições favoráveis ao desenvolvimento das atividades produtivas. Não há soluções milagrosas ou fáceis. É preciso garantir competitividade às empresas, possibilitando a oferta de produtos e serviços a preços acessíveis aos consumidores, e a geração de mais e melhores empregos.

As relações de trabalho são determinantes nesse panorama. Elas definem aspectos diretamente relacionados à qualidade do emprego, com proteção do trabalhador e de seus ganhos. Ao mesmo tempo, ao impactar diretamente os custos de produção e os níveis de produtividade, influenciam a propensão que os empregadores têm para investir e abrir vagas.

É amplamente reconhecido que o sistema trabalhista do país não atende às necessidades da sociedade brasileira contemporânea. Calcada em um regime legalista rígido e com pouco espaço para negociação, a regulação tem escassa conexão com a realidade produtiva. Reflexo disso, o trabalho formal no Brasil tem um alto grau de conflito e de insegurança jurídica, é excessivamente onerado e configura uma barreira ao crescimento da produtividade.

Pesquisa da CNI feita em 2012 revela que a área trabalhista, com 86% das citações, e a tributação (94%) são apontadas como os entraves primordiais ao desenvolvimento produtivo. Nas questões tributárias, a desoneração da folha foi indicada como o principal ponto a ser resolvido, com 82% das respostas.

O país vive um momento de maturidade e sabe que precisa equacionar as questões estruturais que prejudicam o crescimento e a inclusão social. Modernizar as relações de trabalho é um objetivo a ser perseguido. É preciso identificar oportunidades de redução de custos e de riscos associados ao emprego formal, sem abrir mão da proteção dos trabalhadores. Isso será fundamental para sustentar o ingresso de dezenas de milhões de brasileiros no mercado de trabalho formal.

Diante desse cenário, a CNI decidiu elaborar um conjunto de propostas para a modernização trabalhista. Foram selecionados 101 problemas, que podem se refletir em custos, burocracia, insegurança jurídica, restrições à produtividade, assim como em dificuldades para os trabalhadores e para o próprio Estado.

Mapeados esses pontos, que tiveram seus impactos negativos analisados, foram construídas as respectivas 101 propostas de solução, avaliados os ganhos e definidas as medidas necessárias. Muitas sugestões são de fácil implementação, enquanto outras se mostram um pouco mais complexas.

A ideia, portanto, é trazer à sociedade, às empresas e aos atores políticos e institucionais um conjunto de informações que permita um melhor conhecimento da realidade e de suas possibilidades de aperfeiçoamento. Buscou-se elaborar propostas equilibradas e exequíveis.

Pretende-se, com este trabalho, preservar a discussão sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores, agregando ao debate itens como custo, produtividade e segurança jurídica. Isso é fundamental para que o país avance em direção a uma regulação mais adequada do tema.

Essa publicação é uma agenda que a indústria brasileira apresenta ao país. O espírito aqui é o de abertura para o diálogo construtivo e transparente, capaz de gerar importantes consensos que permitam os avanços necessários e urgentes.

Por fim, essas contribuições traduzem o anseio de requalificar o debate sobre o tema e ampliar a participação empresarial na construção de novas relações de trabalho no país.

Robson Braga de Andrade
Presidente da CNI

Introdução

As relações do trabalho e o desafio do desenvolvimento

Ao longo das últimas décadas, tem havido um crescente reconhecimento da necessidade de se conciliar o desenvolvimento econômico com a coesão social e a sustentabilidade ambiental. Essas diretrizes gerais desdobram-se em um conjunto de objetivos específicos que envolvem a criação de um ambiente propício aos investimentos, a geração de empregos de qualidade, à oferta de produtos e serviços a preços acessíveis à população e à proteção ao meio ambiente, entre vários outros. Em diversas ocasiões, esses objetivos podem exibir contradições entre si, sendo, portanto, fundamental encontrar pontos de equilíbrio que irão garantir sustentabilidade à dinâmica produtiva e social.

O Brasil obteve avanços significativos em vários desses objetivos. O país aproveitou oportunidades no campo da produção e do emprego. Há, porém, desafios que ainda precisam ser vencidos. Alguns deles estão associados ao fortalecimento da indústria de transformação. Isso passa pela ampliação dos níveis de competitividade da economia brasileira, especialmente pela criação de condições sistêmicas adequadas por meio da redução do chamado “Custo Brasil”.

As relações do trabalho, por seu grande impacto na capacidade de geração de riquezas e na qualidade de vida da população, têm papel decisivo nesse processo. A adequada regulação das relações do trabalho pode servir de incentivo ao investimento empresarial e à geração de empregos de boa qualidade, além de estimular o mérito e a produtividade. Pode ainda garantir um ambiente de negócios que permita que as empresas possam conciliar retorno financeiro e responsabilidade social, com remuneração justa e cumprimento dos direitos dos trabalhadores. Por outro lado, nas circunstâncias em que as relações do trabalho não são adequadamente reguladas, gerando custos desnecessários, burocracia e insegurança jurídica, pode-se comprometer a sobrevivência das empresas e o próprio processo de desenvolvimento econômico e social.

Cenário do emprego e da indústria no Brasil

Embora o Brasil tenha ainda diversos entraves derivados das suas relações do trabalho, é indiscutível que, ao longo dos últimos anos, o forte dinamismo econômico e o maior controle das atividades formais permitiram um significativo processo de geração de empregos. Entre os anos 2000 e 2010, o número de empregos formais passou de 25 milhões para algo próximo de 44 milhões e as taxas de desemprego caíram a níveis muito baixos, inferiores a 6%. O papel da legislação trabalhista nesse processo, porém, não é bem claro. Discute-se, por exemplo, em que medida a regulação das relações do trabalho serviu como acelerador ou freio para a geração de empregos e se sua manutenção nos padrões seria um óbice à sustentação da abertura de vagas.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a população economicamente ativa (PEA) do país era, em 2011, de 100,22 milhões de pessoas. Ao decompor esse número, observa-se que existe uma expressiva parcela de trabalhadores que não era “celetistas” nem “estatutários”. Desses, os por “conta própria” são 19,7 milhões, os “outros e sem declaração” são 14 milhões, os “desocupados” são 6,7 milhões, os “trabalhadores Domésticos sem carteira de trabalho assinada e sem declaração” são 4,6 milhões, os “trabalhadores na produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso” são 3,75 milhões e os “não remunerados” são 3,2 milhões. Dessa forma, o grupo formado por não celetistas e não estatutários perfaz um total de 52 milhões de trabalhadores.

Uma parcela desse contingente tem atividades formalizadas e algum grau de proteção da seguridade social, como parte dos autônomos, dos microempreendedores individuais e os segurados facultativos, entre outros. Contudo, a maioria dessas pessoas não tem proteção securitária plena e apenas são auxiliados por programas de transferência de renda. Esses números não deixam dúvida de que, mesmo que em

um contexto marcado por elevados níveis de crescimento econômico, o país precisará sustentar a criação de milhões de vagas nos próximos anos para continuar avançando em sua dinâmica de transformação social. Além disso, com a mudança demográfica, a sustentabilidade futura da previdência social depende da continuidade da abertura de vagas formais.

A análise da trajetória do emprego pode ser complementada com uma discussão sobre o desempenho da indústria de transformação no país, cuja participação do PIB caiu de 35,8%, em 1985, para 14,6% em 2011. Da mesma forma, a participação desse segmento nas exportações caiu de 64,5%, em 1992, para 36,0%, em 2011. Entre 1996 e 2011, por outro lado, o coeficiente de importação da indústria de transformação passou de pouco mais de 14% para mais de 20%. Esses dados sugerem que o expressivo crescimento do consumo de bens observado no Brasil, ao longo dos últimos anos foi absorvido por importações.

Em diversas cadeias produtivas, o país vem perdendo participação nas etapas finais – nas quais se agrega valor e se geram mais emprego e renda – e concentrando-se na produção de matérias primas e produtos de menor valor agregado. Esse cenário pode ser creditado, em grande medida, à perda de competitividade decorrente da elevação expressiva dos custos de produção em um contexto marcado por problemas no ambiente regulatório e por taxas de câmbio sobrevalorizadas.

Com efeito, o ambiente regulatório – estreitamente associado a aspectos legais e burocráticos – é complexo mesmo para as grandes empresas. Há exemplos que são elucidativos: apenas para adaptar as pequenas panificadoras à nova Norma Regulamentadora 12 (NR-12) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata de proteções em máquinas e equipamentos, calcula-se um investimento médio em torno de 120 mil reais por empresa.

A ausência de um marco legal conclusivo sobre a terceirização é outro exemplo. O modelo de rede de produção – que no caso clássico da Toyota no Japão envolve dezenas de empresas fornecedoras grandes, que compram produtos e serviços de milhares de micro e pequenas empresas – teria escassas possibilidades de sobreviver no Brasil. O setor de confecções, em que diversas etapas de produção são contratadas de outras empresas, tem um difícil relacionamento com as instituições do trabalho que, entendem que está sendo terceirizado atividade-fim “ilegalmente”. Nesse tipo de circunstância, com a difícil concorrência com produtos importados, resta uma solução única para sobreviver: comprar toda a produção, sem risco e a baixo custo, na Ásia.

Isso se reflete claramente em análises da estrutura empresarial na indústria de transformação. Ao se observar a evolução dos empregos entre 2005 e 2011, as micro, pequenas e médias (MPEs) e as indústrias cresceram cerca de 25% o seu número de vagas, somente. Já as grandes, cresceram 48% esse índice.

Neste contexto, outro importante desafio do país, de formar uma desejável base empreendedora, parece caminhar na direção contrária. De 2009 a 2011, o número de empregadores segundo a Pnad caiu de 3,9 milhões para 3,2 milhões. Isto é contraditório com o robusto crescimento econômico do período, mas talvez se explique pela maior disponibilidade de vagas em empregos de qualidade. Ou seja, aparentemente, no Brasil, é mais atrativo ser empregado que gerar emprego.

O novo mundo do trabalho e as antigas leis do emprego

Paradoxalmente, para fazer frente ao desafio de ampliar seus níveis de competitividade, o Brasil conta com uma legislação trabalhista da década de 40 do século passado. Prestes a completar 70 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) está embasada na premissa de que todos os trabalhadores são hipossuficientes porque foi concebida em um momento histórico marcado pelo predomínio do trabalho na agricultura, por um processo de industrialização ainda incipiente, por trabalhadores ainda com reduzido nível de formação e qualificação e por um movimento sindical pouco estruturado. Trata-se de um contexto no qual uma legislação mais rígida revela-se a principal alternativa para reger as relações de trabalho e garantir direitos trabalhistas. Não se pode negar o importante papel que essa legislação cumpriu durante décadas, trazendo conceitos e valores relevantes para uma relação de trabalho mais humanizada.

Passadas sete décadas, porém, o Brasil se transformou na sexta economia mundial, as instituições brasileiras se consolidaram, as organizações sindicais se fortaleceram e os instrumentos de negociação coletiva foram validados pela Constituição Federal de 1988. Contudo, o sistema ainda é regido, essencialmente, pela mesma legislação.

É claro que os avanços não ocorreram de forma homogênea. No Brasil coexistem hoje realidades do século XIX com outras do século XXI, mas a lei trabalhista que todas devem seguir é a mesma. Um

alto executivo ou um pesquisador qualificado, por exemplo, têm seus contratos de trabalho regidos pelos mesmos parâmetros de um trabalhador rural não alfabetizado. São trabalhadores diferentes, com dinâmicas produtivas diferentes, com necessidades e anseios diferentes, mas tratados da mesma forma, como hipossuficientes.

Por outro lado, se um cidadão, mesmo com reduzida escolaridade, resolve gerar empregos, seu nível de responsabilidade cresce enormemente, ainda que ele não tenha conhecimento disso. Basicamente, a legislação existente pressupõe que aquele que não é empregado, é hipersuficiente. Microempresários podem trabalhar 80 ou 100 horas semanais para sobreviver, não almoçar direito, não tirar férias, não trabalhar com equipamentos de proteção individual. Por outro lado, um empregado, mesmo que com qualificação elevada e protegido por um sindicato representativo, é percebido como hipossuficiente. As negociações são vistas com desconfiança. Não se aceita, por exemplo, que um sindicato negocie um intervalo para almoço de 45 minutos para que os trabalhadores possam sair um pouco mais cedo do trabalho.

Quanto mais se fala de mundo do trabalho moderno, de trabalhadores altamente qualificados, que usam principalmente conhecimento, mais se percebe a desconexão do sistema trabalhista com a realidade. Isto limita a produtividade, reduz os ganhos do trabalhador, aumenta seu desconforto, reduz a segurança jurídica do contratante e aumenta os custos, entre outros impactos negativos.

Insegurança jurídica

O descasamento entre a legislação em vigor e as necessidades das diferentes realidades, a ausência de regras claras e o reduzido espaço dado às negociações criam um ambiente de insegurança jurídica nas relações do trabalho. Em várias circunstâncias as interpretações dissonantes da legislação trabalhista feitas pelos poderes públicos chegam a tornar até o passado incerto em função de alterações retroativas na aplicação de dispositivos legais. De fato, ao se decidir a partir de súmulas que determinada norma deveria ter sido interpretada de forma diferente da que consta na lei, ou até de forma diferente da exposta em entendimentos jurisprudenciais consolidados, muda-se a regra para os cinco anos anteriores, gerando passivos muitas vezes incalculáveis.

Esse quadro limita as possibilidades de se conhecer a real dimensão de passivos trabalhistas e previdenciários e reduz a propensão ao investimento com consequentes impactos negativos na geração de empregos.

Custos do trabalho e produtividade

O custo do trabalho e a reduzida produtividade da mão de obra estão entre os principais fatores que limitam a competitividade da indústria no Brasil. Pesquisas da Confederação Nacional da Indústria (CNI) demonstram que houve um descompasso entre a evolução dos salários e da produtividade do trabalho na indústria de transformação ao longo dos últimos anos. A produtividade do trabalho no setor industrial, que no Brasil corresponde a cerca de um terço da coreana, manteve-se praticamente estagnada entre 2001 e 2011, uma vez que seu crescimento acumulado no período alcançou apenas 3,7%, ao passo que o salário médio em dólar cresceu 101,7%. Com isso, o custo unitário do trabalho em dólares subiu cerca de 95% nesse período.

O crescimento da produtividade está estreitamente associado a três elementos decisivos: inovação; qualificação de recursos humanos; e regulação trabalhista. No Brasil, embora as discussões sobre produtividade privilegiem os dois primeiros aspectos, é a regulação trabalhista que tem sido decisiva para manter a produtividade estagnada. A insegurança jurídica associada a questões de equivalências e desvios de função, por exemplo, limitam o estabelecimento de sistemas de remuneração estratégicas coerentes com suas novas realidades e desafios. Onde quem faz muito e melhor tem remuneração semelhante à de quem faz menos e pior, há um severo desestímulo aos ganhos de produtividade.

Outro aspecto que limita a ampliação dos níveis de competitividade no Brasil é a oneração excessiva do emprego formal. Em adição ao salário, o emprego formal é onerado por encargos sociais, pelo tempo não trabalhado, por benefícios decorrentes da negociação coletiva e da política da empresa, por obrigações acessórias e por despesas gerenciais, além dos passivos de difícil previsão que decorrem da interpretação conflitante da legislação.

Pesquisa realizada pela Escola de Economia de São Paulo (FGV) explorou os componentes do custo total do trabalho no setor têxtil e de confecções no Brasil. Os resultados indicam que, para um contrato de trabalho em que o trabalhador é demitido após um ano de trabalho, o custo para o empregador é, em média, de 2,83 vezes o valor do salário recebido pelo trabalhador. Assim, para o trabalhador receber um salário

de R\$ 730,00, o custo para a empresa atinge o montante total de R\$ 2.067,44. E o que é pior: grande parte destes custos onera o emprego formal, mas não traz ganhos diretos para os trabalhadores.

Outro elemento importante de análise é o peso do fator trabalho na composição final de custos de um produto ou serviço. Na produção de um automóvel, por exemplo, estima-se que o custo direto relativo do trabalho é baixo, da ordem de 10% do custo final. Porém, as montadoras contratam um conjunto de serviços terceirizados para poder funcionar, como logística, manutenção, informática, vigilância, publicidade, advocacia, entre outros, nos quais peso do fator trabalho é muito grande.

Adicionalmente, a montadora tem as autopeças como principal insumo. Nesses componentes, muitas vezes elas são instaladas pelo próprio fornecedor, o custo do fator trabalho diretamente alocado na fabricação aproxima-se de 40%. Além disso, as empresas de autopeças precisam de matérias-primas, como aço e plástico, que, em sua fabricação, também utilizam o fator trabalho. Assim, a influência do custo do trabalho no custo final dos produtos e serviços, e, portanto, nos níveis de competitividade das empresas é muito expressiva.

Modernização

Para promover a modernização trabalhista no Brasil, é preciso observar que modelo de relações do trabalho o país deseja para o futuro. Não é difícil encontrar convergências em torno da ideia de substituir o modelo atualmente em vigor por outro que privilegie a negociação, calcado na representatividade dos atores e capaz de se adequar às diferentes realidades e maximizar os ganhos para as empresas, os trabalhadores e o país. Um sistema trabalhista moderno é formado por uma base legal que trata dos direitos fundamentais e estabelece as regras do processo de diálogo entre as partes envolvidas, sendo o restante definido por negociações que levem em consideração especificidades setoriais, regionais e mesmo da cada empresa e de cada trabalhador. Nesse sentido, seria preciso substituir um modelo que quase tudo é definido em lei e muito pouco é negociado, por um outro que privilegie a negociação e reduza a tutela estatal homogênea.

Ainda que esse seja um processo de longa maturação, há muita coisa a ser feita em curto e médio prazos. Há muitos problemas que merecem atenção imediata em virtude de seus potenciais riscos de prejuízos irreversíveis a atividades produtivas. Adicionalmente, no campo institucional, e em que pese o reconhecimento da necessidade de se ampliarem os níveis de competitividade da economia brasileira, é preciso reverter os movimentos que têm ocorrido principalmente no sentido oposto, com a criação de custos adicionais e com o enrijecimento da legislação.

As 101 propostas

O presente documento reúne um conjunto de propostas que visam contribuir para a modernização das relações do trabalho no Brasil. Essas propostas têm diferentes graus de complexidade. Muitas proposições requerem apenas atos normativos para sua implementação, estando vinculadas apenas a decisões do Poder Executivo. Outras são mais complexas e dependem de processos legislativos. Algumas outras podem ser implementadas pelo Poder Judiciário. Embora o documento contemple questões estruturais de longo prazo, há nele uma grande quantidade de questões imediatas que, se houver disposição dos atores sociais, são de enfrentamento relativamente fácil.

Para a realização do trabalho, foi identificado um conjunto significativo de situações que, do ponto de vista empresarial, poderiam ser mais bem equacionadas. Em cada uma delas, buscou-se identificar uma “irracionalidade” que caracterizasse um problema e, em seguida, avaliaram-se seus impactos negativos. Com base nesses elementos, foram então elaboradas as propostas, relacionados os ganhos esperados e especificadas as medidas necessárias para sua implantação.

As propostas com maior impacto econômico e as que mais influenciam a segurança jurídica receberam um símbolo gráfico para destacá-las no texto.

Os temas são os mais diversos, envolvendo questões, como, por exemplo, negociação, contratos, jornadas, benefícios, obrigações acessórias, qualificação, saúde e segurança do trabalho, seguridade social, inspeção do trabalho, Justiça do Trabalho, inclusão social e produtiva e processos burocráticos, entre outros.

Foram incluídas no documento apenas as propostas relacionadas à realidade normativa existente. Assim, proposições legislativas que tramitam atualmente no Congresso e que, se aprovadas, podem prejudicar os níveis de competitividade da economia brasileira, não foram abordadas neste trabalho.

Optou-se ainda por incluir apenas os principais problemas na área de Segurança e Saúde no Traba-

lho (SST), uma vez que, nesse caso, haveria espaço para a identificação de pelo menos mais outras 101 propostas. Entretanto, questões associadas a excessos na Norma Regulamentadora 12 (NR-12) relacionado à proteção em máquinas e equipamentos, aos equívocos do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), à ausência de metodologia adequada no enquadramento do Seguro Acidente de Trabalho e à “proibição do trabalho a céu aberto”, por exemplo, não puderam deixar de ser incluídas na agenda aqui proposta. Trata-se de uma agenda silenciosa, muito pouco conhecida ou discutida, mas cujos efeitos deletérios podem ser impressionantes e que, portanto, devem ser enfrentados imediatamente.

O trabalho foi desenvolvido por um grupo multidisciplinar de profissionais e abordou um universo grande de temas de variados graus de complexidade. É de se esperar que existam leituras diferentes para diversas situações, especialmente quando se entra no campo das interpretações jurídicas. Contudo, o que se buscou foi trazer mais elementos para qualificar o debate e facilitar os avanços.

As linhas de modernização

Algumas linhas centrais orientaram a construção das propostas para modernização. Sem dúvida, a mais emblemática e com maior potencial de alterar as bases do sistema é a “valorização dos processos de negociação”. O trabalho inicia-se, assim, com duas propostas concretas nessa direção.

Uma segunda linha relaciona-se ao estabelecimento de “regras claras, seguras e justas para todos os envolvidos”. Dessa linha emergem propostas como a modulação de efeitos de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o controle eletrônico, pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), de atestados médicos e a criação de um conselho de recursos no âmbito do MTE.

Soluções para o aumento da produtividade formam uma terceira linha, com propostas como sistemas de remuneração estratégica, compensações de jornada e flexibilização do trabalho por prazo determinado.

O trabalho traz também propostas que visam “reduzir o risco associado a contratações”, transferindo para a seguridade social responsabilidades atinentes à sua missão. Assim, são tratadas propostas ligadas à maternidade, à inexistência de estabilidade em contratos por prazo determinado e a planos de saúde em afastamentos por invalidez.

A “desoneração do trabalho formal” é um aspecto comum a muitas propostas, que envolvem, por exemplo, a desoneração da folha salarial, a extinção da multa adicional de 10% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a não incidência de contribuições previdenciárias sobre verbas indenizatórias.

Outra linha seria a da “redução da burocracia e de irracionalidades”, que tem no “ponto eletrônico” seu exemplo mais forte.

Muitas propostas foram concebidas para “afastar entraves a benefícios aos trabalhadores”. Essas propostas envolvem aspectos relacionados às restrições que dificultam o acesso à previdência complementar, à possibilidade de negociar a redução do intervalo intrajornada e à extensão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) para empresas que não trabalham com lucro real.

Há ainda propostas que estimulam a adoção de “políticas públicas pró-emprego”, atendendo especialmente grupos populacionais específicos. São exemplos a reabilitação profissional, os incentivos para contratação de egressos do sistema penitenciário e a manutenção parcial do Benefício de Prestação Continuada (BPC) nos empregos de pessoas com deficiência.

Por fim, muitas propostas associam-se a temas ligados à essencialmente à inviabilidade e/ou total irrazoabilidade em relação à forma como são tratadas atualmente, tais como NR12, caracterização de trabalho escravo, ultratividade e proibição do trabalho a céu aberto.

Embora essas grandes linhas e os exemplos mencionados contribuam para melhor compreensão do conteúdo deste documento, os agrupamentos aqui mencionados não definem a ordem segundo a qual são apresentadas as propostas. Em meio a tantos temas que se inter-relacionam, não seria viável nem adequado estabelecer uma tipologia que os enquadrasse em blocos. Assim, a apresentação das propostas ocorre de forma sequencial.

Espera-se que as propostas aqui reunidas sirvam para um processo de aprofundamento do diálogo entre os diversos atores institucionais envolvidos com as relações do trabalho no Brasil. Pretende-se, assim, contribuir para enriquecer o debate e para melhorar as condições para o avanço na direção almejada pelo país.



Propostas



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe a valorização e o fortalecimento da negociação coletiva.

Problema (irracionalidade)

A legislação trabalhista nacional foi formada no contexto social e produtivo do início do século passado, sendo marcada por seu caráter protetivo e por sua rigidez. Entretanto, a sociedade, a economia e os modos de produção modificaram-se no decorrer dos anos. As leis existentes não conseguiram acompanhar essas modificações, até porque as premissas segundo as quais as leis foram elaboradas já não têm aplicabilidade no atual contexto produtivo e de relações trabalhistas e sindicais. As instituições do trabalho (especialmente os sindicatos) evoluíram, os trabalhadores se tornaram menos hipossuficientes, e a velocidade com que ocorreram transformações nos modos de produção não tem precedente na história. A legislação, assim, é impotente para dar soluções adequadas aos imensos desafios de produtividade e proteção necessários. Com amadurecimento das partes na negociação, empresas e trabalhadores ganharam conhecimento e legitimidade para estabelecer as condições do trabalho que melhor se ajustam às suas realidades. A negociação coletiva tem se revelado mais célere e adequada para que empregadores e trabalhadores, por meio de seus sindicatos, regulem suas relações de trabalho, de acordo com suas realidades e necessidades. Apesar disso, a tutela legal tem prevalecido sobre a tutela sindical. Com frequência, o Poder Judiciário tem afastado a validade de diversas negociações coletivas, limitando a efetividade de convenções e acordos coletivos de trabalho, o que implica constante insegurança jurídica e gera problemas para empresas e trabalhadores.

Consequências do problema

Custos

- O cumprimento de determinados dispositivos legais pouco ajustados à sua realidade específica dos diferentes setores e regiões aumenta os custos do trabalho.

Insegurança jurídica

- O risco de modificação ou anulação de negociações coletivas pela Justiça traz insegurança jurídica.

Burocracia

- Ao ter que seguir toda a detalhada e burocrática legislação, obrigações que não fazem sentido em certas situações são mantidas.

Restrições à produtividade/ inovação

- Diversos aspectos da legislação normatizam o relacionamento entre empresas e trabalhadores de forma única, impondo aos diferentes setores e regiões obrigações idênticas em aspectos que mereceriam tratamento individualizado. Esse cenário impõe restrições à produtividade e à competitividade.

Outras

- A conflituosidade das relações trabalhistas atuais onera a sociedade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal.

Ganho esperado

- Haverá melhoria nas relações de trabalho, com redução da conflituosidade, da judicialização, e maior segurança jurídica para todos. Para as empresas, a proposta permitirá a adequação da legislação a sua necessidade produtiva, trazendo maior competitividade. Certamente essa possibilidade trará maiores ganhos para os trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Proposta de Emenda à Constituição (PEC) e/ou projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe o maior espaço para a negociação individual das condições de trabalho de empregados que não sejam hipossuficientes.

Problema (irracionalidade)

A legislação trabalhista nacional, quando constituída, foi pautada em princípios de proteção aos trabalhadores em razão da sua condição de hipossuficiência em relação aos empregadores. Entretanto, essa situação se modificou no decorrer dos anos. A hipossuficiência já não ocorre, especialmente no caso dos cargos de gestão, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados e com altos salários. Esses profissionais, fortemente disputados no mercado de trabalho, possuem ampla condição de negociar as cláusulas dos seus contratos de trabalho, melhor adequando-as em seu benefício e do empregador, a exemplo de uma jornada mais flexível. Para eles, não se justifica a necessidade de manutenção de uma legislação rígida e detalhada. Nos dias atuais, é mais adequado permitir que esses trabalhadores pactuem diretamente com seus empregadores as suas cláusulas contratuais mediante negociação individual.

Consequências do problema

Custos

- O maior espaço para negociação individual permite maior atendimento das necessidades específicas de trabalhadores e empresas, reduzindo custos descabidos do trabalho e ampliando a possibilidade de gerar ganhos para os dois lados.

Insegurança jurídica

- As empresas mantêm os contratos de trabalho no modelo da lei para não incorrer na insegurança jurídica de flexibilizações. As que, para contornar a rigidez da lei, contratam profissionais como pessoas jurídicas assumem um risco elevado.

Burocracia

- Mantêm-se todas as detalhistas demandas burocráticas da relação de emprego exigidas no país.
- Restrições à produtividade/ inovação
- A impossibilidade de negociar diretamente com trabalhadores individuais mais qualificados impõe restrições à produtividade, à competitividade e ao livre-arbítrio dos próprios trabalhadores. Em setores mais intensivos em conhecimento, onde os profissionais possuem notável preferência por modelos mais flexíveis de trabalho, a legislação impede uma melhor estruturação da produção e restringe à inovação.

Outras

- Os profissionais mais qualificados são muito prejudicados por esse modelo que engessa suas possibilidades de emprego, onera excessivamente

seu custo e reduz as possibilidades de trabalho em melhores condições de conforto e produtividade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que, nos casos de empregados que não sejam hipossuficientes, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados e com altos salários, as condições de trabalho poderão ser ajustadas mediante negociação individual, prevalecendo sobre o disposto em lei e em negociações coletivas.

Ganho esperado

- Redução do custo do trabalho e da insegurança jurídica, possibilidade de ganhos de produtividade a partir de melhor adequação aos diferentes setores econômicos, às realidades regionais e aos portes empresariais. Além disso, se traduzirá em mais conforto e ganhos para o trabalhador, com melhor atendimento de suas necessidades.

Medida necessária/instrumento

- Proposta de Emenda à Constituição (PEC).

Ementa: propõe explicitar a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

Problema (irracionalidade)

Muitos empregados e empregadores, representados por seus sindicatos, adequando suas necessidades e seus interesses, ajustaram a redução do período de intervalo intrajornada mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em geral, os trabalhadores preferem manter o intervalo menor, como muitas vezes era feito nas últimas décadas para poder sair mais cedo do trabalho ou ter mais dias de folga. Embora essa alternativa tenha previsão em portaria do MTE, o Poder Judiciário tem decidido que a portaria é inválida e tem condenado as empresas a pagar o período de redução do intervalo como hora extra. Adicionalmente, muitas atividades têm características que tornam indesejável e até inviável um intervalo fixo mínimo. Entretanto, o TST modificou recentemente a Súmula 437 para proibir a redução por negociação coletiva em qualquer atividade.

Consequências do problema

Custos

- Remuneração integral do intervalo como hora extra e passivos decorrentes de ações trabalhistas.

Insegurança jurídica

- A negociação coletiva do intervalo intrajornada está constantemente sob o risco de anulação pelo Judiciário, não obstante a necessidade de trabalhadores e empresas e a natureza histórica dessa negociação, baseando em questionáveis argumentos sobre aspectos de saúde e segurança do trabalho.

Restrições à produtividade/ inovação

- Em muitos casos são necessários turnos adicionais de trabalho, o que implica mobilização da empresa e dos trabalhadores.

Outras

- O entendimento desprestigia convenções e acordos coletivos, ampliando a tutela sobre os sindicatos e até sobre os juízes e auditores que não mais podem avaliar a pertinência do acordo.
- Cria desconforto para o trabalhador e maior dificuldade de gerir seu tempo.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitar em lei a possibilidade de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

Ganho esperado

- Redução de custos e maior segurança jurídica. Para os trabalhadores, a proposta possibilita a adequação de seus interesses, já que a redução do intervalo intrajornada é, usualmente, um pleito deles próprios.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alteração do § 3º do artigo 71 da CLT.



Ementa: propõe aumentar para até quatro anos o prazo de validade das convenções e acordos coletivos, mas explicitar que não há ultratividade e que as cláusulas convencionais não integram o contrato de trabalho.

Problema (irracionalidade)

A redação da Súmula 277 foi modificada em 2012 e ficou com sentido oposto ao da sua antiga redação. Antes, a súmula aduzia que as cláusulas coletivas não integravam o contrato de trabalho, vigendo tão somente no prazo assinalado para a convenção ou acordo coletivo, que não podia exceder dois anos, conforme expressamente determina o artigo 614, § 3º, da CLT. Hoje, o texto sumular diz que as normas coletivas integram o contrato de trabalho, sendo que essas condições coletivas somente podem ser modificadas por nova negociação coletiva, ou seja, têm vigência indefinida. Soma-se a isso o fato de que no Brasil já houve lei determinando a ultratividade das normas coletivas, mas que vigeu apenas de 1991 a 1994, quando o Poder Executivo, por meio de medida provisória confirmada pelo Poder Legislativo, decidiu revogar a mencionada lei da ultratividade pelos prejuízos à negociação coletiva. Como provado historicamente, a ultratividade desestimula e prejudica o contínuo processo de negociação coletiva. Por um lado, ter-se-á uma situação de conforto com as condições coletivas já garantidas. De outro, haverá um grande receio de se conceder novos benefícios. Além disso, diversas dúvidas se impõem acerca dos limites da Súmula 277. Entretanto, enquanto a ultratividade é prejudicial para as negociações e planos de longo prazo, a ampliação do prazo máximo de vigência das normas coletivas (que atualmente é de dois anos) é benéfica. Por vezes, é oportuno estabelecer algumas condições da contratação coletiva por prazo um pouco maior, desde que devidamente adequado a uma realidade previsível para empresas e trabalhadores.

Consequências do problema

Custos

- A ultratividade gera manutenção imprevista de custos decorrentes de condições criadas por normas coletivas negociadas em contexto de prazo determinado, podendo causar grandes dificuldades, pois nem sempre existem condições econômicas para manutenção de alguns benefícios que foram contratados com caráter provisório.

Insegurança jurídica

- A ultratividade produz uma série de incertezas em relação à incidência em cláusulas coletivas de validade já expirada, ou a aplicação em normas coletivas negociadas antes da mudança da súmula, e mesmo sobre a possibilidade de retirada das vantagens coletivas, visto que integram os contratos individuais de trabalho. Isso significa que um benefício retirado por uma questão circunstancial, mesmo a partir de negociação, poderá vir a ser futuramente interpretado como direito adquirido pelo Poder Judiciário.

Restrições à produtividade/inação

- A ultratividade, ao desestimular a negociação coletiva, vai prejudicar a negociação de condições diferenciadas de trabalho que poderiam trazer ganhos de produtividade (tais como: jornadas de trabalho diferenciadas, por exemplo), impactando em planos de investimento.

Outras

- Ao desestimular a negociação coletiva, a ultratividade também reduz a concessão de benefícios por meio de convenções ou acordos coletivos, visto que eles tenderão a permanecer eternamente, pois só poderão ser retirados por negociação. Isso sem contar a possibilidade de estarem sendo criados passivos para as empresas em caso de negociação para retirada de benefícios.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Acabar com a ultratividade e estabelecer o prazo de até quatro anos para as cláusulas dos acordos e convenções coletivas, com elas não integrando o contrato de trabalho.

Ganho esperado

- Melhor ambiente para negociação coletiva e maior segurança jurídica, com redução da incerteza sobre as condições de trabalho vigentes em períodos superiores a dois anos, facilitando a concessão de benefícios nas negociações. Já o aumento do prazo de vigência das cláusulas coletivas, por um período razoável, incide de maneira oposta, pois permite maior previsibilidade das condições de trabalho e elaboração e execução de planos de trabalho de longo prazo.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alteração do § 3º do artigo 614 da CLT ou revisão da Súmula 277 do TST.

Ementa: propõe que a jornada semanal de 44 horas possa ser distribuída em cinco dias de trabalho, mediante acordo de compensação de horas independentemente da ocorrência de horas extras.

Problema (irracionalidade)

- Considerando-se que a jornada semanal de trabalho é de 44 horas semanais e 8 horas diárias, há necessidade do cumprimento de 4 horas de trabalho em um sexto dia. A compensação da jornada, garantida pela Constituição Federal, já é amplamente tratada pelo parágrafo 2º do artigo 59 da CLT. A própria prorrogação já está prevista no caput do mesmo artigo. É comum que trabalhadores e empresas concordem em distribuir, mediante acordo de compensação de horas, as 4 horas da jornada do sexto dia (em partes iguais ou não), nos cinco dias iniciais da jornada semanal. Contudo, o entendimento da Súmula 85 do TST, em seu item IV, diz que, nesse caso, a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação, sujeitando as horas compensadas ao adicional de horas extraordinárias.

Consequências do problema

Custos

- Sujeitar a empresa ao ônus de tratar horas compensadas como se fossem extraordinárias representa pesado custo a ser suportado pelas empresas.

Insegurança jurídica

- O item IV da Súmula 85 do TST causa insegurança jurídica na medida em que, mesmo havendo acordo individual ou coletivo para compensação de horas, abre precedente para ações judiciais.

Restrições à produtividade/ inovação

- A situação impacta amplamente na produtividade porque elimina os acordos de compensação de horas em regimes planejados, que melhor organizam as jornadas de trabalho e o uso das instalações. Em ambos os casos, a capacidade instalada da indústria deixa de ser plenamente aproveitada.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitar em lei (ou revisar a Súmula 85 do TST), no sentido de garantir que, com a compensação habitual da jornada semanal de trabalho, ainda que na hipótese de ocorrência de horas extras habituais, somente são horas extras as horas semanais que excedam 44.

Ganho esperado

- Maior segurança jurídica, com ganhos para o trabalhador pois lhe permite dispor de um dia inteiro livre a mais por semana (sexto dia no qual ele deveria trabalhar 4 horas), além de redução de seus custos, sem afetar seus direitos, e garante possibilidade de melhor organização da produção e da utilização de sua capacidade instalada.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ou revisão da Súmula 85 do TST.

Ementa: propõe o reconhecimento legal da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

Problema (irracionalidade)

Uma das jornadas de trabalho diferenciadas mais negociadas coletivamente e utilizadas no país em atividades específicas é a de 12 por 36, isto é, de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Essa jornada permite uma boa composição de turnos de trabalho para determinados segmentos empresariais e, também, traz benefícios aos empregados que trabalham, em média, 15 dias por mês. O embasamento para essa negociação é a Constituição Federal, que fixa a possibilidade de negociação de compensação de jornadas, o que, no caso, ocorre semanalmente, pois em uma semana a jornada total é de 40 horas e, na seguinte, de 48 horas, dando uma média semanal de 44 horas. Contudo, a despeito das reiteradas negociações, parte do Poder Judiciário considera inválida essa negociação, implicando a formação de passivos expressivos. Súmula recente do TST sinalizou para a permissão, mas as empresas ainda se sentem inseguras. Também na negociação de jornadas diárias maiores que 8 horas diárias, mas menores do que 12 horas, e que, semanalmente, em regime de compensação, respeitam o limite máximo semanal (44 horas). Assim, é necessário reafirmar o papel das negociações coletivas de zelar pelos interesses da categoria, especialmente negociações coletivas que envolvam jornadas de trabalho para contextos e setores específicos.

Consequências do problema

Custos

- Há custos com os processos judiciais e com suas decisões, que em muitos casos implicam passivos significativos.

Insegurança jurídica

- A desconsideração da negociação coletiva acerca da jornada de trabalho pelo Poder Judiciário leva à insegurança das empresas em caso de jornadas acima de 8 horas diárias.

Restrições à produtividade/ inovação

- Impedir ou desconsiderar jornadas especiais negociadas para contextos específicos restringe a produtividade, que muitas vezes é maior com a utilização dessas jornadas de trabalho.

Outras

- Perda para o trabalhador, que a cada 15 dias, tem que se deslocar 12 vezes ao trabalho, quando poderia ir sete vezes, no caso de jornadas de 12 por 36. Situação semelhante em outras jornadas também prejudica o interesse dos trabalhadores.
- Enfraquecimento do papel dos sindicatos de zelar pelos interesses da categoria que representa.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir expressamente que negociações coletivas fixem jornadas de trabalho de até 12 horas diárias, desde que respeitem a compensação semanal ou mensal de jornadas e o intervalo interjornada legal mínimo.

Ganho esperado

- Para as empresas, a proposta permite adequar a jornada de seus trabalhadores às suas reais necessidades com segurança jurídica. Para os trabalhadores, a proposta contribui para o reconhecimento e o fortalecimento da representação sindical e é conveniente para aqueles que preferem trabalhar em jornadas de 12 por 36 horas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária para reconhecer a validade da jornada 12 por 36 da limitação de horas prevista no artigo 59 da CLT.

Pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada

Ementa: propõe que, nos casos de supressão parcial do intervalo intrajornada, sejam pagos apenas os minutos suprimidos.

Problema (irracionalidade)

A legislação estabelece que o intervalo intrajornada dos trabalhadores deve ter, no mínimo, 1 hora de duração. Em algumas situações, em decorrência da dinâmica de certas atividades, as empresas concedem intervalos um pouco menores, com 40 ou 50 minutos de duração, ou mesmo os empregados enxergam a necessidade de retorno dentro de um período menor. Nessas situações, sem previsão legal, algumas decisões têm condenado as empresas a pagar como hora extra não apenas os minutos concedidos a menos no intervalo, mas uma hora integral.

Consequências do problema

Custos

- A situação onera diretamente as empresas por representar um custo de horas pagas, com adicionais, que não foram trabalhadas.

Insegurança jurídica

- Como a definição do período a ser indenizado é feita por orientações jurisprudenciais, e não por lei, existem diversas decisões judiciais conflitantes.

Burocracia

- Tal situação amplia a necessidade de as empresas investirem mais em gestão de situações para reduzir seus riscos.

Restrições à produtividade/ inovação

- Uma demanda que precise ser rapidamente solucionada e que pode implicar ganhos ou perdas para a empresa acaba sendo adiada.

Outras

- Em diversas situações, tal restrição pode gerar intranquilidade para o próprio trabalhador, quando não impacta negativamente nos seus ganhos, por não poder efetuar uma importante venda, por exemplo.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fixar, para os casos de supressão parcial do intervalo intrajornada, a determinação para o pagamento de forma indenizada apenas dos minutos suprimidos.

Ganho esperado

- Redução de custos e segurança jurídica.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ou revisão de Súmula 437, I.

Negociação do banco de horas com a categoria preponderante

Ementa: propõe que o banco de horas válido para todos os trabalhadores da empresa possa ser negociado com a categoria preponderante na empresa.

Problema (irracionalidade)

Diversas empresas enfrentam dificuldades na negociação dos seus acordos de banco de horas por possuírem empregados pertencentes a categorias diferentes. Esse fato dificulta que haja consenso entre todos os sindicatos laborais para a realização de um acordo único, aplicável a todos os empregados da empresa.

Consequências do problema

Burocracia

- É necessário negociar com muitas categorias.

Restrições à produtividade/ inovação

- A não uniformização dos sistemas de compensação dentro da empresa pode fazer com que uma categoria cujo trabalho dependa de outra tenha seu acerto realizado e a outra não, impedindo a melhor organização do trabalho.

Outras

- A dificuldade na obtenção de um acordo comum entre todos os sindicatos que representem empregados da mesma empresa, muitas vezes, implica a não realização de banco de horas, o que impossibilita que empresa e empregados adequem seus interesses.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que, havendo empregados de categorias diferentes trabalhando na mesma empresa, o acordo de banco de horas poderá ser negociado com o sindicato da categoria preponderante e será aplicado aos demais empregados.

Ganho esperado

- Otimização dos ajustes de compensação de jornada e banco de horas e de organização do trabalho, trazendo ganhos para empresas e trabalhadores. Evita que alguns trabalhadores possam se beneficiar de um sistema mais flexível.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária para alterar a regulamentação já existente.

Acordo individual de compensação de jornada

ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO



Ementa: propõe o afastamento de restrições sem base legal a acordos individuais de compensação, especialmente na modalidade “banco de horas”.

Problema (irracionalidade)

Para resolver os problemas da sazonalidade habitual em determinadas atividades e a queda brusca de demanda em outras, o legislador brasileiro permitiu o acordo direto entre o empregador e o empregado para compensação anual da jornada de trabalho, evitando com isso milhares de dispensas. A compensação também pode atender a uma necessidade específica do empregado. Para esse fim, a CLT permite acordo direto entre empregado e empregador para a compensação anual da jornada de trabalho, conforme previsto expressamente no caput do artigo 59, complementado pelo § 2º, autorizando a compensação anual. Em 2003, a Súmula 85 reconheceu expressamente essa possibilidade. Apesar da previsão legal, em maio de 2011, o TST introduziu nessa súmula o item V, para dispor que o regime de compensação na modalidade “banco de horas” somente é válido por meio de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho). Esse novo item V não tem fundamento legal. Acrescente-se que a lei permite a compensação anual por meio de acordo escrito e, em momento algum, faz referência a “banco de horas” para impedi-lo. Essa jurisprudência do TST dificulta, para empresas e trabalhadores, a adoção de regimes modernos e práticos de compensação de horários (especialmente a modalidade banco de horas). Micro e pequenas empresas e seus trabalhadores são ainda mais prejudicados, pois dificilmente estarão envolvidos em negociações coletivas.

Consequências do problema

Custos

- Custos com a rotatividade derivada da impossibilidade de reter trabalhador em situação de baixa demanda de trabalho, englobando os altos custos de demissão, seleção de um novo trabalhador, quando necessário, e treinamento.
- Multas administrativas e condenações em horas extras, na hipótese de se considerar a compensação irregular.

Insegurança jurídica

- A decisão do TST torna inseguro o regime de compensação, sendo de difícil compreensão, o que pode ou não ser considerado banco de horas, podendo, assim, serem gerados passivos impertinentes.

Burocracia

- O uso de banco de horas é muito prático, facilitando muito a gestão de compensações.

Restrições à produtividade/ inovação

- Com a dificuldade para se implantar regimes compensatórios por meio de negociações individuais, perde-se importante mecanismo de gestão da produção. Pode tornar-se necessária a dispensa de empregados pela impossibilidade de suspensão do trabalho para compensação futura. Em consequência, o novo empregado levará um tempo significativo para que possa atingir a produtividade do anterior. A perda de empregado qualificado também é prejudicial a processos de inovação.

Outras

- Em situações em que se faz necessário ampliar ou reduzir a produção, muitas vezes se acaba por obrigar a empresa a demitir empregados e futuramente contratar outros em função de eventual retomada. Além disso, o trabalhador tem na compensação de jornadas de trabalho um instrumento importante para poder atender a situações pessoais específicas, o que traz mais tranquilidade. Assim, as restrições impostas aos acordos individuais terminam por prejudicar o próprio trabalhador, que poderia negociar facilmente a forma de compensação para atender a seus anseios.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Afastar as restrições às contratações individuais de modalidades de compensação de jornada, como é o caso do banco de horas.

Ganho esperado

- Aumento da produtividade, redução das dispensas em caso de crises, menor rotatividade, menos burocracia e aumento da segurança jurídica, com consequente redução do número de ações trabalhistas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para explicitar no artigo 59, § 2º, que a compensação de jornada (inclusive na modalidade banco de horas) pode ser firmada por meio de acordo individual ou coletivo, ou convenção coletiva de trabalho, ou revisão da Súmula 85 do TST para retirar de seu texto o item V, que trata da impossibilidade de negociação individual para banco de horas.

Ementa: propõe que o trabalho aos domingos e feriados seja estendido para todas as categorias, sem restrições, desde que se mantenha o direito a repouso semanal remunerado e às formas de pagamento contidos na legislação vigente.

Problema (irracionalidade)

A Constituição Federal e a CLT garantem aos trabalhadores o direito de um dia na semana para repouso, preferencialmente aos domingos. A CLT (artigos 67 e seguintes) proíbe, em regra, o trabalho aos domingos e nos feriados civis e religiosos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço.

A Lei 605/1949, que regulamentou o repouso semanal remunerado, estabelece que todo empregado tem direito ao repouso de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos limites das exigências técnicas das empresas (condições peculiares às atividades das empresas ou em razão do interesse público tornam indispensável a continuidade do serviço).

O Decreto 27.048/1949, regulamentando a Lei 605/1949, definiu a relação de algumas poucas atividades consideradas “essenciais” e que independem de autorização prévia para funcionamento, ligadas aos setores produtivos da indústria, comércio, transporte, entre outros. Para as demais categorias dos setores econômicos, que não estão autorizadas de modo permanente a trabalhar aos domingos e feriados, a autorização de funcionamento fica subordinada ao arbítrio do MTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE), que as avalia por meio de um processo interno. Esse decreto sofreu discretas modificações em 1987 (Dec. 94.591) e em 2010 (Dec. 7.421), concedendo autorização permanente principalmente para o setor do comércio.

Posteriormente, em 2007, com a edição da Lei 11.603/2007, houve a ampliação da possibilidade do trabalho aos domingos. Porém, o benefício foi exclusivo para as atividades de comércio, independentemente de autorização do MTE, desde que respeitadas as normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. Já o trabalho nos feriados ficou autorizado desde que previsto em convenção coletiva de trabalho e nos limites da legislação local.

Essa exigência da previsão no instrumento coletivo tem sido até, em alguns casos, rejeitada pelo Poder Judiciário, sob o argumento de que é desnecessária a autorização em função do interesse coletivo da sociedade.

Todavia, a lógica para a restrição do trabalho nesses dias é frágil e está em sentido contrário à tendência de consolidação de um conjunto de atividades nos domingos. O descanso semanal compensatório é que precisa ser mantido e esse direito está garantido constitucionalmente.

Consequências do problema

Insegurança jurídica

- Mesmo concedendo a autorização, a fiscalização do trabalho deverá inspecionar regularmente as empresas que a obtiveram, podendo a SRTE determinar o cancelamento da autorização a qualquer tempo. Ou seja, as interpretações divergentes, tanto do MTE, quanto do Poder Judiciário geram incertezas às empresas e aos trabalhadores.

Burocracia

- O processo de autorização é burocrático, iniciado com solicitação de autorização da SRTE local. A solicitação deverá ser acompanhada: a) do laudo técnico indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho; b) do acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade

sindical; c) da escala de revezamento organizada, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua, pelo menos, de um domingo de folga. Além dos documentos acima, a SRTE deverá inspecionar a empresa requerente; as autorizações serão concedidas pelo prazo de dois anos, renováveis por igual período. Os pedidos de renovação devem ser formalizados três meses antes do término da autorização.

Restrições à produtividade/ inovação

- A restrição impacta na produção e na competitividade das empresas, pois em parte do tempo o capital investido em máquinas e equipamentos fica sem produzir.

Outras

- Impacto negativo na oferta de novos empregos diretos e indiretos, no aumento da arrecadação de impostos, nas contratações e na capacidade de produção das empresas.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir o trabalho em domingos e feriados, sem a necessidade de autorização pelo MTE, para todas as categorias, a partir de negociação coletiva ou de escala de revezamento especial para tais dias, de forma que para cada domingo e para cada feriado fosse escalado um grupo de funcionários diferentes.

Ganho esperado

- Aumento da produtividade e da competitividade, pelas empresas; do número de empregos e de salários, pelos trabalhadores; e no aumento da arrecadação de impostos, pelo Estado.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária alterando o artigo 67 e seguintes da CLT, alteração da Lei 605/1949 e do Decreto 27.048/1949 para determinar a permissão do trabalho nesses períodos, respeitando o descanso semanal remunerado e o pagamento de folga nos feriados.

Ementa: propõe a regulamentação do turno ininterrupto de revezamento, com permissão para o estabelecimento de condições de trabalho diversas por meio de negociação coletiva.

Problema (irracionalidade)

A Constituição Federal (CF) determina uma jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (salvo negociação coletiva). Contudo, não há definição precisa do que o caracteriza. O STF, no Recurso Extraordinário (RE) 205.815-7 (RS), julgado em 1997, definiu, por maioria, que a concessão de intervalos semanais (folga semanal remunerada) ou de intervalos intrajornadas não afasta a previsão do artigo 7º, XIV, da Constituição. Ao contrário, o que restou decidido foi que é aplicável a jornada de 6 horas se os trabalhadores laboram em regime de turnos (turmas) que se revezam, sem interrupção, com alternância de horários em turnos variáveis (matutino, vespertino e noturno). Com base nesse entendimento, as empresas planejaram o funcionamento e escalas de trabalho e o pagamento das jornadas correspondentes, ou mesmo o avanço em negociações coletivas. Contudo, a jurisprudência do TST tem, seguidamente, incluído novas definições em relação à matéria, inclusive em termos de possibilidades de negociação coletiva. Nesse sentido, o TST editou recentemente a Orientação Jurisprudencial (OJ) 360, que determinou que o trabalho em apenas dois turnos (sendo um executado, no todo ou em parte, em horário noturno) deve respeitar o limite de 6 horas diárias. Com isso, uma situação já consagrada, que vinha sendo aplicada por empresas e trabalhadores, modificou-se. Isso gerou passivos a todas as empresas que, por não terem revezamento nos três turnos ou ainda, na qual um dos turnos era executado apenas parcialmente no período noturno, tinha jornadas diárias de 8 horas. Outro problema é que a jurisprudência trabalhista até hoje diverge quanto à validade e ao alcance de negociações coletivas que aumentam a jornada de trabalho de 6 para 8 horas, mesmo após a edição da Súmula 423, pelo TST, que privilegia a negociação coletiva ampla na questão. Em suma, o dispositivo constitucional, pelo seu caráter amplo, termina por ensejar oscilações interpretativas constantes, impactando em custos, insegurança e dificuldade de planejamento de escalas de turnos.

Consequências do problema

Custos

- As seguidas modificações na jurisprudência impacta na ampliação não prevista da jornada de 6 horas para trabalhadores, o que gera aumento do custo/hora de trabalho, inclusive por passivos em relação ao passado.

Insegurança jurídica

- A indefinição sobre as hipóteses de turno ininterrupto de revezamento gera mudanças constantes na jurisprudência, provocando judicialização das relações do trabalho e a criação de passivos trabalhistas retroativos aos últimos cinco anos, inclusive no que importa à validade e ao alcance das negociações coletivas.

Restrições à produtividade/ inovação

- A indefinição das hipóteses do turno ininterrupto de revezamento prejudica uma melhor gestão das equipes de trabalho, induzindo a uma redução de produtividade. Além disso, há perda de produtividade por trabalhador decorrente da redução efetiva da jornada de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Regulamentar o turno ininterrupto de revezamento, definindo-o claramente e estabelecendo premissas para sua caracterização, bem como firmando o alcance e a validade da negociação coletiva a seu respeito.

Ganho esperado

- Aumento da produtividade, redução de custos e passivos e menor número de ações trabalhistas. Para o trabalhador, a proposta pode aumentar a jornada de trabalho em circunstâncias determinadas e, em consequência, gerar também aumento de salário.

Medida necessária/instrumento

- PEC para determinar a regulamentação por lei e lei ordinária para regulamentação.

Ementa: propõe a modificação do sistema de cálculo da hora noturna e negociação coletiva para sua prorrogação.

Problema (irracionalidade)

Considera-se trabalho noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. É caracterizado por duas particularidades: i) deve ser remunerado com adicional de 20%; e ii) cada 52,5 minutos de trabalho noturno são considerados como uma hora. O Brasil é o único país no mundo que tem uma hora de 52,5 minutos. Entretanto, essa forma de cálculo gera diversos problemas para as empresas, especialmente em jornadas especiais de trabalho e turnos, que poderiam ser resolvidos sem perda para os trabalhadores, inclusive com ganhos de remuneração, sendo necessária apenas a simplificação legal. Por outro lado, a jornada noturna deve ser considerada exclusivamente como a realizada no período noturno. A prorrogação do trabalho após o período noturno legal não pode ser tratado como jornada noturna, como vem ocorrendo no Poder Judiciário (a exemplo da Súmula 60 e OJ-SDI-1 388, ambas do TST). Tais condições deveriam ser objeto exclusivamente de negociação coletiva, pois somente assim é possível distinguir a vontade das partes.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm dificuldades de adequar suas jornadas, especialmente em caso de funcionamento 24 horas. Além disso, a prorrogação da hora noturna após o período legal de trabalho noturno aumenta o custo da hora de trabalho.

Burocracia

- A forma de cálculo confusa gera burocracia e dificuldades na gestão de horários/turnos.

Restrições à produtividade/inação

- Perda de produtividade por trabalhador decorrente do menor tempo de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que o adicional da hora noturna é de 37,14% sobre a hora noturna trabalhada (o que corresponde ao acréscimo de 14,28% de tempo trabalhado na hora e sobre o qual se aplica cumulativamente o adicional de 20%), deixando de existir, também, a redução ficta da hora noturna. Esse acréscimo deve ser aplicável apenas ao período entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se efetivamente, assim, uma jornada noturna de 8 horas. Estabelecer também que o pagamento de adicional no caso de prorrogação de atividades, após a jornada noturna, deve ocorrer apenas se determinado por negociação coletiva.

Ganho esperado

- O trabalhador terá um aumento de seu salário de 30,6% para uma ampliação de carga de trabalho de 14,3%, que corresponde a 1 hora/dia. Aumento da produtividade, diminuição de custos e dos passivos trabalhistas e redução das ações trabalhistas. Simplificação da forma de cálculo das horas noturnas e turnos noturnos, sem perda de remuneração para o trabalhador.

Medida necessária/instrumento

- No âmbito do Poder Legislativo, projeto de lei, e no âmbito do Poder Judiciário, revisão da Súmula 60 e da OJ 388.

Ementa: propõe a flexibilização do contrato em regime de tempo parcial.

Problema (irracionalidade)

O contrato sob o regime de tempo parcial é aquele em que a duração máxima semanal de trabalho não pode exceder 25 horas. Nesse regime de contrato, é expressamente vedada a realização de horas suplementares. Vale dizer que o empregado, para completar 25 horas semanais, deverá trabalhar 5 horas por dia em cinco dias da semana. Neste modelo, o trabalhador tem garantido todos os direitos legais e convencionais. Contudo, essa modalidade contratual é subutilizada pelas empresas, em razão da impossibilidade de realização de horas extras e de alternância de horários nos dias de trabalho semanais. Há empresas em que a necessidade de trabalho ocorre somente em alguns dias da semana, o que levaria a situações especiais de trabalho que superariam 5 horas diárias. Há situações em que a organização do trabalho ideal se concentra em jornadas de apenas três dias. A flexibilização nesse campo abriria a possibilidade de criação de milhões de empregos formais e poderia atender a um contingente de profissionais que não têm condições ou não têm interesse em se dedicar integralmente ao trabalho ou a determinado emprego, bem como as necessidades das empresas, em especial, micro e pequenas.

Consequências do problema

Custos

- Custos com empregados que podem ficar ociosos em alguns períodos do dia, da semana ou do mês.

Insegurança jurídica

- Essa modalidade de contrato não traz regulação clara e bem definida e algumas questões são dirimidas pelo Poder Judiciário. No caso de contingência que leve à necessidade de estender a jornada em algum dia, ou em alguns dias, a empresa fica em grande insegurança.

Restrições à produtividade/ inovação

- A rigidez do modelo atual restringe adequações do processo produtivo em diferentes realidades setoriais.

Outras

- Inibe a formalização de trabalhadores em setores que possuem este tipo de demanda. Dificulta a inserção de trabalhadores no mercado que necessitam dedicar parte de seu dia a outras atividades, prejudicando especialmente os jovens e as mulheres.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Revogação do § 4º do artigo 59 da CLT e ampliação das regras do artigo 58-A, possibilitando a realização de horas extras ou a criação de banco de dados anuais e de mobilidade para definição da jornada de trabalho, desde que definida em escala mensal e com publicidade prévia a todos os empregados.

Ganho esperado

- Contribuir para a produtividade em diversos setores que necessitam desta modalidade de contrato de trabalho, com ampliação de vagas e maior possibilidade de inserção de jovens e mulheres no emprego formal, contribuindo ainda para a redução da informalidade no mercado de trabalho.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe que o deslocamento do trabalhador entre a portaria e o local de trabalho não seja considerado tempo à disposição do empregador.

Problema (irracionalidade)

O artigo 4º da CLT considera como tempo de serviço efetivo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição em contrário. O TST, por meio da Súmula 429, fez uma interpretação própria e ampliada do artigo 4º da CLT e incorporou a antiga OJ 36/TST e, por analogia, a redação do § 1º do artigo 58 da CLT, para considerar como tempo à disposição do empregador o tempo de deslocamento que o empregado gasta desde a portaria da empresa até o local de trabalho, caso supere 10 minutos diários. Ou seja, foram introduzidos novos conceitos e normas que criam obrigações que o legislador não incluiu. Ocorre que esse tempo considerado pela jurisprudência, além de não encontrar respaldo na legislação, é extremamente diminuto. Considerando que um empregado entra na empresa pela manhã, sai e retorna no horário de refeição e deixa a empresa ao final do dia, contabilizam-se duas entradas e duas saídas ao dia que não podem ultrapassar 2,5 minutos cada para não serem enquadradas como tempo à disposição, tornando impossível para quase a totalidade dos empregados o elastecimento desse tempo, gerando um passivo enorme para as empresas. Pela Súmula 429, se passou da portaria, o tempo começa a contar.

Ocorre que diversas empresas de médio e grande porte oferecem facilidades e conveniências dentro de suas instalações para seus trabalhadores (como postos bancários, lanchonetes e locais para estudo, por exemplo). Adicionalmente, muitos trabalhadores, por necessidades pessoais, como deixar o filho na escola, acabam chegando mais cedo e usufruem dessa facilidade antes de iniciar sua jornada de trabalho.

Mantido esse entendimento, para evitar riscos, as empresas só possuem duas soluções: retirar todas as facilidades de dentro de suas instalações e agilizar os procedimentos entre a entrada e o início do trabalho; e impedir a entrada de funcionários antes do início do turno ou a permanência deles após o turno, deixando-os do lado de fora, por exemplo, independentemente de suas necessidades.

Se existem casos em que é grande o tempo gasto pelo trabalhador de quando está pronto para o trabalho até chegar ao local em que o desenvolverá, estes poderiam ser resolvidos por meio de alguma previsão de compensação no âmbito do acordo coletivo.

Consequências do problema

Custos

- Ampliação de custos por pagamento de períodos não trabalhados ou condenações em horas extras, na hipótese de o deslocamento ser considerado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Insegurança jurídica

- A falta de uma clara regulamentação torna inseguro o regime de trabalho e acarreta passivos trabalhistas decorrentes das diferentes interpretações.

Burocracia

- É preciso monitorar com precisão os 10 minutos de tolerância.

Restrições à produtividade/ inovação

- Se computado o tempo após a portaria como tempo à disposição, haverá redução do período efetivo de trabalho, com mais custos, o que significa menor produtividade.

Outras

- Desconforto para o trabalhador com a retirada de facilidades que a empresa disponibiliza no ambiente de trabalho e pela necessidade de fazê-lo esperar fora do estabelecimento, antes e após a jornada de trabalho, sujeitando-o a intempéries e insegurança, e mesmo impossibilitando que resolva várias tarefas pessoais.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Definir que o deslocamento do trabalhador entre a portaria e o local de trabalho não deve ser considerado tempo à disposição do empregador.

Ganho esperado

- Mais conforto para o trabalhador e maior produtividade e segurança jurídica para as empresas, evitando aumento de custos e reduzindo as possibilidades de passivos trabalhistas, bem como menor número de ações trabalhistas onerando a sociedade.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar o § 1º do artigo 58 da CLT e revogação da Súmula 429 do TST.



Ementa: propõe o estabelecimento de requisitos e obrigações para a regulamentação de atividades profissionais.

Problema (irracionalidade)

Tem havido um aumento expressivo de projetos de regulamentação de atividades profissionais. Muitas são regulamentações desnecessárias, que reforçam situações de corporativismo, criando diversos direitos descabidos (a exemplo de jornadas reduzidas sem fundamentação técnica que a justifique) e gerando engessamento do quadro de profissões, tornando ainda mais complexas e inseguras as questões sindicais e a atuação das empresas. O STF decidiu seguidas vezes que, em respeito ao princípio da liberdade de exercício profissional, poucas são as atividades que podem ser regulamentadas para impor “condições de capacidade” de forma que restrinja seu exercício. Como exemplo recente de proposta de regulamentação de atividades profissionais, podem ser citados o projeto de regulamentação da profissão de “cuidador de idoso” (que já foi aprovado no Senado Federal) e o de “bugueiro”, que já foi aprovado em uma das comissões da Câmara dos Deputados. Existe ainda exemplos como a redução de limite de jornada de enfermeiros de 44 para 30 horas, sem redução de salário, que implicaria injustificável e expressivo aumento dos custos de saúde, tanto para o setor público, quanto para o setor privado de saúde, tendo por consequência um aumento expressivo do custo da saúde para os consumidores, reduzindo o número de pessoas que podem acessá-los.

Consequências do problema

Custos

- Aumento de custos do trabalho destes profissionais.

Burocracia

- Amplia-se a burocracia para as empresas gerirem profissionais com características distintas no contrato de trabalho.

Restrições à produtividade/ inovação

- Há maior dificuldade de adequação da jornada e da gestão destes profissionais com as dos demais profissionais da organização.

Outras

- Criam-se cartórios, com ampliação de posturas corporativistas e reserva de mercados descabidas de razoabilidade. Em muitas profissões, se colocam jornadas reduzidas com justificativas frágeis e que acabam culminando no duplo emprego e jornadas bem maiores por trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer requisitos e obrigações para a regulamentação de atividades profissionais.

Ganho esperado

- Clareza nos requisitos para regulamentação de profissões, com redução deste indesejável processo. Explicitar em lei regras claras e precisas a esse respeito reduzirá a insegurança jurídica sobre o que pode ou não ser regulamentado e quais são os requisitos para tanto.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe a revogação do regime de sobreaviso.

Problema (irracionalidade)

O regime de sobreaviso foi criado em um contexto histórico e tecnológico muito específico. Em virtude das necessidades de funcionamento da malha ferroviária na década de 30, era necessário que alguns trabalhadores do setor ficassem em determinados períodos à disposição para o chamado, caso fosse necessário desempenhar suas obrigações profissionais. Como não havia telefone, ele precisava estar em local certo e determinado, que esse instituto pressupunha que seria a própria casa, aguardando o chamado da empresa. Como as possibilidades de atividades dentro de casa eram bem limitadas à época, o trabalhador era remunerado com parte de seu salário-hora (1/3), como compensação por não poder fazer praticamente nada. Atualmente, com o avanço das tecnologias da informação e a facilidade de comunicação em qualquer parte do mundo, essa restrição para localização não mais se aplica. Também o trabalhador hoje pode fazer diversas atividades, tanto em casa, quanto fora, enquanto aguarda a possibilidade de ser chamado a trabalhar. Assim sendo, o pagamento do sobreaviso é um anacronismo que deve ser extinto. Logicamente, isto não se confunde com a sobrejornada, que é o trabalho realizado a partir do chamado ou de alguma necessidade do trabalho, que deve ser remunerado em conformidade com a legislação pelo tempo efetivamente trabalhado (para isso seria óbvio usar registros eletrônicos à distância, mas com o ponto eletrônico, isto não é possível). Sem dúvida, em muitas profissões e funções a condição de estar acessível é inerente a situações do trabalho. É o caso, por exemplo, de um pediatra. De qualquer forma, a permanência deste instituto é apenas uma complicação adicional, pois é possível pagar 3 mil de salário a um trabalhador e detalhar o pagamento de mais 2 mil de sobreaviso, ou pagar 5 mil e informar que, ao aceitar esta função, ele deverá estar de sobreaviso durante determinados períodos.

Consequências do problema

Custos

- Elevação de custos decorrentes de sobreaviso.

Insegurança jurídica

- Há, atualmente, uma busca do Poder Judiciário pela aplicação do instituto do sobreaviso para hipóteses para a qual não foi criado, sem vinculação à restrição de deslocamento de sua residência. Isso causa insegurança jurídica e condenações surpreendentes às empresas. Muitas não sabem se podem orientar o trabalhador para não desligar o telefone ou outro meio para o caso de uma emergência.

Burocracia

- A empresa deve pagar um salário menor aos novos contratados e ficar detalhando os períodos de sobreaviso.

Restrições à produtividade/ inovação

- Ao inibir contatos entre os profissionais para troca de informações, reduz-se a produtividade.

Outras

- O trabalhador ficando menos produtivo, reduz as chances de uma melhor evolução em seus ganhos.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Extinguir o regime de sobreaviso.

Ganho esperado

- Redução da insegurança jurídica e aumento de produtividade, com ganhos para todos.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária para revogar o artigo 244 da CLT.

Ementa: propõe a regulamentação da contratação de pessoas físicas, para prestação de serviço eventual, quando não existentes as características legais de vínculo empregatício.

Problema (irracionalidade)

A CLT determina as condições para a existência de vínculo empregatício. Contudo, em diversas situações cotidianas, empresas contratam o trabalho de pessoas físicas, para prestação de serviços eventuais, sem a existência das características do vínculo empregatício. Com a falta de uma regulamentação adequada para essa relação, é frequente a confusão pela fiscalização ou pelo Poder Judiciário, conferindo a essa relação caráter empregatício não existente. Essa situação também dificulta o próprio trabalho dos autônomos, porque as vezes, por segurança, as empresas preferem contratar uma empresa de prestação de serviços terceirizados.

Consequências do problema

Custos

- Buscar soluções complexas para situações simples e pontuais traz custos descabidos.

Insegurança jurídica

- Mesmo aplicando toda a tributação exigida pela Receita Federal (IRRF) e as contribuições previdenciárias próprias e descontadas da pessoa física, por vezes busca-se caracterizar vínculo inexistente.

Outras

- Redução das oportunidades de trabalho para autônomos.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Regular a contratação de pessoas físicas sem vínculo empregatício, desde que caracterizada a eventualidade e não existindo as prerrogativas do artigo 3º da CLT e mantidas as tributações de INSS e IRRF.

Ganho esperado

- Maior segurança jurídica na contratação de serviços eventuais prestados por pessoas físicas, com ampliação das oportunidades de trabalho para prestadores de serviços autônomos e consequente desestímulo à informalidade.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe as mudanças nos contratos de prazo determinado para que se permita que as empresas contratem diretamente trabalhadores temporários com diferenciação de benefícios.

Problema (irracionalidade)

A dinâmica empresarial atual submete as empresas em geral à necessidade de contratação de trabalho em caráter temporário. Contudo, a Lei 6.019/1974, que disciplina o assunto, impõe a necessidade de utilização de uma empresa intermediária, especializada em trabalho temporário e autorizada pelo MTE. Em muitos casos isso faz sentido, pois a empresa intermediária tende a ser mais eficiente na disponibilização de pessoal para necessidades imediatas e específicas. Além disso, as empresas evitam contratar diretamente profissionais para demandas temporárias em função da burocracia, dos custos e da insegurança jurídica derivados da contratação direta por prazo determinado. Ao absorver um profissional por prazo determinado, a empresa tem todo um processo para inserção, por exemplo, no plano de saúde e na previdência complementar de seus trabalhadores, além de valores elevados referentes a benefícios de seu acordo coletivo. Permitir que, nas hipóteses de trabalho temporário, as empresas contratem diretamente por prazo determinado, eliminando o intermediário, mas permitindo restrições relativas a concessões de benefícios convencionais e de sua política de RH, gera ganho para as empresas e trabalhadores, com descomplicações burocráticas e estabelecimento de relação direta com quem utilizará a mão de obra, ampliando as chances de o trabalhador ser efetivado em contrato de prazo indeterminado.

Consequências do problema

Custos

- As empresas intermediárias de trabalho temporário acrescentam custos ao processo.

Burocracia

- A exigência da empresa de intermediação, em casos em que não seriam necessárias, torna o processo mais oneroso e burocrático pelas exigências de tramitação de autorizações no âmbito do MTE.

Outras

- Trabalhadores perdem a chance de estabelecer uma relação mais direta com a empresa contratante e ampliar suas chances de continuação.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir que as empresas possam contratar diretamente trabalhadores temporários e esporádicos sem a intervenção de empresas intermediárias, incluindo, portanto, a possibilidade de contratação de trabalhadores por prazo determinado em caso de necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviço. Para o contrato por prazo determinado com duração de até seis meses (exceto contrato de experiência), as empresas não precisariam conceder benefícios convencionais e aqueles previstos na sua política de RH.

Ganho esperado

- Maior agilidade e menor burocracia nas contratações desse tipo de trabalho, seguida da redução de custos e da geração de novas vagas, com as mesmas garantias gerais aos trabalhadores contratados. Para os trabalhadores, há um impacto positivo na medida em que permite maior número de contratações, com formação de vínculo diretamente com a empresa contratante.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar os artigos 443 e seguintes da CLT.



Ementa: propõe a regulamentação para permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa, desde que garantida a proteção do trabalhador.

Problema (irracionalidade)

O trabalho terceirizado é parte integrante da economia moderna. A partir dela, redes de produção são formadas visando entregar ao final um produto ou serviço com mais qualidade e preços mais acessíveis, em um processo capaz de incorporar tecnologia e inovação de forma bem mais rápida. A terceirização é um processo complexo por se referir a uma grande variedade de arranjos. No limite, não existe empresa tão verticalizada que não terceiriza nada do que é necessário para a entrega final de seus produtos. Porém, diante do vácuo legal sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho, editou há mais de 10 anos a Súmula 331, que estabeleceu uma restrição à terceirização das atividades denominadas “fim”, permitindo apenas a terceirização das atividades denominadas “meio”. À medida que este conceito foi colocado de forma permanente à prova, observou-se sua insuficiência como delimitador. A inexistência de uma conceituação e de possibilidade de verificação objetiva do que efetivamente seja atividade-meio e atividade-fim causa insegurança jurídica e uma série de transtornos às empresas, com fiscalizações e decisões judiciais extremamente discrepantes. Por exemplo, a contratação de serviços de manutenção de uma planta petroquímica, que envolve especializações e ocorre dentro de completa regularidade trabalhista, passou a ser questionada como atividade-fim da petroquímica. Não parece fazer sentido, pois a petroquímica não vive para fazer manutenção, mas também não vive sem ela. E o que é curioso é que a própria empresa de serviços de manutenção, cuja atividade-fim parece clara, por vezes, precisa contratar outras mesmo na sua atividade-fim para situações que exigem especialização própria. Além disso, no caso de terceirização em atividades ditas fins, normalmente o trabalhador está no mesmo sindicato dos trabalhadores da contratante, o que reduz a fragmentação defendida pelas entidades sindicais. Isto porque, a partir da instituição da responsabilidade subsidiária, o trabalhador terceirizado passou a ser o único com dupla proteção, o que reduziu fortemente o problema do não cumprimento dos direitos do trabalhador. Assim, a terceirização é imprescindível na organização econômica moderna e deve ser regulamentada para dar segurança jurídica a todos.

Consequências do problema

Custos

- A impossibilidade de terceirizar implica processos produtivos menos eficientes e mais onerosos. Além, disso, há formação de grandes passivos trabalhistas, na maioria, ocultos, decorrentes de decisões sem base legal que determinam equiparações.

Insegurança jurídica

- A ausência de regras claras expõe as empresas a elevados níveis de insegurança jurídica.

Restrições à produtividade/inovação

- A opção pela terceirização é gerencial e, muitas vezes, as restrições impedem a empresa de formar uma rede de produção mais produtiva e eficiente.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fixação de um marco legal conclusivo sobre o tema que determine a possibilidade de terceirizar qualquer tipo de atividade, mantendo as devidas proteções legais para trabalhadores terceirizados.

Ganho esperado

- Aumento de competitividade das empresas e mais proteção para os trabalhadores que participam das terceirizações como empregados diretos ou como contratados, com ampliação dos investimentos produtivos e redução dos custos aos consumidores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei regulamentando a terceirização (ver PL 4.330/2004 em tramitação no Congresso Nacional).

Ementa: propõe a racionalização e a explicitação das regras a serem seguidas por empresas nacionais que atuam e têm funcionários brasileiros no exterior.

Problema (irracionalidade)

O processo de internacionalização das empresas propicia seu fortalecimento e integração a redes produtivas e comerciais. Cada vez mais as empresas brasileiras atuam no exterior e têm buscado se valer de trabalhadores brasileiros fora do Brasil, mas não têm clareza se devem seguir a legislação trabalhista brasileira ou a do local de prestação de serviços (nesse sentido, o TST recentemente cancelou a Súmula 349). E, mesmo quando há indicações de que se deve seguir a legislação brasileira, há dúvidas sobre a forma de segui-la. Questões como tempo mínimo de permanência para considerar que o trabalhador foi expatriado, benefícios salariais, previdência, deslocamento e transporte, habitação, entre outros, geram diversas dúvidas para a gestão dos contratos, além de poder impactar na formação de passivos trabalhistas. Além disso, a situação de insegurança e a oneração excessiva do trabalho no caso de expatriação prejudicam o próprio mercado de trabalho dos brasileiros, reduzindo as oportunidades que normalmente envolvem bons ganhos econômicos e profissionais.

Consequências do problema

Custos

- A situação atual traduz-se em oneração excessiva para as empresas, que, para elevar a segurança jurídica, acabam arcando com verbas desnecessárias e irrazoáveis.

Insegurança jurídica

- Riscos jurídicos associados à insegurança sobre os benefícios obrigatórios e sua incidência salarial, bem como decisões questionáveis sobre qual legislação trabalhista deve ser seguida.

Burocracia

- A expatriação com insegurança amplia a burocracia que a empresa se submete para evitar riscos.

Restrições à produtividade/ inovação

- Ao dificultar a remessa de trabalhadores ao exterior, trabalhadores e empresas deixam de se beneficiar de uma maior qualificação e intercâmbio de tecnologias e experiências.

Outras

- Redução de oportunidades de trabalho em empresas brasileiras no exterior para os trabalhadores brasileiros.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitar e racionalizar as regras a serem seguidas por empresas que atuam e têm funcionários brasileiros no exterior, bem como regulamentar a concessão de benefícios pelas empresas, assim como suas consequências salariais e previdenciárias de forma a estimular a criação dessas oportunidades.

Ganho esperado

- Redução da insegurança jurídica e de custos diretos e indiretos em caso de expatriação de trabalhador. Para os trabalhadores, a regulamentação trará mais segurança e contribuirá para aumentar a oferta de postos de trabalho no exterior, com seus diversos ganhos.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a simplificação dos procedimentos de regularização de trabalhadores estrangeiros no Brasil.

Problema (irracionalidade)

A Lei 11.961/2009 (Lei da Anistia) facilitou a concessão de visto de trabalho, gerando um aumento nas autorizações de vistos provisórios e permanentes, mas com foco nos vistos humanitários. Já para os profissionais qualificados, os procedimentos continuam sendo definidos por resoluções normativas do Conselho Nacional de Imigração (CNIg), excessivamente burocráticas, com exigências rígidas e requisitos subjetivos (como na definição de especialização), o que acaba por dificultar e desestimular a imigração de trabalhadores mais bem capacitados e preparados. Nesse sentido, a Resolução 80 do CNIg determina que a empresa deve justificar a necessidade de trazer o profissional e mostrar a especialização. Mesmo profissionais de nível superior podem enfrentar contestações, como no caso de um recém-formado. O processo passa pela autorização do MTE, que permite a concessão do visto temporário de trabalho. Após o visto, é dada a entrada no Registro Nacional do Estrangeiro (RNE), que permitirá ao trabalhador tirar carteira de trabalho, Cadastro de Pessoa Física (CPF) e carteira de motorista. O agendamento tem melhorado, mas ainda há uma demora de cerca de três meses. Sem estes documentos, o trabalhador fica na prática impedido de trabalhar.

Essa política migratória está na contramão da tendência dos países, que dificultam a imigração não qualificada, pois onera o Estado e a sociedade, mas estimulam e facilitam a entrada de pessoas qualificadas, aumentando o capital social da nação, ampliando as possibilidades de se desenvolver. O correto é priorizar a atração e retenção de talentos, pois há um conjunto de vantagens para o país: absorve-se sem custo um profissional que custou muito caro para ser formado; favorece o investimento e a criatividade, ampliando inclusive a possibilidade de criação de novos empregos no país; favorece-se a produtividade ao se potencializar a qualificação e a inovação por meio dos conhecimentos trazidos e facilita a ampliação da integração produtiva e os fluxos comerciais e de conhecimento. Criar facilidades para esses profissionais estrangeiros não ameaça ou compromete o oferecimento de vagas disponíveis para os trabalhadores brasileiros; pelo contrário, estimula o crescimento econômico e a competitividade dos setores produtivos nos mercados interno e externo. A maioria dos setores tem tido dificuldades para contratação de mão de obra qualificada no país.

Consequências do problema

Custos

- Elevação de custos no processo de atração de profissionais qualificados.

Insegurança jurídica

- Os processos de busca de talentos depende de regras subjetivas, o que aumenta os riscos jurídicos em função de demoras e indefinições.

Burocracia

- Há um elevado conjunto de regras e requisitos documentais e procedimentais que dificultam a obtenção do visto de trabalho e do RNE para profissionais capacitados.

Restrições à produtividade/inovação

- Limita-se o aproveitamento de talentos e a consequente ampliação de integração a redes de conhecimento internacionais e se restringe o acúmulo de conhecimentos e ganhos de produtividade e inovação.

Outras

- As restrições dificultam a eliminação de gargalos na oferta de pessoal qualificado, que por sua vez desestimula investimentos produtivos e a criação de outras vagas (ao contrário da migração não qualificada, que tira emprego do trabalhador do país que recebe e onera a sociedade).

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estimular, desburocratizar, facilitar e agilizar a concessão de visto para trabalho de estrangeiros no Brasil e de RNE.

Ganho esperado

- Absorção de quadros de excelência, com aproveitamento de talentos, o que gera ganhos de aumento da qualificação, da inovação e de produtividade, além de maior viabilização de investimentos. Para os trabalhadores locais, o impacto é positivo, pois ajuda a ampliar a disponibilidade de vagas.

Medida necessária/instrumento

- Alteração nas resoluções normativas do CNIg e nas normas que regem a expedição do RNE.



Ementa: propõe o reconhecimento dos sistemas de remuneração estratégica.

Problema (irracionalidade)

Hoje, existem variados sistemas modernos para gestões estratégicas de carreira e remuneração, de forma a reconhecer a produtividade, a importância e o mérito de um profissional em relação à sua determinada função. É assim em todo o mundo. Contudo, as empresas brasileiras e as multinacionais que aqui se instalam têm dificuldades e insegurança para implantar esses sistemas. A ideia de função igual, salário igual, tem se mostrado um dos maiores óbices ao crescimento da produtividade. De 2000 a 2011, a produtividade do trabalho cresceu apenas 3,7% em todo o período, frente a um aumento de 101,7% do salário em dólar, o que, além de afetar a competitividade, torna o processo de crescimento salarial próximo ao esgotamento.

O artigo 461 da CLT dispõe que função idêntica, com trabalho de igual valor para o mesmo empregador e na mesma localidade, deve receber idêntica remuneração. Trabalho de igual valor, para a CLT (461, § 1º), é aquele feito com igual produtividade, mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença no tempo de serviço na função (Súmula 6, IV, TST) não seja superior a dois anos. Trabalho intelectual segue a mesma regra (Súmula 6, VII). Essa regra é excepcionada se a empresa tiver “quadro de carreira”, cujas promoções previstas no quadro deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de uma mesma categoria profissional (461, §§ 2º e 3º). Segundo norma editada pelo TST, para ser válido, esse “quadro de carreira” deve ser homologado pelo MTE.

Apesar das inseguranças, diversas empresas ainda utilizam o tradicional plano de cargos e salários (PCS) para esse fim. Entretanto, para que tenha validade legal, ele deve seguir diversos requisitos ultrapassados e subjetivos, além de burocráticos. Com isso, as empresas são colocadas em situações de insegurança jurídica. Tais requisitos engessam o PCS, prejudicando o atendimento das necessidades de dinamismo em relação à estrutura produtiva e às estratégias de reconhecimento de mérito e produtividade dos profissionais. Dois requisitos são os principais entraves a esse processo: a obrigação de utilização do critério de antiguidade no PCS para evoluções e promoções na carreira, em detrimento de outros mais adequados, e a imposição de se registrar e homologar no MTE o plano.

Consequências do problema

Custos

- As empresas são obrigadas a pagar salários iguais para trabalhadores menos produtivos, em função da regra de equivalência salarial. Além disso, o critério de antiguidade, em contraposição aos aspectos relativos à produtividade e à perfeição técnica, enfim, a mérito, cria pressões salariais que não são compensadas por maiores níveis de produtividade e estimulam a rotatividade no mercado de trabalho.

Insegurança jurídica

- Há muitas dúvidas sobre a segurança das estratégias de remuneração e carreira traduzida no PCS, em caso de não homologação, dada a subjetividade dos critérios e/ou não observância do critério da antiguidade.

Burocracia

- A obrigação de registrar e homologar o PCS no MTE é burocrática e gera engessamento no processo, que deve ser dinâmico, constantemente revisado na estratégia empresarial em relação ao mercado de trabalho e à competição entre empresas, inclusive de outros mercados. Na prática, só quem registra são empresas estatais devido a obrigações próprias.

Restrições à produtividade/ inovação

- A dificuldade de remunerar a partir de critérios de mérito prejudica de forma estrutural a produtividade das empresas e a competitividade da economia.

Outras

- Os profissionais mais dinâmicos e produtivos têm dificuldade de se remunerar melhor e aumentar sua qualidade de vida, ficando desestimulados. A consequência é um freio estrutural na capacidade da economia alavancar a produtividade de suas empresas e de gerar crescimento sustentável.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Reconhecer a validade legal dos sistemas de remuneração estratégica, além disso dissociar a validade e o reconhecimento do Plano de Cargos e Salários de seu registro e homologação no MTE, bem como extinguir a exigência do critério de antiguidade para evolução salarial e promoção na carreira.

Ganho esperado

- Estímulo ao crescimento profissional dos trabalhadores, com ganhos salariais sustentáveis, a partir do crescimento da produtividade das empresas. Maior competitividade econômica e maiores investimentos, gerando mais emprego e renda para a economia.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de Lei (PL) para incluir na CLT o reconhecimento dos sistemas de remuneração estratégica adotados pelas empresas.



Ementa: propõe o fracionamento da participação nos lucros e resultados (PLR) em até quatro parcelas anuais e melhorias no instrumento.

Problema (irracionalidade)

A participação nos lucros e resultados (PLR) é uma importante ferramenta de estímulo a aumentos de produtividade. Contudo, a legislação define seu pagamento em, no máximo, duas parcelas, reduzindo a possibilidade de esse instrumento estimular com mais efetividade a produtividade e trazer ganhos adicionais. Além disso, empresas reclamam da atuação da Receita Federal, que tem autuado as empresas e caracterizado os pagamentos como salário de contribuição, gerando enormes passivos. Esta autuação refere-se, por vezes, a questões subjetivas relacionadas às metas estabelecidas. Atrasos na assinatura de negociações coletivas, ainda que os trabalhadores saibam sobre que bases serão auferidas suas metas, também têm gerado problemas, pois a Receita tem entendido que o período sem o contrato assinado significa que não havia metas. Por fim, muitas empresas e sindicatos têm usado muito mal o instrumento, sem de fato aproveitá-lo como estímulo ao aumento de produtividade, o que descaracteriza o instituto, transformando numa espécie de abono.

Consequências do problema

Custos

- A descaracterização de PLRs tem gerado para as empresas passivos fiscais, previdenciários e trabalhistas.

Insegurança jurídica

- A definição de metas, mesmo que regulares e defensáveis, tem sido contestada por instituições fiscalizadoras. O atraso na assinatura da convenção coletiva tem sido motivo para empresas terem seus PLRs questionados.

Restrições à produtividade/ inovação

- A PLR é importante instrumento de reconhecimento e estímulo a aumentos de produtividade. A limitação de seu uso restringe aumentos de produtividade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir o fracionamento da PLR em até quatro parcelas anuais (de modo a compatibilizar sua distribuição com os balanços trimestrais), conforme negociação com representação dos trabalhadores. Acrescentar na Lei 10.101/2001 que as negociações das empresas e da representação dos trabalhadores a título de PLR podem versar sobre lucros e resultados de anos em andamento e futuros, não cabendo à fiscalização questionar as metas de lucros ou de resultados estabelecidas.

Ganho esperado

- Para as empresas, a desvinculação da PLR da remuneração dos empregados torna atrativa a adoção do benefício, contribuindo também com aumentos de produtividade dos trabalhadores. Para os trabalhadores, o fracionamento da PLR, a manutenção e a ampliação desse tipo de programa geram ganhos diretos e facilmente reconhecíveis como resultado de seus esforços.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei alterando as disposições da Lei 10.101/2000.



Ementa: propõe a extinção do salário-mínimo regional e dos pisos salariais estaduais.

Problema (irracionalidade)

A Lei Complementar (LC) 103/2001 permitiu aos Estados a fixação de salários-mínimos regionais e de pisos salariais estaduais para categorias, aplicados principalmente para categorias inorganizadas e para aquelas sem convenção ou acordo coletivo que fixe o piso. A ideia era reconhecer as diferenças e dinamismo da economia de cada estado, especialmente num contexto de salário-mínimo muito baixo. Entretanto, percebe-se hoje uma série de consequências prejudiciais decorrentes dessa possibilidade e um desajuste a essa perspectiva de economia regional. Isso é possível ser percebido ao se comparar os índices de reajustes dos mínimos regionais em estados que o implantaram, com o índice de crescimento da produtividade, do emprego e da renda per capita desses mesmos estados em relação ao país no mesmo período. Assim, o que se verifica hoje é a utilização de tais instrumentos de forma política, sem qualquer base econômica que sustente a escolha do governador e da Assembleia Estadual em torno da fixação dos valores.

Além disso, especialmente no caso dos pisos salariais estaduais de categorias, o que se percebe é que essa fixação estadual acaba se tornando uma ingerência política e artificial no processo de negociação de valores salariais entre empresas e sindicatos, portanto enfraquecendo uma das principais missões da negociação coletiva. Nesse sentido, o que tem ocorrido é que o ente político determina o reajuste e, portanto, o valor do mínimo ou do piso, e isso, com frequência, pressiona os demais salários e condiciona o ajuste que as negociações coletivas tenderiam a fazer de modo mais realista, quando seriam levados em consideração produtividade, realidade empresarial e outros benefícios eventualmente acordados. Em adição, deve ser mencionado que, em caso de não haver acordo, já está garantido, no mínimo, o valor fixado pelo governo e pela Assembleia Legislativa estadual. Dessa forma, tais instrumentos estaduais, além de introduzirem graves distorções nas estruturas salariais, têm comprometido a competitividade das empresas, os investimentos e a geração de bons empregos, além das finanças públicas de municípios.

Consequências do problema

Custos

- Os salários-mínimos regionais e os pisos salariais estaduais têm sido elevados de forma artificial e pressionado as negociações coletivas, gerando aumentos impertinentes de custo do trabalho para todos os setores.

Outras

- Os atos dos governadores têm gerado uma espécie de reindexação da economia. São comuns as cláusulas coletivas que determinam o reajuste imediato de pisos salariais de categoria ou salários normativos nos índices ou valores estabelecidos pelo mínimo estadual ou pisos salariais regionais. Perda de competitividade em relação a outros estados.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Extinguir o salário-mínimo regional e os pisos regionais e usar como base o salário-mínimo nacional.

Ganho esperado

- Melhoria da previsibilidade das empresas e valorização dos processos de negociação, como método mais realista de fixação de salários e benefícios, bem como menor prejuízo às atividades produtivas nos estados que adotam.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei complementar para revogar a LC 103/2001.

Ementa: propõe a extensão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) às empresas sob o regime tributário de lucro presumido e às empresas optantes pelo Simples Federal, bem como sua cumulatividade com outros programas ou incentivos.

Problema (irracionalidade)

Os benefícios tributários do PAT são restritos, de acordo com a legislação atual, às empresas tributadas pelo regime de lucro real, que podem deduzir as despesas com o programa do seu imposto de renda, até o limite de 4%. As empresas sob o regime tributário de lucro presumido e as empresas optantes pelo Simples Federal não usufruem de qualquer dedução, o que inibe a ampliação do programa e deixa de beneficiar diversos trabalhadores. Além disso, como os incentivos fiscais obtidos pelas empresas em programas federais, de forma isolada ou cumulativa, não podem exceder o limite de 4% de dedução do imposto de renda, os incentivos fiscais concedidos pelo PAT concorrem com outros programas/incentivos disponibilizados às empresas, como os de incentivo à cultura (Lei Rouanet) e ao desporto. Isso desestimula a participação das empresas. É importante priorizar e criar melhores condições para as empresas fornecerem alimentação aos seus trabalhadores, como ocorre quando aderem ao PAT.

Consequências do problema

Custos

- Sem possibilidade de acessar o PAT, as empresas tributadas pelo regime de lucro presumido e as optantes pelo Simples Federal não têm os benefícios tributários previstos no PAT. Para as empresas de lucro real, que aderem a outros programas, o custo total do PAT fica maior, uma vez que parte ou todos os seus gastos não terão isenção tributária.

Restrições à produtividade/ inovação

- As restrições ao uso do PAT reduzem os benefícios de alimentação que poderiam ser concedidos aos demais trabalhadores, com potenciais impactos negativos sobre seus níveis de produtividade.

Outras

- Menos trabalhadores e suas famílias se beneficiam do programa, o que implica maiores custos com saúde pelo Estado e menor eficiência na educação.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Possibilitar que as empresas sob o regime tributário de lucro presumido e as empresas optantes pelo Simples Federal possam se ressarcir das despesas do PAT no mesmo percentual que as empresas tributadas pelo lucro real. Além disso, permitir que as empresas possam deduzir as despesas com o PAT até o limite de 4% do imposto de renda, independentemente da utilização de outros programas ou incentivos.

Ganho esperado

- Potencial aumento do número de trabalhadores e suas famílias beneficiados pelo PAT, bem como ganhos no sistema de saúde.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a instituição de procedimento de notificação prévia às empresas que eventualmente descumpram aspectos ligados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), concedendo prazo para regularização.

Problema (irracionalidade)

Se a empresa está inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e, ainda que não haja fraude, descumpra algum de seus requisitos, perde sua inscrição, ela pode ter que pagar encargos trabalhistas e previdenciários sobre todo o período anterior, pois tudo passa a ser visto como salário de contribuição. Adicionalmente, os créditos tributários obtidos podem ser contestados e não é previsto um período de ajuste.

Consequências do problema

Custos

- Pagamento retroativo de encargos trabalhistas e previdenciários, além de devolução dos benefícios tributários obtidos.

Insegurança jurídica

- Descumprimento de algum dos requisitos leva à possibilidade de cancelamento da inscrição e formação de elevados passivos, o que aumenta o risco de adesão ao PAT. Descumprimento de algum dos requisitos leva à possibilidade de cancelamento da inscrição e à formação de elevados passivos, o que aumenta o risco de adesão ao PAT.

Restrições à produtividade/ inovação

- Programas de alimentação tendem a beneficiar a saúde do trabalhador e sua produtividade.

Outras

- Desestímulo à adesão ao PAT e à ampliação do programa para beneficiar maior número de empresas e trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Instituir procedimento de notificação prévia, concedendo prazo de 90 dias, exceto nos casos de fraude, para que as empresas saneiem eventuais irregularidades identificadas pela fiscalização no cumprimento das normas do PAT, sob pena de exclusão do programa. Além disso, a exclusão da empresa do programa deve gerar apenas efeitos futuros, ou seja, somente a partir da data de exclusão do programa é que devem incidir encargos previdenciários, bem como outras despesas tributárias eventualmente aplicáveis.

Ganho esperado

- Ampliação da adesão ao PAT, com maior número de beneficiários, o que traz ganhos de saúde para trabalhadores e sua família, e redução de formação de passivos nas empresas.

Medida necessária/instrumento

- Alteração no Decreto 5/1991.

Contribuição previdenciária sobre a previdência complementar

Ementa: propõe que empregadores tenham a opção de efetuar contribuições à previdência privada apenas dos trabalhadores que ganham acima do teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sem incidência de contribuição previdenciária.

Problema (irracionalidade)

No momento de sua aposentadoria, os trabalhadores cuja remuneração não supera o teto fixado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) conseguem manter a mesma qualidade de vida que mantiveram durante sua atividade profissional plena. Porém, esse quadro é diferente para os empregados que ganham acima do teto fixado pelo INSS. Como alternativa, muitas empresas desejam oferecer aos empregados do segundo grupo previdência complementar. O INSS dispensa o recolhimento de contribuições previdenciárias apenas quando esse benefício é oferecido à totalidade dos empregados e dirigentes, o que inclui o primeiro grupo, já devidamente garantido pela aposentadoria daquele instituto.

Consequências do problema

Custos

- A cobrança de contribuições previdenciárias sobre a previdência complementar gera custos diretos indevidos para empresas (20%) e trabalhadores (8% a 11%) e muitas vezes custos judiciais em processos de defesa.

Insegurança jurídica

- A atuação da Receita Federal do Brasil (RFB) em cobranças retroativas de contribuições previdenciárias sobre a previdência complementar gera um passivo contingente e judicialização.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Assegurar a não incidência de contribuição previdenciária sobre a previdência complementar para as empresas que estendem esse benefício a todos os empregados e dirigentes cuja remuneração supera o teto fixado pelo INSS. Isso não impede, contudo, que a empresa opte por oferecer a todos os empregados, mas garante que ela possa optar por fazê-lo apenas aos que ganham acima do teto da previdência pública.

Ganho esperado

- Estímulo à adoção de planos de previdência complementar, com aumento da poupança do país e maior chance de manutenção dos padrões de vida de cada trabalhador, mesmo após a aposentadoria, complementando o teto das aposentadorias pagas pelo INSS.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária. Alteração ao inciso p, do parágrafo 9º, do artigo 28, da Lei 8.212/1991.



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe explicitar que a oferta, pela empresa, de transporte para os trabalhadores, não pressupõe a remuneração do tempo gasto no deslocamento como horas in itinere.

Problema (irracionalidade)

A CLT dispõe que são consideradas horas in itinere aquelas correspondentes ao tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento entre casa e trabalho e vice-versa, desde que o transporte seja fornecido pela empresa e o local de trabalho seja de difícil acesso, ou não servido de transporte público. Nesses casos, embora sem a contraprestação do trabalho, são computadas na jornada contratual para efeito da remuneração mensal ou extraordinária, incidindo, inclusive, todos os encargos fiscais e previdenciários. Ou seja, onera-se e tributa-se um benefício oferecido ao trabalhador. Todavia, em diversas situações em que existe transporte regular e a empresa, por iniciativa própria, fornece o transporte como um benefício aos seus empregados, o Poder Judiciário tem entendido que há a necessidade de integração dessas horas à jornada de trabalho, gerando passivos. Há ainda situação em que se faz acordo com o sindicato para se determinar o valor médio de tempo de deslocamento, e o Poder Judiciário o anula. Ou seja, é um benefício que a empresa oferece mas é altamente onerada ou corre o risco de ser. Adicionalmente, limita-se a possibilidade de realização de horas extras para suprir uma eventual necessidade de aumento da produção, visto que uma parte da jornada é consumida com o tempo de deslocamento.

Consequências do problema

Custos

- As empresas pagam o tempo de deslocamento como horas extraordinárias (valor da hora + 50%), despesa essa que se soma ao custo com o transporte particular fornecido. O Poder Judiciário tem condenado as empresas a pagar o tempo de deslocamento, o que aumenta o custo do trabalho e cria elevados passivos potenciais.

Insegurança jurídica

- A empresa que decidir oferecer transporte corre o risco real de que o deslocamento seja considerado hora in itinere. Além disso, as negociações coletivas têm sido anuladas na Justiça e também gerado passivos trabalhistas relevantes para as empresas.

Burocracia

- Medir o tempo gasto por cada trabalhador durante o deslocamento.

Restrições à produtividade/ inovação

- A dificuldade de realizar horas extras em locais em que a empresa encontra-se mais distante dificulta a gestão da produção.

Outras

- O transporte é um benefício oferecido pelo empregador e sua excessiva oneração cria desestímulo

à sua oferta, especialmente quando há incerteza sobre seu expresso enquadramento na legislação. Portanto, isto termina por impactar negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Alterar os §§ 2º e 3º do artigo 58 da CLT, mediante projeto de lei ordinária, para explicitar que a oferta de transporte pela empresa aos trabalhadores não gera o pagamento de horas in itinere, a menos que estabelecido em acordo coletivo. Determinar que, mesmo nessas situações, o pagamento dessas horas não configurem salário de contribuição e não entrem no cômputo da jornada diária normal de trabalho.

Ganho esperado

- Redução de custos trabalhistas, com maior segurança jurídica. Redução do desestímulo à adoção desse benefício. Ampliação da remuneração do trabalhador quando da possibilidade de realizar 2 horas extras e receber a partir de acordo coletivo. Aumento da produtividade.

Medida necessária/instrumento

- Projetos de lei ordinária e complementar para alterar os §§ 2º e 3º do artigo 58 da CLT.

Ementa: propõe a revogação do intervalo de descanso de 15 minutos para mulheres antes da jornada extraordinária (artigo 384 da CLT).

Problema (irracionalidade)

O artigo 384 da CLT prevê que, em caso de prorrogação de jornada, será obrigatória a concessão de um descanso para as mulheres de, no mínimo, 15 minutos antes do início do período extraordinário. Além de ser uma determinação antiga, desprezada pela realidade das relações trabalhistas, esse preceito conflita com o princípio isonômico expresso no inciso I do artigo 5º da Constituição Federal, que estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, à exceção somente das situações especiais que envolvam a condição fisiológica da mulher. Essa norma não repara desigualdade biológica, mas existe somente em razão do sexo, o que a torna discriminatória em relação à mulher, visto que, ou teriam que esperar 15 minutos para voltar a trabalhar e receber, ou seriam preteridas em relação aos homens na oportunidade de realizar horas extras e auferir ganhos adicionais. A norma se traduz em obstáculo ao acesso igualitário da mulher ao mercado de trabalho.

Consequências do problema

Custos

- A aplicação da norma implica elevação do custo unitário da hora extra trabalhada pela mulher, sendo este aumento inversamente proporcional ao tempo necessário de trabalho extra. Caso considerado não revogado, significaria passivos significativos e de difícil mensuração para praticamente todas as empresas do país.

Insegurança jurídica

- A doutrina e a própria jurisprudência dividem-se quanto à revogação tácita ou não desse artigo após a promulgação da Constituição Federal, que, no artigo 5º, expressa que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Tal indefinição implica potencial passivo significativo para as empresas.

Burocracia

- Controle e registro desse intervalo nos controles de jornada.

Outras

- A norma induz a uma maior resistência à contratação das mulheres e quase inviabiliza que elas façam horas extras, que muitas vezes são desejadas por ajudar a aumentar a renda ao final do mês. A possibilidade de grande judicialização traria custos adicionais à sociedade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Revogação expressa do artigo 384 da CLT.

Ganho esperado

- A revogação expressa do intervalo de descanso de 15 minutos para mulheres antes da jornada extraordinária reduz a insegurança jurídica e simplifica os procedimentos de controle e registro de jornada, impedindo que se configure mais um elemento dificultador do mercado de trabalho das mulheres.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária

Ementa: propõe a transferência para o INSS da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade às trabalhadoras de empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade.

Problema (irracionalidade)

Todas as empresas estão sujeitas ao pagamento do salário-maternidade a suas funcionárias afastadas, para posterior dedução da Guia de Previdência Social (GPS). Empresas optantes pelo Simples – que criam muitas vagas para trabalhadoras – também precisam antecipar o salário-maternidade e obter restituição junto ao INSS. Essas empresas, porém, encontram maior dificuldade de serem restituídas, pois pagam a contribuição do empregador junto com os demais impostos, não sendo possível deduzir o salário-maternidade. Assim, utilizam a GPS referente aos descontos (de 8% a 11%) realizados dos seus trabalhadores. Ocorre que, numa micro e pequena empresa, os valores costumam ser pequenos e a restituição é lenta e burocrática. Caso a empresa opte por pedir reembolso, este é feito por requerimento no INSS, mas o processo demora muitos meses.

Consequências do problema

Custos

- Gera custos financeiros, porque o pagamento do salário-maternidade é imediato, ao passo que a restituição em créditos junto ao INSS é diferida no tempo.

Outras

- Trata-se de aspecto negativo para a isonomia de oportunidades no mercado de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Propõe-se que, no caso das empresas optantes pelo Simples, o salário-maternidade seja pago diretamente pelo INSS.

Ganho esperado

- Redução do custo financeiro para as empresas optantes pelo Simples e criação de maior segurança para a trabalhadora.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Encargos incidentes durante a licença-maternidade

Ementa: propõe a isenção da contribuição previdenciária e a transferência dos pagamentos do FGTS, do proporcional de férias e dos demais encargos incidentes durante a licença-maternidade para o INSS.

Problema (irracionalidade)

A licença-maternidade (ou licença-gestante) é um benefício complementado pelo salário-maternidade, coberto pela seguridade social, que visa garantir à gestante condições adequadas para acompanhar o recém-nascido nos primeiros meses de vida. O entendimento doutrinário predominante é que, durante o período de afastamento, além do salário-maternidade, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço da trabalhadora para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; férias e contagem do período aquisitivo de férias, entre outros), inclusive sofrendo as incidências das contribuições previdenciárias, do FGTS e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), sendo o valor do salário-maternidade pago, correspondente a esse período, deduzido na GPS do recolhimento previdenciário correspondente. Embora durante o período de licença-maternidade a remuneração da trabalhadora seja de responsabilidade do INSS, há uma série de outros encargos e obrigações que continuam sob a responsabilidade do empregador. Ocorre que o pagamento feito a título de licença-gestante não representa salário, pois é feito pelo INSS e não pelo empregador, e não deveria ser tributado. Devendo praticamente todos os custos deste período ficar sob responsabilidade da Previdência Social.

Consequências do problema

Custos

- A empresa mantém um custo sobre período sem trabalho de mais de 100% do salário, correspondente aos encargos previdenciários, FGTS, proporcional de férias, 13º, benefícios como auxílio-alimentação, plano de saúde, entre outros.

Outras

- Desestímulo ao mercado de trabalho das mulheres em idade fértil em função do risco para as empresas de arcarem com custos sem contrapartidas de produção, devendo este risco estar coberto por política pública da seguridade social.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Isentar as empresas da contribuição previdenciária e transferir o custo dos demais encargos incidentes sobre o salário-maternidade para o INSS, a exemplo do FGTS e do pagamento proporcional das férias e do 13º.

Ganho esperado

- Redução de custos, especialmente em setores intensivos em mão de obra feminina e melhoria do mercado de trabalho das mulheres.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe o estabelecimento de um prazo para que a gestante, cujo contrato foi rescindido, informe à empresa sobre a gravidez e seja reintegrada.

Problema (irracionalidade)

Muitas vezes as empresas são surpreendidas com ações trabalhistas com pedido de pagamento de estabilidade de empregadas que somente tiveram conhecimento da gravidez após a rescisão do contrato de trabalho. Quando as empresas tardam a ter conhecimento da gravidez ou do ajuizamento da ação, não há mais possibilidade de realizar o retorno da empregada às suas atividades. Dessa forma, as empresas são oneradas com o pagamento de indenizações referentes ao período não trabalhado em que a gestante poderia exercer suas atividades e com a situação de estabilidade. Há inclusive ações que pedem apenas a indenização, e não a reintegração.

Consequências do problema

Custos

- Pagamento pela empresa do período referente a período não trabalhado, sem ter a prestação de serviços, associado ainda a todos os demais custos remanescentes durante o período em que a trabalhadora recebe o salário-maternidade.

Insegurança jurídica

- Insegurança, pois a empresa não tem como verificar a situação de gravidez.

Outras

- A situação contribui negativamente para o mercado de trabalho feminino dada a elevação do risco de mais custos no emprego de mulheres.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar dispositivo prevendo que a gestante deve informar sobre a gravidez no prazo de até 60 dias de gestação e que, se não o fizer, perde o direito à reintegração e ao recebimento da remuneração do período correspondente.

Ganho esperado

- Redução do risco associado ao emprego de mulheres, com redução de custos e melhoria no mercado de trabalho das mulheres, sem qualquer prejuízo a quem age de boa-fé.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe explicitar a inexistência de estabilidade em contratos por prazo determinado e criar proteção previdenciária a esses trabalhadores e gestantes.

Problema (irracionalidade)

A legislação prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores por prazo determinado. Essa alternativa é utilizada para realização de trabalhos com duração predeterminada e para períodos de experiência, em que empresa e trabalhadores avaliam a possibilidade de dar continuidade ao contrato de trabalho. Entretanto, mesmo sem amparo em lei, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou súmulas com o entendimento de que a estabilidade provisória, como a decorrente de acidente de trabalho e a da gestante, é compatível com as modalidades de contrato com prazo determinado. Esse fato prejudica a característica dessa modalidade contratual, já que um contrato de experiência inicialmente previsto para ter 45 dias de duração pode perdurar por mais de um ano caso, por exemplo, o trabalhador sofra um acidente de trânsito no trajeto para a empresa. No caso das micro e pequenas empresas (MPEs), a situação é mais preocupante, pois estas não têm condições econômicas de manter um contrato de trabalho além do período para o qual aquele trabalhador era necessário. Estes trabalhadores devem ser contemplados pela proteção da Previdência Social, mas não podem onerar as empresas, o que significa um risco a quem gera empregos e prejuízos ao mercado de trabalho.

Consequências do problema

Custos

- Pagamento do período de estabilidade do empregado mesmo quando contratado por prazo determinado. Manutenção de custos trabalhistas durante período não produtivo. Possibilidade de reintegrações com indenização. Isso gera custos adicionais não previstos no planejamento financeiro das empresas.

Insegurança jurídica

- Há elevado nível de insegurança jurídica, já que a empresa pode ser surpreendida com ações imprevisíveis de fatos que chegam a seu conhecimento mesmo após o encerramento do contrato. Adicionalmente, não há lei que determine a estabilidade.

Restrições à produtividade/ inovação

- A ampliação do risco faz que empresas pensem muito antes de gerar empregos para atender a situações específicas. Além disso, os processos seletivos precisariam ser mais criteriosos e longos para evitar problemas no contrato de experiência.

Outras

- Impacta negativamente a geração de vagas no mercado de trabalho, prejudicando especialmente o das mulheres, pois as empresas podem passar a dar preferência à contratação de homens, especialmente para contratos de trabalho por prazo determinado, que criam muitas oportunidades em situações sazonais.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitar em lei a incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos de trabalho por prazo determinado e transferir para a seguridade social o ônus dessas situações. Deve-se deixar determinado que a ocorrência de algum fato ensejador da estabilidade provisória faz que esta dure apenas até o termo regular do contrato por prazo determinado, como ocorria.
- Além disso, dispor que, no caso da gestante, ela receberá o salário-maternidade, sob responsabilidade da Previdência Social, após o fim de seu contrato de trabalho até o período pós-parto. Já no caso do trabalhador acidentado, este deve receber auxílio-acidente pela Previdência durante todo o período de afastamento.

Ganho esperado

- Melhoria de oportunidades no mercado de trabalho para a mulher e de tranquilidade durante sua gestação. Redução dos custos trabalhistas e dos riscos de gerar empregos, ampliando a segurança jurídica. Maior geração de postos de trabalho em momentos sazonais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ou revisão das Súmulas 244, III, e 378, III, do TST.

Ementa: propõe que o custo com o plano de saúde e a assistência médica oferecidos pela empresa ao trabalhador seja arcado integralmente pela seguridade social, no caso da aposentadoria por invalidez.

Problema (irracionalidade)

O TST, com a recente edição da Súmula 440, determinou com base no princípio da dignidade humana, que deve ser mantido o plano de saúde ou de assistência médica oferecidos pela empresa aos seus empregados, mesmo na suspensão do contrato em virtude de aposentadoria por invalidez, seja ela de origem acidentária ou não. Passar para empresa o risco de manter esse ônus, por período que não se sabe se será indeterminado, tem várias consequências negativas.

De fato, é inconteste a necessidade de um amparo maior para o trabalhador, em momentos de fragilidade, como no caso de acidente ou de aposentadoria por invalidez. E, nesse particular, bem cuidou o legislador constitucional (arts. 194 a 204) ao conferir aos cidadãos proteção, regulando o direito à seguridade social. Esse sistema de proteção social está previsto na Constituição Federal, sendo competente para gerenciá-lo o Poder Público, que assegura aos trabalhadores o direito à saúde, à previdência e à assistência social nas adversidades ou para reparar contingências que os impeça de prover as suas necessidades pessoais e as da sua família.

Fica o questionamento se cabe à empresa fazer o papel da seguridade, ou então se isso deveria ser por meio de um seguro privado. Esse tipo de responsabilização e ônus a quem gera empregos no país representa um desestímulo direto à concessão de um benefício concreto, tão desejado pelos trabalhadores. Isto em decorrência da própria ineficiência do Estado em prover uma saúde de qualidade. Dessa forma, a empresa que não tem obrigação em conceder este benefício ficará inibida em fazê-lo, com impactos e prejuízos diretos para os próprios empregados.

Consequências do problema

Custos

- As empresas deverão pagar indefinidamente plano de saúde para os trabalhadores afastados, além de arcar com passivos sobre situações pretéritas. Isto compromete também a situação atuarial em médio e longo prazo, levando o plano de saúde a um custo proibitivo.

Insegurança jurídica

- Indefinição quanto ao tempo em que as empresas deverão arcar com o custo do plano de saúde ou assistência médica dos trabalhadores afastados e sobre situações pretéritas.

Outras

- Com os efeitos da Súmula 440 haverá um natural desestímulo para as empresas concederem, por meio da negociação coletiva ou não, o plano de saúde para seus trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- A seguridade social deverá custear o plano de saúde em caso de trabalhadores afastados com aposentadoria por invalidez.

Ganho esperado

- Os trabalhadores manterão o plano de saúde mesmo em caso de afastamento por aposentadoria por invalidez, reduzindo custos e riscos do trabalho formal e da concessão de benefícios.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar a Lei 8.212/1991.

Ementa: propõe a implantação de sistema eletrônico pelo INSS, com uso de certificação digital, para emissão de atestados médicos.

Problema (irracionalidade)

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. Mesmo sendo um documento importante na relação de trabalho, os atestados são muitas vezes emitidos de forma pouco criteriosa. Há muito espaço para emissão fraudulenta de atestados, amplamente conhecidas e divulgadas.

Consequências do problema

Custos

- O modelo atual usado para a emissão de atestados médicos aumenta os custos trabalhistas das empresas e facilita o uso fraudulento.

Insegurança jurídica

- Entre os assuntos que suscitam demandas judiciais, a questão dos atestados médicos responde por grande parcela.

Outras

- O sistema atual não permite o INSS ter mais conhecimento sobre os afastamentos ocorridos nos períodos mais curtos, o que é desejável para fomentar políticas públicas de saúde ocupacional.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação pelo INSS de sistema eletrônico, de uso obrigatório, para emissão de qualquer tipo de atestado médico a trabalhadores, com acesso pelos médicos mediante certificação digital.

Ganho esperado

- Redução das fraudes, com redução de custos do emprego formal e otimização dos controles de afastamento do trabalho em virtude de problemas de saúde.

Medida necessária/instrumento

- Firmar acordo com o Conselho Federal de Medicina (CFM) e alterar a Resolução do INSS 202, de 17 de maio de 2012.



Ementa: propõe a fixação de um prazo para revisão, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de laudo referente a trabalhadores liberados para retorno ao trabalho que não obtiveram alta pelo médico da empresa.

Problema (irracionalidade)

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) realiza 700 mil perícias por mês. Quando a perícia do INSS confirma a aptidão do empregado para o trabalho, ela não autoriza ou cancela o pagamento do benefício e obriga o trabalhador a se apresentar ao trabalho. Se, porém, o médico do trabalho, na avaliação de retorno, questiona a aptidão, entendendo que o trabalhador ainda está inapto ao trabalho, não o aceita de volta. Se a perícia do INSS não renova o benefício e a empresa não tem condições de receber o seu empregado, este último ficará à margem de qualquer proteção. Todavia, diante do vácuo legal e da relação de hipossuficiência do empregado, algumas decisões judiciais têm entendido que se o empregador não permite ao trabalhador o retorno, ainda que amparada em laudo médico contrário à conclusão da Previdência, deve suportar os ônus decorrentes da sua recusa, ou seja, remunerar o empregado enquanto aguarda o benefício ou sua capacidade laborativa. Isso gera uma situação de insegurança para todas as partes.

Consequências do problema

Custos

- Possibilidade de pagamento dos salários durante o período de afastamento, sem contrapartida de produção.

Insegurança jurídica

- Não existindo legislação que regule o tema apropriadamente, o empregador não sabe como agir, podendo ser condenado a arcar com custos elevados.

Outras

- O trabalhador fica em situação de total incerteza e pode inclusive passar um tempo expressivo sem receber recursos para seu sustento.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Determinar ao INSS que reveja o laudo, quando instado a fazê-lo por meio de recurso, no prazo máximo de 72 horas, quando existir o impasse, com análise justificada da existência ou da inexistência de aptidão, sob pena de ser restabelecido imediatamente o benefício previdenciário, com ônus integral para o INSS.

Ganho esperado

- Para as empresas, a proposta reduz custos e a insegurança jurídica. O impacto para o trabalhador é positivo, pois hoje não existe suporte legal para esse tipo de situação.

Medida necessária/instrumento

- Ato normativo.



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe a revisão técnica do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) para evitar caracterizações descabidas de afastamentos, como doenças ocupacionais, melhorando também os processos de perícia e os recursos dentro do INSS.

Problema (irracionalidade)

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é um método que associa doenças a setores econômicos, sem ter uma avaliação técnica de causa e efeito, baseando-se apenas no resultado estatístico. Não existe nem correlação com a atividade desenvolvida pelo trabalhador. Pretendia-se, por exemplo, que em setores com muito afastamento por alcoolismo, ficasse gravado que o trabalho nestes setores contribuía para que o trabalhador adquirisse essa doença. Como resultado, o NTEP apontou que quase 20% dos setores provocam “alcoolismo ocupacional”. Ainda que exista uma correlação entre algumas doenças e o trabalho, o método meramente estatístico gera associações espúrias (apendicite em extração de ardósia, quando nenhum médico relaciona apendicite às atividades laborais). Assim, o método despreza conhecimentos técnicos da medicina, jogando uma responsabilidade descabida ao médico perito de confirmar ou negar a “presunção” impertinente. No caso de o trabalhador se afastar por qualquer doença, a perícia do INSS avalia, com base nas relações no NTEP existentes no Sistema, e presume que foi o trabalho que provocou o agravo à saúde. A empresa não tem espaço para mostrar documentos que mostrem, por exemplo, que uma doença comum na linha de produção não pode ser aceita no caso de um trabalhador do administrativo. Com a confirmação pelo INSS, tal afastamento é caracterizado como “acidentário”. Adicionalmente, no INSS, o processo de defesa das empresas é restrito, com dificuldades operacionais de apresentar informações que demonstram a impertinência da decisão. Há muitos recursos administrativos que não são julgados e que elevam, em consequência, a judicialização do tema.

Consequências do problema

Custos

- Se caracterizado nexos pelo NTEP, a empresa sofre aumento no seu Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e, portanto, em seu seguro-acidente de trabalho. Além disso, tem outros custos com os processos administrativos e judiciais, além de possíveis passivos previdenciários.

Insegurança jurídica

- Havendo adoecimento de trabalhador, a empresa não sabe se isto será considerado ou não como doença ocupacional, o que tem vários reflexos (administrativos, tributários, trabalhistas e criminais).

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fazer revisão técnica do NTEP, tornando mais rigoroso do ponto de vista estatístico na associação dos setores com as doenças, com efetiva análise de causa e efeito ao incorporar conhecimentos médicos científicos. Revisar os procedimentos operacionais da perícia médica, para que a empresa possa apresentar informações, e o perito possa ter mais elementos para decidir sobre a caracterização ou não do afastamento como doença ocupacional.

Ganho esperado

- Redução de insegurança jurídica, de custos, de burocracia e de formação de passivos previdenciários.

Medida necessária/instrumento

- Atos normativos.

Ementa: propõe a criação de metodologia transparente e equilibrada para os Riscos Ambientais do Trabalho (RATs), capaz de estimular ações de prevenção em SST.

Problema (irracionalidade)

Em 2009, o Ministério da Previdência Social promoveu uma mudança no seguro-acidente do trabalho, alterando a forma de enquadramento dos setores econômicos de acordo com o Risco Ambiental do Trabalho (RAT), que é um percentual que se aplica à folha de pagamento da empresa. Como resultado, das 1.301 atividades econômicas, 180 foram classificadas como setores de baixo risco (1%), 391 como de médio risco (2%) e 730 como de alto risco (3%). Contudo, os setores foram enquadrados sem qualquer critério aparentemente lógico e transparente, havendo situações incoerentes, a exemplo da classificação de alto risco para as atividades de agência matrimonial ou de representação empresarial. Houve, assim, muitos questionamentos pela área empresarial, pois a legislação determina que o enquadramento seja relacionado à acidentalidade. O RAT também gerou muita judicialização e aumento de custos para muitos setores. Porém, desde 2009, não foi feita nenhuma atualização, ou seja, mesmo em setores com redução expressiva da acidentalidade, a alíquota de pagamento continua a mesma de 2009. Dessa forma, é necessário aperfeiçoar a metodologia de forma a torná-la transparente e atualizável a cada ano. Uma boa metodologia pode tornar o RAT importante instrumento de política de prevenção, estimulando investimentos coletivos dos setores.

Consequências do problema

Custos

- O RAT impacta diretamente a folha e a manutenção de alíquotas distorcidas geram custos descabidos.

Outras

- Empresas têm contestado na Justiça o enquadramento, gerando desnecessária judicialização.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Aprovar uma metodologia transparente, com base na acidentalidade setorial, em linha com a legislação, atualizável anualmente em função dos indicadores. Propõe-se que os indicadores de cada setor de frequência de ocorrências, da sua gravidade e dos custos que geram para a Previdência sejam comparados entre si, quando então seriam divididos de forma equitativa nas três faixas (1%, 2% e 3%).

Ganho esperado

- A vantagem da metodologia é que, além de desonerar o setor produtivo como um todo, cada setor se uniria para um trabalho conjunto de redução de acidentes e doenças do trabalho, com ganhos de produtividade.

Medida necessária/instrumento

- Decreto alterando o Decreto 6.957/2009.

Ementa: propõe a transferência para a Previdência Social dos custos com afastamentos em razão de atestados médicos desde o primeiro dia.

Problema (irracionalidade)

É legítimo o direito de o trabalhador afastar-se do trabalho em razão de problemas de saúde. Contudo, o formato previsto na legislação atual transfere para as empresas todos os custos das faltas justificadas por períodos inferiores a 15 dias, quando o ideal é que a seguridade social arque pelo menos com os custos salariais diretos durante os afastamentos (além dos encargos previdenciários), visto que as empresas, além de todos os demais custos, ainda têm a perda da produção não realizada no dia.

Consequências do problema

Custos

- A ausência remunerada do trabalhador causa prejuízos imediatos à empresa, que arca com todos os custos, sem contrapartida de produção.

Restrições à produtividade/ inovação

- A ausência do profissional reduz a produtividade e a produção da empresa.

Outras

- A existência de risco de custos sem contrapartida de produção é um elemento a mais de desestímulo para o empregador a investir.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Transferir para a Previdência Social, por meio de compensação tributária, o custo das faltas justificadas a partir do primeiro dia em que ocorram.

Ganho esperado

- Menor oneração do trabalho formal nas empresas, mais estímulo a investir e maiores incentivos para um controle mais rígido, pelo INSS, do mau uso de atestados médicos, sem prejuízo ao trabalhador de seu direito de afastamento.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei dando nova redação ao artigo 6º da Lei 605/1949.

Ementa: propõe que o INSS cumpra sua obrigação de promover a reabilitação profissional.

Problema (irracionalidade)

Os afastamentos por invalidez consomem mais de 40 bilhões de reais por ano dos cofres públicos, referentes a cerca de 3,2 milhões de aposentadorias. Destes afastamentos, cerca de 200 mil são acidentários e os demais previdenciários. Ocorre que parte significativa dos trabalhadores não voltam ao trabalho porque o INSS há anos praticamente não faz reabilitação. Um dos problemas apontados seria o custo, visto que envolve ações de reabilitação terapêutica (que inclusive requer aquisição de órteses e próteses em muitos casos), a requalificação profissional e a gestão social do afastado. Contudo, diante das cifras citadas, apenas do ponto de vista financeiro, qualquer bom programa torna-se um investimento excepcional para o setor público que ficará menos onerado.

Do ponto de vista das empresas, a aposentadoria por invalidez de um trabalhador significa a impossibilidade de acompanhá-lo, dar assistência e ajudar em sua recuperação, visto que durante o período em que o funcionário se encontra afastado do trabalho, percebendo seus rendimentos do INSS, a empresa não tem acesso direto a qualquer informação sobre sua situação. Por vezes, o trabalhador até falece anos depois e a empresa não tem como saber. Assim, continua arcando com custos como FGTS e plano de saúde (conforme súmula recém-editada pelo TST), sem poder inclusive ajudar na sua recuperação. O adequado acompanhamento da evolução do afastamento permite um 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.

Para o trabalhador, a não reabilitação o coloca em situação improdutiva, o que não é desejado pela maioria que não tem condições de se reabilitar sem o apoio do setor público.

Consequências do problema

Custos

- A não reabilitação amplia o tempo de recuperação e os respectivos custos com FGTS e plano de saúde, onerando o emprego formal.

Insegurança jurídica

- Apesar da situação contratual e de manutenção de custos, a empresa é impossibilitada de acompanhar diretamente a situação do afastamento do trabalhador.

Outras

- Elevado ônus para a Previdência Social.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fazer a implementação, pela Previdência Social, de um grande programa de reabilitação, utilizando parcerias com outros ministérios e com o Sistema S e com a criação de um sistema eletrônico por meio do qual a empresa possa acompanhar a situação de seus funcionários afastados pelo INSS, assim como permitir contato para apoio em sua recuperação.

Ganho esperado

- Possibilidade de reintegração mais rápida, com redução dos custos trabalhistas da empresa e aumento da produtividade, redução das despesas da Previdência Social com pensões e auxílios, bem como reinserção produtiva do trabalhador.

Medida necessária/instrumento

- Programa e projeto de lei.

Ementa: propõe as medidas de manutenção parcial do Benefício de Prestação Continuada (BPC) durante a permanência no emprego, visando estimular a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Problema (irracionalidade)

As pessoas com deficiência relutam em aceitar um emprego do qual podem ser dispensados a qualquer momento, pois ficam inseguras sobre o processo de reativação do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Como a maioria dos candidatos apresenta baixo nível de qualificação, eles enquadram-se em funções com salários não muito superiores ao do valor do BPC. Nessas condições, muitas pessoas com deficiência não querem abandonar um recurso certo (BPC) para tentar um ganho incerto (salário), ou seja, o sistema atual inibe a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e prejudica sua inserção produtiva e social. Isso reforça ainda mais a indisponibilidade de trabalhadores com deficiência para serem absorvidos pelas empresas, visto que as cotas foram estabelecidas em lei bem acima da quantidade de existência de candidatos no mercado de trabalho.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm elevados ônus para tentar cumprir a lei, pois há dificuldade de recrutar trabalhadores com essas características. Além disso, sofrem com custos burocráticos e judiciais, decorrentes do não cumprimento das cotas previstas em lei.

Insegurança jurídica

- A insegurança gerada pela interrupção do BPC acomete as pessoas com deficiência. Quanto às empresas, elas possuem menos pessoas com deficiência disponíveis para o cumprimento da cota, sendo pressionadas e acionadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por não conseguirem cumpri-las.

Burocracia

- A empresa mantém um processo de gestão da questão que envolve toda uma estrutura burocrática.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar um sistema de coexistência entre o recebimento parcial (50%, por exemplo) do BPC, nos casos em que há direito, e o recebimento do salário, nos casos em que esse fosse inferior a determinado limite R\$ 3.000,00, por exemplo). Os deficientes já empregados também seriam beneficiados. Em caso de saída do emprego, o benefício pleno seria automaticamente restituído.

Ganho esperado

- Aumento da inclusão social e da produtiva de pessoas com deficiência, com renda mais adequada para suprirem suas necessidades, além de maior oferta de empregos para melhor cumprimento das cotas pelas empresas e menor incidência de autuações e ações civis públicas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar o artigo 21-A da Lei 8.742/1993, de forma que permita a coexistência entre parte do BPC e salário das pessoas com deficiência.



Ementa: propõe a criação de um sistema de emprego para pessoas com deficiência no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (Sine).

Problema (irracionalidade)

Em cumprimento às disposições da Lei 8.213/1993, as empresas são obrigadas a cumprir cotas de contratação de pessoas com deficiência. Por mais que disponibilizem vagas, divulguem a intenção de contratar e procurem as associações representativas de pessoas com deficiência, muitas vezes as empresas não conseguem cumprir as cotas por ausência de interessados, por carência de pessoas com qualificação básica ou por falta de acessibilidade de vias e transporte público. Ainda assim, sofrem penalidades em fiscalizações do MTE.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm gastos expressivos com esforços para seleção de trabalhadores com deficiência e com resultados pouco efetivos. Por não cumprir a lei, as empresas podem ter despesas administrativas e judiciais, decorrentes do pagamento de multas e outras penalidades.

Insegurança jurídica

- A impossibilidade material de cumprimento da cota sujeita as empresas à aplicação de penalidades, com pouca chance de sucesso em contestação. O esforço em disponibilizar vagas e qualificar, muitas vezes, não é aceito pela fiscalização do trabalho e pelo MPT.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar o Sistema de Emprego para Pessoas com Deficiência no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (Sine) do MTE, de forma que facilite a intermediação pública para contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, estabelecendo que – quando a empresa disponibilizar vagas reservadas a pessoas com deficiência em cadastro nacional público criado para esse fim e, ao mesmo tempo, se dispôr a qualificar os trabalhadores – o não preenchimento das vagas por razões alheias à sua vontade a isenta de aplicação de penalidades. Durante o período em que a pessoa com deficiência estiver em capacitação disponibilizada pela empresa, ele contará para o cômputo da cota, embora sua contratação dependa da aprovação na qualificação.

Ganho esperado

- Maiores possibilidades de inserção profissional adequada para pessoas com deficiências e redução de custos e passivos com aplicações de multas para as empresas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a desoneração do custo previdenciário na contratação de pessoas com deficiência.

Problema (irracionalidade)

As empresas têm enfrentado muitas dificuldades ao tentar cumprir as cotas de pessoas com deficiência previstas em lei. Não existem pessoas com deficiência, qualificadas, disponíveis para ingressarem e se manterem ativas no mercado de trabalho.

Além de investimentos pouco exitosos em processos de recrutamento, essa realidade impõe uma única alternativa para as empresas atenderem à legislação, qual seja, a de investir na educação e qualificação dessas pessoas, no intuito de prepará-las para o desempenho de suas competências profissionais. Porém, isto gera para as empresas custos significativos com seleção, treinamento profissional específico, adaptação do ambiente de trabalho para a acessibilidade dessas pessoas, substituição de equipamentos e maquinário para a realização do trabalho, acompanhamento diferenciado, entre outros. Por isso, é necessário desonerar o custo do trabalho que as empresas arcam na formação profissional das pessoas com deficiência.

A efetiva inclusão social e profissional da pessoa com deficiência é resultado dos esforços de toda a sociedade e não somente dos entes privados. O Estado tem o dever legal e institucional de garantir às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos à educação, ao trabalho e à habilitação profissional (art. 89 da Lei 8.213/1991). Em muitos países, o Estado chega a custear toda a remuneração do trabalhador com deficiência para que as empresas possam absorvê-los sem dificuldades e consigam promover seu potencial produtivo.

Consequências do problema

Custos

- As empresas possuem custos adicionais, inclusive com formação, com a gestão e com a menor produtividade, e os encargos previdenciários que acabam sendo um ônus que se soma a esses e demais obrigações do contrato de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Desonerar o custo previdenciário das empresas que admitirem pessoas com deficiência.

Ganho esperado

- Inclusão efetiva das pessoas com deficiência e atendimento à legislação, com redução dos custos do trabalho nas empresas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei alterando a Lei 8.213/1991 e o Decreto 5.296/2004.

Lista descritiva de deficiências para fins de cumprimento das cotas

Ementa: propõe a mudança dos critérios utilizados para identificar as deficiências aceitas para o cumprimento das cotas.

Problema (irracionalidade)

Quando foram fixados os percentuais de cotas para contratação de pessoas com deficiência, o objetivo era a inserção produtiva dos deficientes da época, segundo a classificação do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Entretanto, foram distintos os critérios utilizados para identificação do número de pessoas com deficiência e o que é aceito para definir as pessoas aptas para cumprimento das cotas das empresas, sendo os primeiros mais brandos e os segundos mais restritivos. Esse fato gerou expressivo descompasso, não havendo pessoas suficientes com o grau de deficiência aceito pela fiscalização para cumprir o total de trabalhadores exigidos pelas cotas fixadas com os restritivos critérios legais.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm elevados ônus para tentar cumprir a lei, pois há dificuldade de recrutar pessoas com essas características. Além disso, sofrem com custos burocráticos e judiciais, decorrentes do pagamento de multas e outras penalidades.

Insegurança jurídica

- A impossibilidade material de cumprimento da cota sujeita as empresas à aplicação de penalidades.

Outras

- A grande maioria das pessoas, classificadas como deficientes, que também enfrentam algum grau de dificuldade na vida, não tem qualquer acesso preferencial ao mercado de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Ampliar a lista de deficiências aceitas para o cumprimento das cotas, utilizando os mesmos (e mais amplos) critérios adotados para quantificar o total de pessoas com deficiência no país. No caso de acúmulo de BPC e salário, as pessoas que se enquadram nestes novos critérios não receberiam BPC.

Ganho esperado

- Maior possibilidade de atendimento da cota, com redução do pagamento de multas e da incidência de penalidades associadas ao descumprimento da cota de deficientes. Para os trabalhadores com deficiência relativa, haveria uma ampliação das oportunidades no mercado de trabalho.

Medida necessária/instrumento

- Revisão do Decreto 3.298/1999.

Ementa: propõe a exclusão das atividades que demandam aptidão física, auditiva, visual ou mental plena da base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência.

Problema (irracionalidade)

A legislação estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a contratar de 2% a 5% de pessoas com deficiência, sem fixar qualquer exceção. Entretanto, algumas atividades empresariais exigem trabalhadores com aptidão física plena, como, por exemplo, serviços de segurança e vigilância e de transporte de passageiros, sob pena de expor o próprio trabalhador com deficiência a situações de riscos, bem como ampliar riscos para terceiros e para os demais trabalhadores. As funções laborais em que uma ou mais deficiências (física, mental ou sensorial) elevem significativamente o grau de dificuldade ou risco na realização do trabalho não devem constar da base de cálculo da cota. Adicionalmente, os processos de adaptação desses postos de trabalho às diferentes deficiências, quando possível, seriam muito onerosos, tornando irrazoável o investimento. Ou seja, é imperioso buscar as alternativas para as empresas cumprirem o desafio de inserção social e produtiva das pessoas com deficiências.

Consequências do problema

Custos

- Por não conseguirem cumprir a lei, as empresas incorrem em despesas administrativas e judiciais, custos burocráticos e judiciais, decorrentes do pagamento de multas e outras penalidades. Tentar cumprir exige, além de conseguir o profissional disposto, realizar qualificações e adequações que implicam elevados custos.

Insegurança jurídica

- A impossibilidade material de cumprimento da cota sujeita as empresas à aplicação de penalidades, com pouca chance de sucesso em contestação.

Outras

- Exposição dos trabalhadores com deficiência e dos demais empregados a riscos ocupacionais.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que determinadas atividades que demandam aptidão física, mental e sensorial plena não sejam computadas na base de cálculo das cotas de contratação de pessoas com deficiência. Tais atividades não deveriam ser computadas para cotas. A definição dessas atividades deverá ser incluída na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), considerando critérios técnicos e de razoabilidade, e ser revisada periodicamente por representantes do governo, dos trabalhadores, dos empregadores, com a colaboração das entidades com reconhecida competência em capacitação profissional e de entidade de representação de pessoas com deficiência.

Ganho esperado

- Redução do pagamento de multas e da incidência de penalidades associadas ao descumprimento da cota de deficientes para cargos que exigem aptidão plena. Menor exposição de trabalhadores a riscos ocupacionais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária e revisão da CBO.

Ementa: propõe a flexibilização da obrigatoriedade de cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência nos casos de restrições de locomoção e acesso dos trabalhadores.

Problema (irracionalidade)

Um dos fatores que impossibilita o cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas é a falta de acessibilidade das vias públicas e de transporte. Essa dificuldade é claramente verificada nos centros urbanos e mais ainda se evidencia nos locais mais afastados. Entretanto, essas situações não são observadas pela fiscalização e as empresas ficam sujeitas à aplicação de penalidades.

Consequências do problema

Custos

- A viabilização do acesso das pessoas com deficiência a locais mais afastados é onerosa para as empresas. Empresas podem ser penalizadas por não cumprirem as cotas exigidas em lei, mesmo que o descumprimento decorra de fatores externos à sua vontade.

Insegurança jurídica

- A impossibilidade material de cumprimento da cota sujeita as empresas à aplicação de penalidades, com pouca chance de sucesso em contestação. O esforço em disponibilizar vagas e transporte não é aceito pela fiscalização do trabalho e pelo MPT.

Outras

- O acesso das pessoas com deficiência a esses locais mais afastados é perigoso.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Flexibilização da obrigatoriedade de cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência para empresas que disponibilizam vagas. Elas buscam contratar, mas não têm êxito em razão das dificuldades existentes nas vias, nos locais e nos transportes públicos para locomoção e acesso dos trabalhadores com deficiência.

Ganho esperado

- Redução de multas e autuações decorrentes do descumprimento de cotas alheio à vontade da empresa. Para as pessoas com deficiência, não há impactos diretos, uma vez que a proposta se aplica apenas às situações em que efetivamente o acesso é mais difícil e desconfortável.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a criação de incentivos fiscais e financeiros para que as empresas possam adaptar suas estruturas físicas para pessoas com deficiência.

Problema (irracionalidade)

Ainda que dispostas a contratar pessoas com deficiência, muitas empresas enfrentam sérias dificuldades para cumprir as cotas. São frequentes os casos em que as empresas não dispõem de recursos para realizar as obras que se fazem necessárias para adaptar a sua estrutura física e os postos de trabalho.

Consequências do problema

Custos

- As obras necessárias para adaptação da estrutura física implicam investimentos diretos que, por vezes, têm custos financeiros associados. Há ainda o pagamento de multas e incidência de outras penalidades em caso de descumprimento das cotas.

Insegurança jurídica

- Dificuldade para cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência.

Restrições à produtividade/ inovação

- Espaços de trabalho pouco adaptados restringem a produtividade do trabalhador com deficiência.

Outras

- Exposição dos trabalhadores a desconfortos e situações de risco.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação de incentivos fiscais por meio dos quais as empresas possam deduzir de tributos as despesas referentes a obras realizadas para adaptar suas estruturas e financeiros para financiar as obras e as adaptações.

Ganho esperado

- Maior adequação das estruturas físicas das empresas e maiores possibilidades de contratação de pessoas com deficiências, com redução de custos com a realização das obras.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei e criação de linha de financiamento com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Multa rescisória e aviso prévio em aposentadoria espontânea

Ementa: propõe que se calculem a multa rescisória sobre o FGTS e o aviso prévio apenas sobre o período posterior à aposentadoria espontânea e não sobre todo o período do contrato de trabalho.

Problema (irracionalidade)

A legislação prevê, nos casos de demissão imotivada, o pagamento de multa equivalente a 40% (atualmente 50%) dos depósitos na conta do FGTS do trabalhador como forma de proteção contra demissão. Adicionalmente, o trabalhador tem direito a 30 dias de aviso prévio mais 3 dias por ano trabalhado. Nas hipóteses em que o empregado procede a aposentadoria espontânea, não correndo mais o risco de desamparo até conseguir outro emprego, esta proteção perde o sentido.

Consequências do problema

Custos

- As empresas mantêm elevado ônus de demissão.

Outras

- As empresas não têm estímulo de manter o trabalhador até se aposentar, podendo demiti-lo em uma fase da vida em que não é fácil a recolocação para completar o tempo de aposentadoria.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que, nos casos de rescisão do contrato de trabalho após aposentadoria espontânea, o cálculo da multa rescisória e do aviso prévio considere apenas o período posterior à aposentadoria.

Ganho esperado

- Manutenção da proteção ao trabalhador, com menor custo para empresas e estímulo para que elas mantenham os trabalhadores próximos à aposentadoria em seus quadros.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe as medidas para incentivar a contratação e a recuperação de infratores e reduzir a reincidência criminal.

Problema (irracionalidade)

Embora as pesquisas mostrem que o trabalho constitui uma das mais eficientes maneiras para se recuperar infratores e reduzir a reincidência criminal (estimada em 70% no Brasil), a maioria dos ex-presidiários fica à margem do mercado de trabalho devido à natural resistência das empresas em empregá-los. O baixo nível educacional e de qualificação dos egressos do sistema prisional agrava a dificuldade de sua reinserção no mundo do trabalho. Segundo estimativas do Banco Mundial, as despesas diretas para prevenção e correção da criminalidade, os danos causados à sociedade, a inibição dos investimentos e o alto custo de oportunidade correspondem a 7,5% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil. A ausência de incentivos para que as empresas contratem egressos dos presídios dificulta sua reintegração à sociedade, após o cumprimento de suas penas. Precisando trabalhar para sustentar suas famílias e a si próprios, a pouca oferta de oportunidades de postos de trabalho, expõe os ex-infratores aos riscos de reincidência. Dificuldade semelhante enfrentam os presos em regimes abertos e semiabertos.

Consequências do problema

Burocracia

- Trata-se de um recurso humano que exige mais esforço de gestão da empresa.

Outras

- Os ex-presidiários têm dificuldades naturais de reinserção no mercado, quando submetidos a competição por uma vaga de trabalho.
- A não reinserção produtiva de ex-presidiários e a sua reincidência no crime têm elevado ônus para a sociedade, haja vista os custos mensais do sistema com cada preso, além dos gastos com segurança pública e com o próprio sistema Judiciário.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação de um sistema de incentivos para que as empresas contratem ex-presidiários e presos em regimes abertos e semiabertos. Os incentivos devem incluir pagamento pelo Estado, diretamente via INSS, de parte do salário (50%, por exemplo, até o limite do teto da Previdência), dos principais encargos sociais e dos gastos com sua qualificação. A partir do segundo ano, as vantagens seriam reduzidas de forma gradual.

Ganho esperado

- A prática de incentivos desse tipo implica na redução da reincidência criminal e das despesas do Estado com o sistema prisional e a segurança pública. Ademais, isso ajuda a tranquilizar a população, melhorando inclusive o clima para novos investimentos e criação de empregos, além de recuperar os infratores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária definindo claramente o programa de incentivos para as empresas que se dispuserem a contratar ex-presidiários.

Ementa: propõe a explicitação do trabalho em ambiente artificialmente frio diverso de câmaras frigoríficas não enseja a pausa obrigatória do artigo 253 da CLT.

Problema (irracionalidade)

O artigo 253 da CLT determina que a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho deve ser concedido um intervalo de 20 minutos, caso o trabalho seja exercido em câmara frigorífica (que tem temperatura negativa e 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, o TST recentemente editou súmula em que estende com aplicação analógica esse intervalo para o trabalho em ambientes artificialmente frios, mesmo sem entrada e saída, como diz a lei. Isso impacta negativamente principalmente todo o setor econômico de abate e processamento de carnes que utilizam, por razões de saúde, ambientes artificialmente frios para manuseio, tratamento e embalo de carnes e derivados (10 a 11 graus). A pausa estabelecida pelo artigo 253 da CLT foi criada apenas com fins de preservar o trabalhador em ambientes muito frios e em relação ao choque térmico. Nos ambientes artificialmente frios, que trabalhadores estão com roupas adequadas e em atividade (com sensação térmica bem superior) e que não se tratam de câmara frigorífica, não há o prejuízo que ocorre nas hipóteses anteriores. Além disso, em diversas regiões do país, em determinadas estações do ano, a temperatura ambiente fica inferior à hipótese legal, o que torna a ampliação recente do artigo 253 ainda mais descabida.

Para ver as temperaturas a serem avaliadas, a referência é o mapa oficial do Ministério do Trabalho, a que se refere o artigo 253 da CLT, a ser considerado, conforme Portaria 21 do MTE, de 27 de dezembro de 1994 – é o mapa “Brasil Climats” da Fundação IBGE, da Secretaria de Estado de Planejamento e Orçamento publicado no ano de 1978 e que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo de vegetação natural. Mas nem o MTE e a Fundacentro possuíam este mapa, pois a única cópia estava no arquivo morto do IBGE, em péssimas condições.

Consequências do problema

Custos

- Aumento de 20% do custo da hora trabalhada, com desdobramentos em encargos e obrigações.

Insegurança jurídica

- Todas as empresas que utilizam ambientes artificialmente frios diversos das câmaras frigoríficas poderão ter novos passivos descabidos.

Restrições à produtividade/inação

- A imposição de um intervalo de 20 minutos a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho reduz a produtividade.

Outras

- Inviabilidade econômica de algumas empresas, pois a margem do setor frigorífico, por exemplo, é reduzida.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Retornar a inaplicabilidade das disposições contidas no artigo 253 da CLT ao trabalho em ambientes artificialmente frios diversos de câmaras frigoríficas.

Ganho esperado

- Redução da insegurança jurídica e redução de custos, com recomposição da produtividade.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária ou revisão da Súmula 438 do TST.

Ementa: propõe o fracionamento de férias em três períodos anuais para todos os empregados.

Problema (irracionalidade)

Pela CLT, em regra, as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período. Em casos excepcionais (que a própria CLT não especifica), o empregador poderá fracionar em dois períodos, nenhum inferior a 10 dias, mas sob pena de sujeição da multa administrativa, em completo descasamento da realidade e do desejo de muitos trabalhadores. A natureza da atividade desenvolvida pelo empregado, o tempo trabalhado sem descanso e a necessidade produtiva do empregador é o que deveriam ditar o período de fruição das férias. No mesmo sentido, é necessário rever a proteção sobre as férias dos menores de 18 e maiores de 50 anos, para os quais o fracionamento é vedado, mesmo com a expressiva melhoria nas condições físicas e mentais do trabalhador em todas as faixas etárias.

Consequências do problema

Insegurança jurídica

- A legislação não define os “casos excepcionais” para fracionar as férias e tampouco deixa a definição a critério do empregador. No caso de menor de 18 e maior de 50, o fracionamento é ilegal, sujeitando a empresa a riscos.

Restrições à produtividade/ inovação

- Em diversas situações, a impossibilidade de fracionamento de férias em três períodos pode impedir importantes ajustes na produção e na gestão da empresa.

Outras

- Muitos trabalhadores, mesmo preferindo maior fracionamento das férias, não poderão negociar com a empresa.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir a concessão de férias de forma fracionada em até três vezes, removendo a excepcionalidade desse procedimento e estendendo-o aos menores de 18 e aos maiores de 50 anos.

Ganho esperado

- Otimização da utilização de recursos. Para os trabalhadores, a proposta possibilita maior flexibilidade no gozo do direito de férias e redução do imposto de renda (IR) sobre o valor relativo às férias, que poderá ser percebido em parcelas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO



Ementa: propõe a dilatação de prazos para implantação das exigências da Norma Regulamentadora (NR) 12 e sua revisão técnica para padrões adequados de segurança, a serem exigidos em um prazo mais compatível com a substituição de máquinas e equipamentos.

Problema (irracionalidade)

• A Norma Regulamentadora (NR) 12 trata da questão de segurança do trabalho em máquinas e equipamentos. A norma foi revista recentemente para melhorar as proteções. É claro que este é um tema prioritário, mas que deve ter políticas adequadas. Contudo, a ideia era adequar de tal forma o parque existente, ou substituir por outras máquinas que, mesmo se o trabalhador tentasse, ele não conseguiria se machucar. Contudo, normas que antes eram cobradas exclusivamente de fabricantes (normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT) passaram a ser exigidas também do consumidor final do produto. O que era um processo natural de substituição virou uma obrigação de adequação à nova NR 12 de qualquer tipo de máquina ou equipamento, independentemente do modelo ou ano de fabricação. Passou-se a exigir que máquinas de 10, 20 ou 40 anos passassem a atender às regras atuais, sem a avaliação da possibilidade desse atendimento. Faltou nos ditames da NR 12 modular as novas obrigações, ou seja, criar uma linha de corte temporal para máquinas e equipamentos poderem atender à nova regulamentação. Diante disso, sobram irracionalidades e excessos. Um exemplo: as centenas de milhares de betoneiras dos canteiros da construção civil no Brasil não estão adaptadas às severas exigências da NR 12. Esta NR tem entrado em vigência por etapas, mas os prazos não têm sido suficientes para que as empresas façam os investimentos necessários para seu cumprimento. Seria mais razoável que se pensasse um processo mais natural de substituição das máquinas. O preço médio de adaptação de uma micro ou pequena panificadora é estimado em mais de 100 mil reais. Até a educação profissional deverá se adequar, e mesmo com baixos índices de acidentes pela própria situação de monitoramento, o SENAI terá um gasto expressivo para adaptar suas oficinas, enquanto, no caso das escolas técnicas federais, não se sabe como será feito. A fiscalização hoje poderia simplesmente parar a qualificação profissional na indústria caso resolvesse interditar as instalações. A fiscalização do MTE tem interditado instalações e embargado obras em grande parte do país por conta da NR 12, gerando prejuízos incalculáveis, inclusive em questões ainda no prazo de implantação, sobre a alegação de que há o subjetivo “grave e iminente risco”.

Consequências do problema

Custos

• Os investimentos para adaptação do parque industrial brasileiro é de muitas dezenas de bilhões de reais, e os prejuízos decorrentes de interdições e embargos são expressivos. A chegada de uma fiscalização numa pequena empresa pode ser fatal e levar ao seu encerramento de atividades e perda de empregos.

Insegurança jurídica

• Há muita insegurança decorrente da questão do grave e iminente risco e da dificuldade real de se adequar as instalações.

Burocracia

• Há diversos procedimentos burocráticos relacionados às normas, incluindo documentações extensas.

Outras

• Inviabilidade de empresas e desestímulo aos investimentos.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Adiamento imediato de prazos de implantação das exigências (inclusive do que está vigindo), à luz das dificuldades técnicas e econômicas que o parque industrial brasileiro enfrenta para fazer essas adaptações. Adiamento para instituições de ensino. Revisão técnica da NR 12 para eliminar excessos e adequar à realidade, com prazo razoável de implantação e suspensão dos embargos e interdições, a exceção de situações em que haja de fato significativo risco de acidentes.

Ganho esperado

- Redução da insegurança jurídica, dos prejuízos decorrentes da paralisação de atividades e do fechamento de pequenas empresas.

Medida necessária/instrumento

- Adiamento e revisão técnica da NR 12.

ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO



Ementa: propõe o afastamento de restrições ao trabalho a céu aberto em virtude de distorções no método de avaliação do calor.

Problema (irracionalidade)

O TST entendia que “Em face da ausência de previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto” (art. 195, CLT e NR 15 MTE, anexo 7). Contudo, recentemente editou súmula aditando entendimento e dispondo também que “Tem direito à percepção ao adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE”. Tal norma regulamentadora foi editada em 1978 e está em processo de revisão. Seu principal problema refere-se justamente à aplicação em atividades a céu aberto, pois o método de cálculo utilizado (IBUTG) remonta à década de 50, em situação específica dos marines americanos, e tem diversas falhas para sua aplicação, especialmente para atividades em ambientes externos, gerando grandes distorções. Portanto, o método de cálculo estabelecido por essa NR não deve ser aplicado ao trabalho exposto ao calor natural, apenas ao calor artificial (como em fornos de fundição), que passaria a incidir o adicional de insalubridade e as limitações temporais para o desempenho do trabalho. Nos índices mais elevados, o trabalho não poderia ser realizado. Em condições um pouco melhores, seria permitido por apenas 15 minutos contínuos, seguidos de pausa obrigatória de 45 minutos.

Assim, por sua distorção, mesmo estando em norma, ela não era aplicada, pois inviabiliza o trabalho a céu aberto em regiões naturalmente muito quentes, como Regiões Norte, Nordeste e parte da Centro-Oeste durante todo o ano, e, em parte do país, nas estações mais quentes. Por exemplo, seria praticamente paralisada a maioria das grandes obras públicas, bem como serviços de limpeza urbana, comércio em praias, agricultura, entrega de correspondências, entre outras executadas em ambiente sem climatização artificial. Poucos jogos de futebol poderiam ser realizados de dia sem interrupção para descansos e todos que trabalham a céu aberto teriam direito a receber adicional de insalubridade.

Consequências do problema

Custos

- Aumento do custo da hora trabalhada tanto pelo adicional de insalubridade quanto pelo tempo parado, além de formação de passivo trabalhista.

Insegurança jurídica

- Como os índices de IBUTG variam a cada poucos metros de distância, fica difícil estabelecer que intervalo de descanso deve ser feito. A perícia feita numa estação do ano dará resultados diferentes de outra época. Ninguém sabe que situação se aplica de fato ao adicional.

Restrições à produtividade/ inovação

- O trabalho diurno em boa parte do país seria praticamente inviabilizado se prosperar o entendimento do TST e se não for feita a revisão imediata da NR 15, anexo 3, do MTE.

Outras

- A elevação do custo do trabalho nessas condições expostas aumenta significativamente o preço de produtos e serviços (quando não os inviabiliza), trazendo impactos inflacionários e perda de competitividade de toda a economia. Adicionalmente, tende-se a grande judicialização da matéria, com custos para a sociedade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitar em lei que a limitação de calor somente é aplicável ao calor artificial, não incidindo adicional de insalubridade, e que as empresas devem prover medidas para reduzir os efeitos da exposição ao sol e revisar completamente o método e os parâmetros, inclusive de pausas da NR.

Ganho esperado

- Viabilização das atividades a céu aberto, com redução da insegurança jurídica e de passivos iminentes.

Medida necessária/instrumento

- Revisão da OJ SBDI-1 173-II do TST. Revisão da NR 15, anexo 3. Projeto de Lei ordinária definindo a matéria.

ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA



Ementa: propõe o estabelecimento de critérios legais objetivos e adequados para caracterizar o trabalho escravo.

Problema (irracionalidade)

A questão da caracterização de trabalho escravo, ou análogo ao de escravo, é uma das maiores fontes de insegurança que rege as relações do trabalho. Situações de mera informalidade contratual ou de descumprimento de normas específicas da legislação trabalhista são comumente gravadas como trabalho análogo ao de escravo pelas instituições fiscalizadoras do trabalho. Contudo, isto nada tem a ver com o cerceamento de liberdade de trabalhadores e/ou ausência de remuneração pelo trabalho. Ou seja, atualmente, para o enquadramento no trabalho em condições análogas à de escravo, os órgãos fiscalizadores e alguns julgadores têm feito uma interpretação discricionária e extensiva dos termos jurídicos, contidos no artigo 149 do Código Penal (trabalho forçado, jornada exaustiva e trabalho degradante), que trazem um enorme grau de subjetividade, aliado às orientações estabelecidas na Instrução Normativa (IN) 91 do MTE. Há uma necessidade em separar as questões trabalhistas daquelas que são definidas como crimes contra a liberdade pessoal, sem se perder de vista avaliações razoáveis de cada caso analisado, considerando questões geográficas ou culturais de cada região do território. Por vezes, empresas são obrigadas a construir instalações em locais longínquos, quando os próprios trabalhadores, por questões culturais, preferem dormir em redes, por exemplo. Devido à ausência de critérios objetivos legais para caracterizar o trabalho escravo, associados a outros conceitos subjetivos de trabalho degradante e jornada exaustiva, empresas sérias têm sido injustamente punidas e expostas publicamente, com impactos relevantes na sua imagem e sobrevivência. Adicionalmente, tramita no Congresso uma PEC que pune com a expropriação da propriedade essas subjetivas situações de “trabalho escravo”. Em que pesem a importância do tema e a gravidade de atos atentatórios aos direitos humanos, o combate a essas práticas deve se basear em critérios objetivos e razoáveis, de fácil identificação, para ser aplicado eficazmente. Num país em que o próprio sistema trabalhista com as suas leis e instituições induzem a uma elevada informalidade, a punição de empresas com trabalhadores regularizados não é admissível.

Consequências do problema

Custos

- Muitas empresas sofrem prejuízos irreparáveis em sua imagem sem que tenham se envolvido efetivamente em situações de trabalho forçado ou tráfico de pessoas. A entrada na lista do MTE restringe a obtenção de empréstimos bancários.

Insegurança jurídica

- Há casos em que a informalidade ou o descumprimento de normas específicas podem ser caracterizadas como “trabalho análogo à escravidão”. A ausência de critérios objetivos e razoáveis causa insegurança jurídica, com consequências inclusive criminais para os empreendedores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Explicitação das condições que caracterizam o trabalho escravo ou análogo ao de escravo a partir da delimitação do cerceamento efetivo da liberdade e não remuneração.

Ganho esperado

- Redução da insegurança jurídica que inibe investimentos e prejudica a produção e criação de um marco legal claro que protegeria, de forma mais efetiva, aqueles que são efetivamente vítimas desse tipo de prática criminosa.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária e mudança na IN 91.



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe a mudança da base de cálculo da contribuição previdenciária patronal atualmente incidente sobre a folha de pagamento.

Problema (irracionalidade)

A Previdência Social é uma das políticas públicas mais importantes da sociedade. Existem diversas possibilidades de financiá-la e, no Brasil, escolheu-se a folha de pagamentos como base de cálculo. Assim, a Previdência é responsável direta por um expressivo aumento no custo do trabalho formal no Brasil. Se, de um lado, tal escolha faz sentido numa perspectiva de capitalização individual, por outro, traz diversas consequências negativas ao onerar o trabalho. A desoneração da folha de pagamentos contribui para a maior formalização dos empregos e reduz a tendência ao uso de soluções heterodoxas de trabalho. Por fim, a desoneração eliminaria a participação da Receita Federal nas relações de trabalho e todas as suas consequências burocráticas, administrativas e judiciais.

Consequências do problema

Custos

- Aumenta o custo do trabalho formal e prejudica a competitividade.

Insegurança jurídica

- Traz diversas situações problemáticas, em que o uso de benefícios é confundido com salário indireto, com consequências importantes nos campos administrativo e judicial.

Outras

- Dificulta a formalização dos empregos.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Modificar a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal para o faturamento, promovendo a real desoneração de atividades da indústria.

Ganho esperado

- Redução do custo do trabalho, com ganhos de competitividade, com reflexos nos custos de produção e no controle da inflação. Maior formalização de empregos com ganhos para trabalhadores e para a Previdência Social.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a extinção da multa adicional de 10% sobre o FGTS nos casos de demissão sem justa causa.

Problema (irracionalidade)

A Lei Complementar (LC) 110/2001 instituiu duas contribuições sociais incidentes sobre os depósitos do FGTS: a primeira, a de um percentual adicional de 0,5% do FGTS pelo prazo de 60 meses, incidente sobre o depósito mensal de 8%; a segunda, de um adicional de 10% incidente em caso de despedida de empregado sem justa causa. A causa determinante para criação dessas contribuições foi a necessidade, por parte do Governo Federal, da formação de fundos para compensar as perdas do FGTS ocasionadas por planos econômicos. Fez-se então o chamado “maior acordo do mundo” entre governo, empregadores e trabalhadores. A contribuição adicional de 0,5% produziu efeitos de janeiro de 2002 até janeiro de 2007. Porém, a alíquota adicional de 10%, por não ter prazo de vigência definido, aguarda a derrogação da sua vigência, mesmo com o seu objetivo já tendo sido alcançado em 2012, qual seja, a quitação das diferenças de saldos do FGTS. Trata-se de mais um ônus ao emprego que prejudica a empresa e não traz qualquer ganho ao trabalhador.

Consequências do problema

Custos

- Aumenta o custo tributário relacionado ao trabalho, à medida que amplia o custo para a empresa em processos de demissão, quando necessária.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Extinguir a multa adicional de 10% sobre o FGTS, criada pela LC 110/2001, nos casos de demissão sem justa causa.

Ganho esperado

- Desoneração dos custos do trabalho, o que reforça a competitividade e estimula a criação de empregos. Não há impacto direto ao trabalhador.

Medida necessária/instrumento

- Aprovação na Câmara do PLP 0200/2012, o qual foi aprovado no Senado sob o número PLS-C 198/2007.

Ementa: propõe a retirada expressa da incidência da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado.

Problema (irracionalidade)

A Lei 8.212/1991 estabelece que as contribuições previdenciárias devem incidir sobre o total das remunerações pagas destinadas a retribuir o trabalho. O Decreto 3.048/1999, coerentemente com a lei, determinava, no artigo 214, § 9º, letra f, que o aviso prévio indenizado não integrava o salário de contribuição. Em 12 de janeiro de 2009, foi editado o Decreto 6.727, que, sem qualquer fundamentação, revogou a letra f do citado § 9º. A partir daquela data, a Secretaria da Receita Federal e Previdenciária passou a exigir das empresas o desconto e o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre os valores pagos como aviso prévio indenizado. Esses valores não poderiam ser cobrados, uma vez que o aviso prévio indenizado (justamente por seu caráter indenizatório) não é uma remuneração destinada a retribuir o trabalho. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já emitiram diversas decisões, mas a Receita insiste na cobrança, apesar das empresas que ingressam com ações conseguirem se dispensar desse recolhimento.

Consequências do problema

Custos

- A cobrança de contribuições previdenciárias sobre o aviso prévio indenizado gera custos diretos e indevidos para empresas (20%) e trabalhadores (8% a 11%), onerando o custo do trabalho.

Insegurança jurídica

- As empresas para conseguirem evitar o pagamento precisam ajuizar ações que são onerosas e com algum grau de insegurança.

Burocracia

- Para a empresa não ter que pagar contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, ela deve recorrer ao Poder Judiciário.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Retirar expressamente a incidência da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado.

Ganho esperado

- Redução de custo do trabalho para empresas e aumento do ganho para trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Reincluir no Decreto 3.048/1999 a letra f do § 9º do artigo 214.

Contribuições previdenciárias durante o afastamento por licença médica

Ementa: propõe a eliminação do recolhimento de contribuições previdenciárias ao INSS sobre os dias de afastamento por licença médica do trabalhador.

Problema (irracionalidade)

Durante os primeiros 15 dias em que o funcionário se encontra afastado por licença médica – e a empresa arca com esse custo –, há incidência de contribuições previdenciárias sobre essa remuneração. Ocorre que esses pagamentos não correspondem à remuneração do trabalho, ou seja, não há contraprestação de serviços e, portanto, não deveriam ser objeto de recolhimento dessas contribuições. Nesse período, a empresa já tem que arcar com os custos salariais e outras obrigações acessórias, sem que nada esteja sendo produzido. Por se tratar de questão de seguridade, estes custos devem ser minimizados para a empresa.

Consequências do problema

Custos

- A cobrança de contribuições previdenciárias durante o período em que o funcionário se encontra afastado por licença médica gera custos adicionais para as empresas (20%). O que se traduz em ônus adicional ao trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Isentar a empresa de recolhimento de contribuições previdenciárias sobre o período em que o funcionário se encontra afastado por licença médica, sem interromper a contagem de tempo de serviço.

Ganho esperado

- Redução de custos do trabalho e estímulo ao emprego.

Medida necessária/instrumento

- Decreto para alterar o Decreto 3.048/1999 ou projeto de lei ordinária para alterar a Lei 8.212/1991.

Ementa: propõe a redução da alíquota do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para micro e pequenas empresas (MPes).

Problema (irracionalidade)

Todos os encargos salariais criam dificuldades de contratação formal para as micro e pequenas empresas. Uma despesa significativa é o FGTS (8% ao mês e 50% de indenização por ocasião da dispensa sem justa causa do empregado).

Por isso, muitas delas optam pela contratação informal, que prejudica os empregados e cria insegurança para as empresas.

Consequências do problema

Custos

- Os custos associados ao FGTS ajudam a inibir a contratação formal de empregados em micro e pequenas empresas. Por sua vez, a não contratação adequada gera passivos trabalhistas que as micro e pequenas empresas raramente conseguem honrar.

Insegurança jurídica

- A informalidade derivada da oneração excessiva do trabalho formal gera grande insegurança e passivos que podem inviabilizar as empresas.

Outras

- O trabalhador informal acaba ficando sem qualquer FGTS ou outros direitos.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Redução da alíquota do FGTS para micro e pequenas empresas de 8% para 2% aplicável por prazo determinado para a contratação formal de empregados.

Ganho esperado

- Redução de custos do trabalho para as micro e pequenas empresas e aumento de empregos formais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária (PL 951/2011) ou outro.

Ementa: propõe a revogação da indenização adicional equivalente a um salário mensal para o empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial.

Problema (irracionalidade)

Quando implantou a correção automática de salários, a Lei 6.708/1979 criou uma indenização adicional equivalente a um salário mensal para “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecederse a data de sua correção salarial”. Esse artigo visava impedir que trabalhadores fossem dispensados para não receber os aumentos compulsórios em decorrência da alta inflação da época. Em um contexto de inflação crescente, a Lei 7.238/1984 manteve a previsão do pagamento da mesma indenização. A legislação posterior pertinente à política salarial alterou, repetidas vezes, os critérios para o reajuste dos salários, revogando sempre as disposições em contrário, até acabar definitivamente com os aumentos compulsórios. Ficar com o trabalhador até o momento de pagar o menor salário em um período de inflação alta podia até ter uma lógica econômica, mas em regime de inflação baixa, como o atual, isto perdeu o sentido, o que torna a multa mencionada uma idiosincrasia onerosa.

Consequências do problema

Custos

- Aumento do custo do trabalho com pagamentos de indenizações que não atendem mais aos objetivos de quando foram criadas, ou com estruturas jurídicas para defesa da empresa.

Burocracia

- Necessidade de controle do tempo de trabalho do funcionário, para calcular o número de dias de aviso prévio e, em consequência, quando ocorrerão os 30 dias anteriores à data de correção salarial.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Extinguir o adicional.

Ganho esperado

- Eliminação de uma distorção e diminuição de passivos trabalhistas e menor número de ações trabalhistas descabidas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para revogação expressa dos artigos 9º das Leis 6.708/1979 e 7.238/1984.

Ementa: propõe a exclusão dos adicionais de periculosidade e insalubridade da base de incidência de contribuições previdenciárias.

Problema (irracionalidade)

O adicional de insalubridade pago aos empregados tem o objetivo de indenizar o trabalhador de possível dano que venha a ocorrer à sua saúde em razão da atividade laboral exercida. O adicional de periculosidade, de forma similar, indeniza o trabalhador em decorrência de riscos de acidente relacionados à exposição a agentes. Portanto, é nítido o caráter indenizatório que possuem essas verbas. Com essa característica e, portanto, por não corresponder a uma remuneração por trabalho prestado, os adicionais deveriam ter o mesmo tratamento tributário de outras verbas de caráter indenizatório – como o aviso prévio e as férias indenizadas – e, assim, não sofrer incidência de contribuições previdenciárias.

Consequências do problema

Custos

- A cobrança de contribuições previdenciárias sobre o adicional de insalubridade e periculosidade gera custos diretos para empresas (20%) e trabalhadores (8% a 11%).

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Confirmar o caráter indenizatório dos dois adicionais e, assim, os excluir da base de incidência de contribuições previdenciárias.

Ganho esperado

- Redução de custos para empresas (20% sobre o adicional de insalubridade e periculosidade) e trabalhadores (de 8% a 11% sobre o adicional de insalubridade e periculosidade).

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei alterando a Lei 8.212/1991.

Seguro de vida em substituição ao adicional de periculosidade

Ementa: propõe a criação de seguro obrigatório em substituição ao pagamento de adicional de periculosidade, que seria extinto gradualmente.

Problema (irracionalidade)

O adicional de periculosidade está associado à exposição do trabalhador a condições de risco acentuado à sua vida, sendo pago junto com o salário. Contudo, as melhores práticas do mundo em relação à SST não compensam o trabalhador porque teria trabalhado em risco. Ao contrário, busca-se sempre reduzir ao máximo a situação de risco e, em caso de infortúnio, reduzir o impacto pessoal ou familiar futuros. O Brasil, com o adicional de periculosidade, optou por uma via inadequada por diversos motivos. Financeiramente é vantajoso para o profissional trabalhar em condições de risco para receber o adicional de periculosidade. Já para as empresas, em diversos casos, há certa inevitabilidade no risco que nem os melhores treinamentos e práticas de segurança conseguem afastar por completo. É o caso de inflamáveis e de explosivos, para os quais sempre haverá algum risco de explosão ou de fogo. Tais questões, aliadas ao fato de que o adicional de periculosidade não gera diretamente qualquer amparo futuro para o trabalhador e/ou sua família em eventual acidente, levam à conclusão de que o adicional de periculosidade deve ser substituído por algum mecanismo mais adequado e pertinente para o objetivo para o qual foi criado.

Consequências do problema

Custos

- Independentemente da ocorrência de infortúnio, o adicional de periculosidade onera em 30% a folha de salários, embora não reduza o impacto futuro para o trabalhador, a família ou a sociedade em caso de fatalidade ou invalidez.

Insegurança jurídica

- Com o trabalhador ou família desamparados, ampliam-se as ações judiciais de danos.

Outras

- Trabalhadores e/ou suas famílias ficam desamparados na eventualidade de acidentes que causem invalidez ou morte.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Extinguir o adicional de periculosidade e substituí-lo por um seguro para os trabalhadores que exercem suas funções em contato permanente com inflamáveis, explosivos ou eletricidade em condições de risco acentuado. As empresas manteriam o pagamento do adicional de periculosidade correspondente a todos os locais/atividades que atualmente têm condição de risco acentuado. Contudo, anualmente, o adicional seria reduzido em 10%, até ser extinto. Isso seria aplicável tanto aos profissionais que já recebem o adicional, como também aos novos profissionais que comessem a trabalhar no local ou na atividade, no percentual já reduzido, caso isso já tenha ocorrido.

Ganho esperado

- Amparo ao trabalhador e/ou à sua família na eventualidade de acidente que cause invalidez ou óbito. Desestímulo ao trabalho em condições de risco, e, por outro lado, as empresas teriam mais estímulo a aumentar a segurança do trabalho de forma a reduzir o valor do seguro. Eliminar-se-iam buscas artificiais por caracterizar periculosidade apenas para ampliar os salários, e não por motivação coerente com as razões da legislação. A diminuição gradativa do seguro reduziria o impacto na remuneração do trabalhador, afora a possibilidade de que negociações coletivas gerem compensações diferenciadas por setor.

Medida necessária/instrumento

- PEC, para substituir o adicional de periculosidade pelo seguro de periculosidade, e PL, para regulamentar o seguro.

Ementa: propõe o pagamento proporcional do adicional de periculosidade de acordo com o tempo de exposição ao risco.

Problema (irracionalidade)

O cancelamento da Súmula 364 do TST, que previa a possibilidade de “fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco”, por meio de convenção ou acordo coletivo, trouxe um cenário de insegurança para as empresas que possuem essas disposições em suas normas coletivas e possibilidade de aumento de custos do trabalho. O fato é que pessoas que passam pouco tempo em situação de potencial exposição a agentes de risco ficaram com a possibilidade de pleitear o direito ao adicional salarial na mesma proporção de quem está constantemente exposto.

Consequências do problema

Custos

- Aumento de custos do trabalho decorrentes do pagamento de adicional de periculosidade de forma integral para os trabalhadores que têm exposição reduzida a agente de risco e aumento de custos com ações trabalhistas.

Insegurança jurídica

- Incerteza sobre o posicionamento da Justiça do Trabalho após o cancelamento da Súmula 364 do TST.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação de dispositivo legal que determine expressamente a redução do percentual do adicional de periculosidade ou o pagamento proporcional ao tempo de exposição ao risco, por meio de convenção ou acordo coletivo.

Ganho esperado

- Redução de custos do trabalho e maiores níveis de segurança jurídica. Para os trabalhadores, a proposta possibilita o recebimento do adicional por aqueles que possuem tempo limitado de exposição.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar o artigo 193 da CLT.

Ementa: propõe a eliminação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) dos trabalhadores afastados para cumprir o serviço militar obrigatório.

Problema (irracionalidade)

Pela legislação atual, o trabalhador afastado da empresa para o cumprimento de suas obrigações com o serviço militar mantém seu direito aos depósitos mensais referentes à composição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A medida, embora vise incentivar o serviço militar, tem efeito prático contrário, desincentivando a contratação de jovens com idade entre 16 e 18 anos. Além disso, é mais um ônus ao trabalho que desestimula a geração de empregos.

Consequências do problema

Custos

- A contratação de trabalhadores que ainda não concluíram suas obrigações com o serviço militar cria a possibilidade de custos com FGTS de um trabalhador ausente.

Outras

- O desincentivo à contratação de jovens de 16 a 18 anos retira a possibilidade de inclusão social mais rápida, mediante aquisição de conhecimento profissional prático e renda para esse estrato da população.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Suspensão do contrato de trabalho durante o cumprimento, pelo trabalhador, de suas obrigações militares, transferindo para o governo a obrigação de recolher seu FGTS durante esse período.

Ganho esperado

- A medida configurará incentivo à contratação de jovens com idade entre 16 e 18 anos e incentiva a formalização de empregos, além de reduzir riscos de maiores custos do trabalho para quem emprega.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei dando nova redação ao parágrafo único do artigo 4º da CLT.

Ementa: propõe a desoneração do custo previdenciário de aprendizes empregados por empresas.

Problema (irracionalidade)

A aprendizagem é uma obrigação acessória que onera os contratos normais de trabalho, na medida em que a geração de empregos impõe o ônus da contratação de aprendizes a partir de uma cota definida. As empresas devem empregar e matricular em cursos de aprendizagem número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% das funções existentes que demandam formação profissional. Contudo, os custos relativos a esse tipo de contrato de trabalho são praticamente idênticos aos de um trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado (exceção do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS de 2%). Contudo, o aprendiz passa parte de sua jornada em atividades teóricas e práticas de formação. Por isso, é necessário desonerar o custo de contratação de aprendizes, inclusive para compensar a produtividade inferior daquele que está passando pelo processo de aprendizagem.

Consequências do problema

Custos

- As empresas possuem custos adicionais, inclusive com tempo não trabalhado para formação e suas despesas, com a gestão e com a menor produtividade, e os encargos previdenciários acabam sendo um ônus que se soma a essas e demais obrigações do contrato de trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Desonerar o custo previdenciário do aprendiz empregado pela empresa, eliminando o percentual de contribuição da empresa.

Ganho esperado

- Redução de custos diretos da empresa, com o profissional em processo de aprendizagem, e indiretos do trabalho. Menor resistência das empresas a contratar aprendizes em percentual acima do mínimo legal (5%).

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei alterando a Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei 8.212/1991).



Ementa: propõe a adoção de metodologia e atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para o cálculo adequado da cota de aprendizes.

Problema (irracionalidade)

O artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que a cota de 5% a 15% deve ser calculada tomando-se por base as atividades que demandam formação profissional, visando atender às demandas do mercado de trabalho. A partir do Decreto 5.598/2005, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) tornou-se referência para o cálculo de cotas. Com isso, o MTE promoveu a revisão unilateral da CBO quando fixou que quase todas as ocupações demandam aprendizagem profissional metódica (teórica e prática), excetuadas algumas poucas constantes do Decreto 5.598/2005, em desacordo com a legislação e com os objetivos deste instituto. Com isso, funções que não exigem formação profissional em nível de aprendizagem, como, por exemplo, vigias, porteiros, recepcionistas, cobradores de ônibus, auxiliares de serviços gerais etc., passaram a ser incluídas no cálculo das cotas de contratação obrigatória de aprendizes pelas empresas. Há inclusive muitas situações exdrúxulas, como a marcação da função de Presidente da República, como demandante de aprendizagem. Segundo cálculos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), essa obrigação na indústria foi ampliada em oito vezes.

Consequências do problema

Custos

- O aumento injustificado do número de aprendizes a serem contratados impõe custos adicionais para os empregadores, tanto com os aprendizes, quanto com todo o processo de gestão, onerando o custo do trabalho. Como muitas vezes não conseguem cumprir as cotas, correm riscos de penalizações pelo MTE e pelo MPT e de terem custos judiciais para se defender.

Insegurança jurídica

- Instituições formadoras e empresas não sabem quais são efetivamente as atividades que, em linha com a lei, demandam aprendizagem profissional e, portanto, fazem parte da base de cálculo da cota. O desacordo com a fiscalização no cálculo da cota leva as empresas a terem que se defender juridicamente, com riscos.

Burocracia

- A gestão do aprendiz exige o acompanhamento e a monitoria, o que implica expressivo conjunto de exigências burocráticas a serem seguidas.

Outras

- Com o aumento de jovens formados sem demanda, há uma perda de recursos da sociedade e uma frustração dos jovens.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Definição de uma metodologia adequada com base na lei e implantação de mecanismo de atualização contínua da CBO com participação do Sistema S, na forma de um conselho permanente funcionando no MTE, fazendo a identificação precisa das funções que demandam formação profissional do nível de aprendizagem para orientação das empresas e da fiscalização.

Ganho esperado

- Redução do custo indireto de gerar empregos, da burocracia e da insegurança jurídica para as empresas, com adequação da oferta de aprendizagem à demanda de acordo com os critérios estabelecidos na CLT, com melhores perspectivas de aproveitamento dos jovens.

Medida necessária/instrumento

- Portaria ministerial.

Ementa: propõe a redução de encargos, por prazo determinado, para as empresas que oferecerem a primeira oportunidade de emprego ao profissional.

Problema (irracionalidade)

A falta de qualificação profissional é um dos maiores problemas enfrentados por quem busca uma colocação no mercado de trabalho. Essa deficiência é potencializada quando aliada à falta de experiência prática, o que, por vezes, torna-se em obstáculo que dificulta a celebração de um contrato formal de emprego, isto porque, em geral, possuem produtividade naturalmente abaixo dos trabalhadores mais experientes, a despeito da sua formação acadêmica. Assim, não faz sentido que o custo envolvido na contratação e na manutenção de um profissional sem qualificação ou experiências anteriores seja equivalente ao custo de um empregado já experiente e com habilidades técnicas já comprovadas e aplicadas há mais tempo na empresa. Esse processo, enfrentado na sua maioria por jovens, induz a um círculo nefasto para o ingresso no mercado de trabalho. Já houve iniciativas como a criação do Programa Primeiro Emprego, cuja subvenção de R\$ 250,00 por mês durante os primeiros 12 meses mostrou-se insuficiente para permitir que o programa obtivesse sucesso, o que comprova a necessidade de ampliação dos apoios e a eliminação de restrições de idade e renda.

Consequências do problema

Custos

- A empresa tem indiretamente um custo maior com a contratação de jovens sem experiência, pois, de forma geral, terão menor produtividade e qualidade técnica e demandará maior investimento em treinamento profissionalizante.

Outras

- Dificuldade de os jovens profissionais ingressarem no mercado de trabalho, mesmo com formação acadêmica de qualidade, com impactos econômicos e sociais e aumento do desemprego involuntário.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Reduzir encargos ou benefícios legais e convencionais, por um prazo limitado ao treinamento profissional, para as empresas que oferecerem as primeiras oportunidades profissionais.

Ganho esperado

- O ganho é recíproco. Para os profissionais que buscam seu primeiro emprego, eles terão a oportunidade de conseguir um contrato formal e treinamento, qualificando-se para o mercado de trabalho. Para as empresas, além da redução dos encargos do início do contrato e, posteriormente, durante a formação prática, elas terão empregados preparados para os desafios das atividades profissionais. Para a sociedade, a redução nos índices de desemprego entre os jovens e maior ingresso de trabalhadores em processos de aprimoramento no mercado de trabalho formal.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária

Ementa: propõe a redução de encargos, por prazo determinado, para a contratação de profissionais recém-formados.

Problema (irracionalidade)

Os custos envolvidos na contratação de um profissional recém-formado são os mesmos de um profissional já experiente, mas, como ele tem produtividade menor, as empresas preferem buscar o profissional pronto. Apenas as grandes empresas acabam criando programas de trainee para fazer a iniciação profissional de recém-formados, pois são investimentos elevados até que ele atinja níveis desejados de maturidade e produtividade. Para atender às suas necessidades pessoais e conseguir se inserir no mercado de trabalho, muitos desses profissionais acabam aceitando empregos em atividades diferentes da qual se formou, o que, do ponto de vista econômico, não é racional. Depois, dificilmente conseguem retornar à carreira desejada.

Consequências do problema

Custos

- Contratar profissional recém-formado gera um custo maior para a empresa porque, de forma geral, terá menor produtividade e qualidade técnica e demandará maior investimento em qualificação e gestão.

Outras

- Jovens recém-formados têm dificuldades de se inserir, embora haja grande quantidade de desempregados.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Programa de redução de encargos, por prazo determinado, para a contratação pelas empresas de profissionais recém-formados, quer seja para nível técnico/médio, quer seja nível superior, possibilitando em lei, inclusive, a adoção de pisos salariais diferenciados da categoria, inferior em até 50% em relação ao da função que exerce.

Ganho esperado

- Redução do nível de desemprego de jovens e maior dinamismo na reposição e qualificação de profissionais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a isenção de encargos previdenciários para bolsas de estudos concedidas por empresas.

Problema (irracionalidade)

Um dos maiores desafios para o crescimento e a competitividade do país é a formação de profissionais qualificados para acompanhar e atender às necessidades do setor produtivo. Frequentemente, as empresas, como forma de suprir deficiências e gerar profissionais mais alinhados às suas necessidades profissionais, se dispõem a pagar ou subsidiar parcialmente tais cursos de qualificação. Tal comportamento deveria ser estimulado. Contudo, a lei que instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pro-natec), em sentido inverso, determinou a incidência de encargos previdenciários sobre bolsas de estudos e planos de ensino fornecidos pelas empresas para qualificação e capacitação profissional, em especial, mas não exclusivamente, de nível superior, de seus empregados. Apenas no caso de bolsas de estudo para nível básico (fundamental e médio) e técnico (espécie tecnólogo), a lei permite a isenção dos encargos previdenciários incidentes sobre os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação de seus empregados. Ainda assim, há um teto para os valores isentos de contribuições previdenciárias.

Consequências do problema

Custos

- Aumento de gastos pelas empresas caso subsidiem a capacitação de seus empregados.

Insegurança jurídica

- Há aspectos pouco claros na legislação (por exemplo, cursos para habilitações específicas e cursos de idiomas in company).

Restrições à produtividade/ inovação

- Os menores níveis de qualificação profissional são um obstáculo ao crescimento da produtividade e à inovação.

Outras

- Desestímulo à concessão de subsídios para formação de pessoal qualificado.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Isentar expressamente de contribuições previdenciárias os valores pagos pelas empresas, a fim de subsidiar a qualificação e capacitação profissionais de seus empregados em qualquer nível de ensino.

Ganho esperado

- Formação de mão de obra qualificada necessária ao desenvolvimento econômico do país. Aumento da oferta, pelas empresas, de bolsas de estudos e outros subsídios para atualização, qualificação e capacitação profissionais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe que a carga horária de cursos de formação profissional que as empresas patrocinarem aos seus trabalhadores, em horário diverso ao contratual, não seja computada na jornada de trabalho para o efeito do pagamento de horas extraordinárias.

Problema (irracionalidade)

Com o desenvolvimento econômico do Brasil, o mercado de trabalho tem experimentado uma demanda crescente por mão de obra qualificada e especializada. Num contexto de valorização dos profissionais mais bem preparados, eles buscam o aprimoramento dos seus conhecimentos gerais e técnicos. Porém, muitos enfrentam obstáculos relacionados aos custos com cursos, seja em nível técnico ou fundamental e superior. Por isso, quando a empresa patrocina os cursos de formação ou capacitação em horário diverso ao da jornada de trabalho dos seus empregados, parte da jurisprudência tem entendido que se trata de horário à disposição do empregador e computa o tempo gasto com a consecução do curso como horas extraordinárias. Muitas vezes, por ser matéria relacionada ao interesse da empresa, entende-se que ela deve remunerar esse período, como se não houvesse ganho direto também para o trabalhador. Esse entendimento jurisprudencial desestimula as empresas a investirem no treinamento e na capacitação dos seus empregados, impactando na competitividade das empresas. A promoção da melhoria do conhecimento e a absorção do custo pelo empregador deve ser estimulado e não mitigado com penalizações, como no caso de condenações em horas extras com cursos de formação, mesmo que patrocinado em horário diverso ao contratual, pois é uma ação positiva da empresa e se traduz em benefício direto para o empregado que incorpora o conhecimento, já que o empregado bem formado está preparado para melhor enfrentar os desafios na sua atividade profissional.

Consequências do problema

Custos

- Além dos custos com os cursos, as empresas têm despesas com horas extras diretamente, ou podem vir a ter a partir de uma decisão judicial, representando risco de formação de passivos.

Insegurança jurídica

- Ao pagar um curso em horário fora do expediente, a empresa não tem a segurança de que não terá novos custos não planejados. Não existe legislação positivada que determine que o período para a formação profissional do empregado, custeado ou não pelo empregador, deva ser computado à sua jornada de trabalho. A construção do entendimento é jurisprudencial.

Restrições à produtividade/ inovação

- A carência de trabalhadores qualificados compromete a capacidade de as empresas inovarem e reduz o nível da produtividade do trabalho.

Outras

- O empregado perde, pois deixa de usufruir de novos conhecimentos e de se preparar eficazmente para o mercado de trabalho, pois, não raro, não dispõe de recursos financeiros para custear cursos de qualidade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Definir na legislação que o patrocínio de cursos de qualificação, de maneira geral, além do horário de trabalho, não é considerado jornada e não gera a percepção de horas extraordinárias.

Ganho esperado

- Aumento dos investimentos em treinamento e qualificação com consequente elevação da produtividade e da competitividade, do lado das empresas, e do nível de emprego e de salários, do lado dos trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a vinculação de uma parte das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) à qualificação profissional e à bolsa qualificação.

Problema (irracionalidade)

O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) – ao receber recursos da contribuição do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), da contribuição sindical e de recursos do tesouro, entre outros – tem por um dos objetivos financiar a qualificação profissional. Entretanto, hoje o valor destinado a esses programas é muito reduzido, correspondendo a menos de 3% dos valores despendidos aos anos. Grande parte dos recursos hoje vai para o abono salarial, que já não faz muito sentido de existir devido à expressiva elevação real do valor do salário-mínimo, e mais da metade para o seguro-desemprego, que em tese teria menores custos se não houvesse tantos estímulos à rotatividade/informalidade, e os trabalhadores tivessem melhor qualificação e pudessem ocupar as vagas abertas no mercado de trabalho. Ao não fomentar a qualificação, esse modelo restringe o acesso ao trabalhador a um novo emprego.

Consequências do problema

Restrições à produtividade/ inovação

- Baixo investimento em qualificação profissional prejudica ganhos de produtividade.

Outras

- Trabalhadores têm menos oferta de cursos de qualificação

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Vincular a destinação de uma parte das receitas do FAT para qualificação profissional (contingenciamento de recursos), estabelecendo um processo de acreditação das instituições.

Ganho esperado

- Maior oferta de cursos de qualificação profissional com aumento da formação de pessoal e mais possibilidades de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a revisão dos mecanismos de concessão do seguro-desemprego, de modo a condicionar o acesso à qualificação e ao atendimento do trabalhador às possibilidades de emprego, com proibição de trabalhar informalmente.

Problema (irracionalidade)

Da forma como está desenhado, o Programa do Seguro-Desemprego (PSD), somado aos ganhos auferidos com o fim do contrato de trabalho (aviso prévio indenizado e FGTS com multa de 40%), cria um verdadeiro incentivo ao trabalhador que quer ser demitido. Isto ocorre em especial quando o mercado de trabalho está aquecido e há possibilidades de trabalho na informalidade, o que permite uma renda significativamente superior a que teria em condições normal. A cada 12 meses formais, o trabalhador tem direito a quatro meses de seguro-desemprego. Após novos 12 meses, completa os 16 necessários para acessar novamente o seguro-desemprego. Isto contribui para o aumento da rotatividade, que causa prejuízos ao país, tanto pelos elevados gastos do FAT, quanto pelos custos para as empresas e o enfraquecimento dos sindicatos. Recentemente, o pagamento foi condicionado à matrícula em cursos profissionalizantes para quem estiver solicitando o seguro apenas na terceira vez em 10 anos. Adicionalmente, não há uma efetiva integração entre o Sistema Público de Emprego (Sine) e o Programa Nacional de Qualificação, responsáveis pela recolocação e pela qualificação profissional, o que faz que trabalhadores iniciem cursos e os abandonem sem parar de receber. Assim, uma política tão importante e fundamental para a proteção dos trabalhadores brasileiros precisa ser revisada e, se for o caso, até ampliada para os que de fato precisam dela.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm elevado custo com a rotatividade, seja para demitir, seja para selecionar e contratar outro e para treiná-lo, além das despesas com verbas indenizatórias, mas preferem incorrer nesses custos ante o risco de manter o contrato de alguém que não quer continuar.
- A maior rotatividade do trabalho implica mais procedimentos burocráticos.

Restrições à produtividade/ inovação

- Maior rotatividade do trabalho faz que os novos trabalhadores levem um período até adquirir os conhecimentos e a produtividade do trabalhador que saiu.

Outras

- A sociedade é onerada por meio da sangria de recursos do FAT. Adicionalmente, amplia-se a informalidade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Revisão dos mecanismos de concessão do seguro-desemprego, de modo a condicionar o acesso àqueles que participem de cursos de qualificação disponibilizados e que não neguem empregos disponibilizados (por exemplo, três negativas para vagas existentes no Sine). Deve-se também punir quem a fiscalização detecta que está trabalhando informalmente e os que ingressam com ações trabalhistas referentes ao período em que recebia o seguro-desemprego, devendo indenizar o FAT com multa equivalente a pelo menos duas vezes o valor recebido a título de seguro-desemprego.

Ganho esperado

- Redução da rotatividade e da informalidade, com redução de custos para as empresas e aumento da qualificação profissional, além de ganhos de sustentabilidade do FAT e possibilidades de ampliação do programa.

Medida necessária/instrumento

- Resolução do Conselho Deliberativo do FAT (Co-defat) quanto à condicionalidade de acesso e projeto de lei para punir fraudes.

Ementa: propõe a criação de um fundo antidesemprego, com recursos do FAT, utilizado especialmente em contexto de crise.

Problema (irracionalidade)

O Brasil possui vários mecanismos para amparar os trabalhadores no caso de desemprego (aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego etc.), mas não possui nenhum mecanismo específico para proteger o emprego nas horas de crise ou forte queda de demanda por bens, serviços e trabalho. Os mecanismos de mitigação dos efeitos do desemprego demandam altos dispêndios por parte dos cofres públicos e por parte das empresas e da sociedade em geral. Só o seguro-desemprego consome mais de R\$ 20 bilhões por ano. É importante reduzir o impacto de uma dispensa, mas, em termos de políticas públicas, é mais importante formular estratégias corretas para prevenir que elas ocorram (que não onerem a empresa e mantenham a dinâmica do mercado de trabalho), especialmente em momentos de crise. Para o país é muito mais barato, adequado e produtivo ajudar a empresa a manter seus empregados, do que arcar com custos de assistência social, perda de produtividade, recolocação e readaptação em outro emprego. Os países que têm tido menos problemas em relação ao desemprego, à queda de produtividade e dificuldade de recuperação em momentos de crise são aqueles que formularam e aplicaram estratégias que efetivamente auxiliam as empresas a manter o vínculo com seus empregados, ao mesmo tempo em que dão assistência aos trabalhadores para compensar eventuais perdas remuneratórias necessárias à continuidade do contrato de trabalho. É o caso da Alemanha, que tem mecanismos que permitem às empresas, entre outras coisas, reduzir jornadas e salários temporariamente, com auxílio do Estado para pagá-los, e, por outro lado, que reduzem o impacto aos trabalhadores da redução salarial, tendo por contraprestação a obrigação de desenvolver provisoriamente trabalhos necessários à sociedade e ao país, como serviços comunitários. Em suma, impõe-se a criação de mecanismos para inibir o desemprego e proteger o emprego.

Consequências do problema

Custos

- As empresas são levadas a despedir empregados nos momentos de dificuldade, o que custa muito, recontratando-os no momento da retomada de atividades, o que custa mais ainda.

Restrições à produtividade/ inovação

- A prática de dispensas e contratações sucessivas para enfrentar horas de crise conspira contra a produtividade das empresas que, para poder inovar e competir com êxito, necessitam reter o seu quadro de pessoal e investir continuamente na sua capacitação.

Outras

- O quadro atual impõe altos custos para o governo, para as empresas e para os trabalhadores. O governo é forçado a arcar com as despesas do seguro-desemprego. Já os trabalhadores, ficam desempregados e sofrem períodos de incerteza e possível queda de renda.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar um fundo anticrise de apoio ao emprego para ajudar a reter os empregados em momentos de dificuldade mediante uma redução da jornada de trabalho e subsídio para o pagamento do salário dos empregados referente ao tempo não trabalhado. Esse fundo deve utilizar recursos do atual Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a partir da extinção do hoje descontextualizado e oneroso abono salarial. Empresas e empregados, reconhecendo a situação de dificuldade, firmariam um acordo coletivo, com prazo de vigência inicial máxima de 12 meses (postergável por decisão da autoridade pública), fazendo jus nesse período, ao uso de recursos do fundo anticrise. O subsídio em tela deve cobrir apenas uma parte do salário (60% ou 70%) durante o tempo não trabalhado. Nesse período, os trabalhadores devem ter oportunidades de treinamento ou prestarem serviços públicos necessários, uma vez que estarão recebendo sem a contraprestação efetiva de trabalho.

Ganho esperado

- As empresas economizarão despesas de descontratação e recontratação e reterão os empregados que já estão capacitados e ajustados às rotinas de trabalho. Os trabalhadores reterão seus empregos e a certeza de continuarem no mesmo trabalho, sem falta de renda, e com a certeza de recompor sua renda no momento de retomada. O governo economizará recursos do seguro-desemprego e evitará saques do FGTS. A manutenção dos empregos ajuda a manter o consumo, os investimentos e a geração de novos empregos.

Medida necessária/instrumento

- Lei ordinária regulamentando o instrumento.



Ementa: propõe medidas de estímulo aos investimentos privados em formação profissional.

Problema (irracionalidade)

Um dos mais graves problemas do Brasil atual é a carência de trabalhadores qualificados. As escolas públicas e privadas não conseguem preparar os quadros de pessoal para sustentação do crescimento brasileiro. Impõe-se, assim, a colaboração direta das empresas no treinamento e na qualificação dos seus empregados. Durante muito tempo, vigorou no país a Lei 6.297/1975, que concedia às empresas uma redução do seu imposto de renda correspondente aos investimentos que faziam naquelas atividades. A lei foi revogada primordialmente devido à inexistência de meios eletrônicos seguros para o controle dos investimentos. A situação atual é outra. Tais meios estão disponíveis e a carência de trabalhadores qualificados persiste. Dessa forma, não faz sentido as empresas poderem abater do imposto de renda gastos em programas de naturezas diversas e não terem qualquer subsídio em relação ao que investem em educação e treinamento.

Consequências do problema

Custos

- A escassez de trabalhadores qualificados impede a elevação da produtividade e a redução do custo unitário do trabalho, prejudicando, assim, a competitividade das empresas e sua capacidade de gerar bons empregos. Adicionalmente, mesmo pagando alta carga tributária ao Estado, que deveria propiciar profissionais bem formados ao mercado, mas não o faz, as empresas ainda têm necessidade de investir em qualificação para suprir essa carência.

Restrições à produtividade/inação

- A carência de trabalhadores qualificados compromete a capacidade de as empresas inovarem e reduz a produtividade do trabalho, além de inibir investimentos.

Outras

- A ausência de incentivos dificulta que as empresas invistam ainda mais, o que beneficiaria os trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Instituir um programa de estímulo aos investimentos das empresas em treinamento e qualificação do trabalho.

Ganho esperado

- Aumento dos investimentos em treinamento e qualificação com consequente elevação da produtividade e da competitividade, do lado das empresas, e do nível de emprego e de salários, do lado dos trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para reeditar a Lei 6.297/1975, com as devidas atualizações (ver PLS 37/2012).



Ementa: propõe a redução de jornada com consequente redução de salário de modo a permitir ajustes em tempos de mudanças e dificuldades.

Problema (irracionalidade)

Em momentos de dificuldades, as empresas relutam em dispensar seus empregados porque a dispensa e a recontração custam muito caro. Nesses momentos, é comum buscar-se uma solução que mantém os mesmos quadros de pessoal mediante uma redução temporária de jornada e salário. Para tanto, a Lei 4.923/1965 exige que as dificuldades econômicas da empresa sejam “devidamente comprovadas”. Temendo ser acionadas por empregados ou pelos Poderes Públicos sob a alegação de que as dificuldades não foram devidamente comprovadas, muitas empresas acabam demitindo empregados a contragosto.

Consequências do problema

Custos

- Custo na manutenção de trabalhadores com jornada integral sem demanda correspondente.

Insegurança jurídica

- A insegurança jurídica é elevada. Na crise de 2008 e 2009, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho alertou que anularia os atos praticados por empresas que ele entendesse que não comprovaram devidamente suas dificuldades econômicas. Ocorre que há subjetividade neste entendimento, além de os documentos financeiros contábeis refletirem mais as situações passadas, e não futuras. Isso inibiu o uso da redução de jornada e ampliou os custos das empresas e as demissões.

Burocracia

- A comprovação de dificuldade exige toda uma documentação incerta que, no caso de balanços, está mais relacionada a situações passadas que futuras.

Restrições à produtividade/ inovação

- O processo de manutenção de trabalhadores com jornadas cheias e sem demanda reduz a produtividade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- A redução da jornada de trabalho poderá ser negociada livremente entre as partes, por meio de acordo coletivo, até o limite de 50% da remuneração e da jornada habitual.

Ganho esperado

- Redução do custo e de eventuais volume de dispensas em momentos de dificuldades.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária disciplinando a redução de jornada e de salário por meio de acordo coletivo.

ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO



Ementa: propõe que as revisões de jurisprudência realizadas pelo TST em suas súmulas contenham sempre os efeitos modulares, não atingindo situações pretéritas.

Problema (irracionalidade)

A jurisprudência é a interpretação que os tribunais fazem das leis quando da análise dos casos concretos. É a decisão reiterada dos tribunais sobre determinada matéria de direito. O TST tem como função institucional a uniformização da jurisprudência trabalhista e o faz por meio da edição de súmulas, que sintetizam o pensamento predominante sobre as matérias que foram objeto de amplas discussões por seus membros.

Mas a jurisprudência não é estanque; ela sofre modificações no todo ou em parte, em razão do dinamismo das próprias relações de trabalho e do contexto jurídico-temporal em que elas são construídas. Ocorre que uma simples alteração em determinada súmula produz reflexos em toda a sociedade, pois, mesmo não tendo o caráter vinculante, representam um vetor orientativo para as decisões do Poder Judiciário, em todas as suas instâncias.

De forma geral, ao editar uma súmula, é como se o tribunal dissesse que a correta interpretação dos marcos legais vigentes fosse de determinada forma. Se estiver em contradição com o que vem sendo adotado, as empresas ficam sujeitas a ações trabalhistas que podem reclamar as diferenças dos últimos cinco anos (tempo da prescrição trabalhista). É como se ocorresse uma mudança nas regras do passado. Essa formação de passivo é desastrosa para as empresas e traz muita insegurança jurídica ao ambiente de negócios. Isto vem ocorrendo com a edição ou alteração de diversas súmulas pelo TST.

A modulação dos efeitos de uma decisão judicial tem previsão na legislação vigente, a partir de uma faculdade atribuída por lei às decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal nas declarações de inconstitucionalidade das leis ou de atos normativos (Lei 9.868/1999), conforme se depreende do texto do artigo 27, que dispõe que “ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado ou de outro momento que venha a ser fixado”.

Este cenário de insegurança pode ser refreado com a mudança de paradigma hoje existente em nossos tribunais trabalhistas, por meio da restrição ou modulação dos efeitos, a partir da data da alteração das súmulas, ou seja, adotando-se sempre os efeitos ex nunc, que não retroagem, de forma a preservar o equilíbrio e pacificação das relações de trabalho e a segurança jurídica das interpretações emanadas dos tribunais.

Consequências do problema

Custos

- Geração de custos adicionais não previstos no planejamento financeiro das empresas, relacionados a exercícios passados, pagos a partir de processos judiciais.

Insegurança jurídica

- As revisões jurisprudenciais trazem insegurança jurídica quanto à sua aplicação ao passado, o que gera um passivo incalculável para as empresas.

Outras

- A insegurança jurídica por eventuais passivos trabalhistas impacta na produção e no crescimento das empresas nacionais, bem como desestimula os investimentos de empresas estrangeiras.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Inserir na legislação a obrigatoriedade de os tribunais trabalhistas, ao reverem as suas jurisprudências sumuladas, definirem os efeitos ex nunc às mudanças de posicionamento, ou seja, sem retroação de direitos, preservando o equilíbrio e a pacificação das relações de trabalho e a segurança jurídica das interpretações emanadas dos tribunais.

Ganho esperado

- Para as empresas, a proposta reduz o risco de empregar e os potenciais passivos trabalhistas e a insegurança jurídica pelas mudanças de interpretação na jurisprudência dos tribunais. Para o país, evita inibir os investimentos produtivos e a geração de empregos formais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária para acrescentar à Lei 7.701/1998 a necessidade de modulação dos efeitos quando das modificações ou edições das súmulas.



Ementa: propõe que as súmulas editadas pelo TST possam ser questionadas no STF pelo controle concentrado da sua constitucionalidade, quando houver contrariedade às normas constitucionais.

Problema (irracionalidade)

Ao alterar entendimentos das súmulas e editar outras novas, o TST tem adentrado na esfera de competência do Poder Legislativo, quando se trata de direito material. Na verdade, sua função é fazer interpretação da legislação ordinária. Contudo, tem revisto sua posição quanto a temas trabalhistas, sem ter por base qualquer alteração da legislação ordinária. Dado os efeitos das súmulas, o TST passou na prática a adotar a postura de legislador e não a de prestador jurisdicional que lhe cabe nos termos da Constituição Federal. Exemplo disso foi a recente alteração das Súmulas 244 e 378 em que entendeu poder estender o direito à estabilidade provisória em contratos por prazo determinado para a gestante e o acidentado, sem que tenha havido alteração na lei que regula essa modalidade de contrato. Fato semelhante ocorreu em relação à revisão da Súmula 277 para “revogar” a lei que revogava a ultratividade e estabelecer critério oposto ao que dizia a própria súmula, sem sequer basear-se em jurisprudência consolidada. Decisões como esta promovem grandes modificações nas relações de trabalho, atuais e passadas. Qualquer alteração nos entendimentos normativos do TST produz reflexos em toda a sociedade. E se produzem tantas consequências é importante que possam ser analisadas, discutidas e questionadas pela Corte Maior do país, a quem compete o papel de guardião das normas constitucionais que devem prevalecer sobre quaisquer outras de menor hierarquia.

Consequências do problema

Custos

- Alterações dessa natureza representam impacto nas empresas, pois são criadas novas obrigações e custos, relacionadas ao presente e ao passado, formando passivos incalculáveis.

Insegurança jurídica

- As mudanças advindas dessas alterações causam insegurança jurídica e geram importante passivo trabalhista, difícil de ser absorvido. Não se sabe qual é a regra vigente.

Outras

- Para as empresas, em especial as micro e pequenas, representa impactos negativos e diretos no seu planejamento financeiro, refletindo nos seus investimentos para inovação tecnológica, na competitividade e na produtividade. Não se pode ampliar o risco de custos imprevistos para as empresas, pois isso geraria desestímulo à geração de empregos e ameaça à sua sustentabilidade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Possibilitar o questionamento das súmulas editadas pelo TST quando houver ofensa às normas constitucionais, por interpretação extensiva ou não e declaradas nulas pelo STF, que fará o controle da sua constitucionalidade.

Ganho esperado

- Maior segurança jurídica quanto às jurisprudências sumuladas e redução de custos e de passivos.

Medida necessária/instrumento

- Elaboração de PEC para inclusão no artigo 102, I, a, da Constituição Federal.

Ementa: propõe o reconhecimento da rescisão por “culpa recíproca” fixada por negociação coletiva ou definida individualmente.

Problema (irracionalidade)

O artigo 484 da CLT prevê a possibilidade de culpa recíproca para rescisão do contrato de trabalho, com consequente redução de indenizações caso houvesse culpa exclusiva do empregador. Contudo, restringe o reconhecimento dessa hipótese à Justiça do Trabalho a partir de situação de faltas de ambas as partes, o que, de fato, torna quase inaplicável esse instituto que poderia ser um instrumento de pacificação em caso de acordo entre empresa e trabalhador. Atualmente, no caso de contrato de prestação de serviços terceirizados por exemplo, os sindicatos empresariais (ou as próprias empresas de prestação de serviço) e os sindicatos laborais vêm estabelecendo importante cláusula coletiva na direção da preservação do emprego. Essa cláusula tem estabelecido que, no caso da substituição de uma empresa prestadora de serviço por outra, será feita a rescisão por culpa recíproca de contrato de todos os trabalhadores envolvidos diretamente na execução daquela terceirização, mas a nova empresa ao assumir o serviço deverá contratar aqueles trabalhadores. Ou seja, de fato os trabalhadores não ficarão desempregados, além de poderem levantar o FGTS pendente (o que já faria se fossem demitidos) e receber boa parte da multa rescisória. Contudo, o TST tem anulado essa cláusula coletiva. Nas situações individuais, muitas vezes o trabalhador deseja sair mas não quer pedir demissão e se cria uma situação constrangedora para todos, até que a empresa decida que o melhor é realmente demiti-lo do que continuar com quem não quer trabalhar.

Consequências do problema

Custos

- Para as empresas que não podem ficar com os trabalhadores pela perda do contrato, há a redução de custos com indenização, assim como nos casos em que ambos desejem rescindir o contrato.

Insegurança jurídica

- O não reconhecimento da Justiça do Trabalho das hipóteses de culpa recíproca estabelecidas por convenção ou acordo coletivo implica criação de passivos trabalhistas, inclusive para a contratante dos serviços terceirizados. A manutenção de um trabalhador que deseja sair também gera muita insegurança.

Outras

- Muitos conflitos e judicialização, além de custos para o Estado com o seguro-desemprego.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Ampliar as hipóteses de reconhecimento de culpa recíproca, autorizando expressamente a negociação coletiva ou a realização de acordo entre empresa e trabalhador.

Ganho esperado

- Redução dos custos com demissões e da rotatividade, bem como redução de gastos com seguro-desemprego. Aumento das possibilidades de negociação coletiva e de negociação individual. Maior segurança jurídica e redução de conflitos e passivos.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para alterar o artigo 484 da CLT.

Homologação opcional de rescisão para MPEs e de profissionais de grau superior

Ementa: propõe a simplificação dos procedimentos de homologação da rescisão contratual para empregados de micro e pequenas empresas e de profissionais de grau superior.

Problema (irracionalidade)

O artigo 477 da CLT obriga que a homologação da rescisão contratual cuja vigência superou um ano seja feita perante o sindicato ou autoridade do MTE ou da Justiça do Trabalho, sob pena de ser considerada inválida. Um dos problemas que motivaram a homologação era garantir que o trabalhador receberia de fato as verbas rescisórias ao assinar sua saída. Ocorre que há muitas formas de superar essa questão. A homologação muitas vezes transforma-se em desconforto ao próprio trabalhador que entende não haver nada errado e também não considera ser necessária a assistência de qualquer autoridade no acerto rescisório. No caso de muitos profissionais com maior grau de instrução e posições gerenciais, a homologação é vista como algo indesejado. Isso se pode dizer em relação às micro e pequenas empresas e aos micro empreendedores individuais, para os quais o trâmite administrativo obrigatório relacionado à homologação compromete o bom andamento dos negócios, pois o empregador ou seu preposto (outro empregado) deve se afastar das suas funções para participar da homologação. A desobrigação legal da assistência no ato rescisório, nesses casos em que o empregador é micro ou pequeno, prestigia a Constituição Federal que prevê que as micro e pequenas empresas tenham tratamento diferenciado e favorecido como forma de eficiência, competitividade, isonomia e sustentabilidade econômica. Além disso, não compromete a garantia da exação dos créditos devidos ao empregado, mesmo porque o pagamento feito, com ou sem assistência do sindicato ou autoridade, não impede o empregado de reclamar judicialmente eventual lesão a direito.

Consequências do problema

Custos

- A homologação exige tempo e deslocamento dos recursos da empresa para concretizar uma situação que poderá vir a ser contestada.

Burocracia

- A rescisão contratual é um procedimento burocrático para micro e pequenas empresas, que não têm como acompanhar o processo em sua plenitude.

Restrições à produtividade/ inovação

- Redução dos níveis de produtividade pela necessidade de afastamento do empregado e do empregador.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Dispensar a homologação da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT para micro e pequenas empresas, desde que se use o modelo de rescisão do MTE e faça o pagamento do valor da rescisão em conta bancária em favor do empregado. Mesmo tratamento seria aplicado a profissionais de grau superior que trabalhem em organizações de qualquer porte.

Ganho esperado

- Rapidez na rescisão contratual e redução de custos para micro e pequenas empresas e desconforto para os trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe a criação de um procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordos trabalhistas, a partir de acordo firmado em sindicato certificado.

Problema (irracionalidade)

É natural que, em algumas situações, surjam divergências entre trabalhadores e empregadores no momento da homologação da rescisão contratual. Essas divergências poderiam ser mediadas pelo sindicato laboral e resolvidas sem a necessidade de ações trabalhistas. Entretanto, não há previsão legal de uma sistemática de homologação judicial para acordos dessa natureza, o que traz insegurança jurídica para empregados e empresas. Assim, são comuns os casos em que o trabalhador, mesmo assistido por seu sindicato, é induzido por terceiros a ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho, visto que não há riscos. Para os juízes, assoberbados por um conjunto crescente de ações, poder homologar acordos significa solucionar conflitos sem que eles se tornem ações trabalhistas, com todos os procedimentos judiciais envolvidos. Além disso, a homologação pela Justiça, a partir de sindicatos certificados para auxiliar o trabalhador, daria segurança a todos os envolvidos.

Consequências do problema

Custos

- O ajuizamento de diversas ações trabalhistas que poderiam ser evitadas gera custos processuais, advocatícios e gerenciais para as empresas e, mesmo tendo pago corretamente tudo, podem surgir novos custos derivados do processo na Justiça.

Insegurança jurídica

- A inexistência de previsão legal sobre a jurisdição voluntária traz insegurança sobre os efeitos dos acordos extrajudiciais firmados. As empresas, após pagar no sindicato todas as verbas devidas, pode ser surpreendida com uma ação judicial.

Outras

- Elevado custo para a sociedade com aumento da demanda sobre a Justiça do Trabalho.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar um procedimento de jurisdição voluntária para que a Justiça do Trabalho homologue acordos efetuados entre empregados e empresas, com mediação de sindicato laboral certificado.

Ganho esperado

- Redução do número de ações trabalhistas e diminuição do conflito entre empresa e trabalhador. Para os trabalhadores, o procedimento proposto facilita e antecipa a resolução de conflitos. Para as empresas, reduz a insegurança jurídica.

Medida necessária/instrumento

- PEC.

Obrigatoriedade da Comissão de Conciliação Prévia (CCP)

Ementa: propõe o resgate da obrigatoriedade de submissão de demandas trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia (CCPs).

Problema (irracionalidade)

Por iniciativa do TST, foi debatida e aprovada a Lei 9.958/2000, que faculta a empresas e sindicatos a instituição de Comissão de Conciliação Prévia (CCP) como alternativa para a resolução de conflitos. Entre suas principais características, estavam a obrigatoriedade de submissão prévia de qualquer demanda trabalhista a ela, e a força resolutiva dos contratos de trabalho em caso de realização de acordos em seu âmbito. Em um cenário em que o Poder Judiciário trabalhista tem, nos últimos anos, cerca de 2 milhões de novas ações por ano, a iniciativa era louvável, especialmente para resolver definitivamente conflitos trabalhistas sem a necessidade de ação judicial. Contudo, após decisão do STF, as CCPs perderam a força, pois foi afastada a obrigatoriedade de submissão prévia das demandas trabalhistas a elas. Assim, elas foram sendo abandonadas, apesar de terem sido bem-sucedidas em todos os lugares em que foram utilizadas de forma séria.

Consequências do problema

Custos

- Por não resolver de forma mais imediata as demandas, as empresas acabam incorrendo em custos com os processos judiciais.

Burocracia

- A não obrigatoriedade de submissão das demandas previamente às CCPs eleva o número de ações trabalhistas.

Outras

- Mantém-se a indústria da reclamação trabalhista judicial, que onera, além das empresas, os trabalhadores e toda a sociedade, além de manter mais lento o processo de recebimento de eventuais direitos pelos trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Tornar novamente obrigatória a submissão de qualquer demanda individual trabalhista à CCP como forma de desafogar o Poder Judiciário.

Ganho esperado

- Redução do número de ações trabalhistas, dos custos para a empresa e a sociedade. A proposta beneficia também os trabalhadores, que teriam mais rapidez e segurança na celebração de acordos com a empresa, bem como menores custos.

Medida necessária/instrumento

- PEC para tornar novamente obrigatória a submissão de demandas trabalhistas às CCPs.



Ementa: propõe a permissão expressa de utilização da arbitragem para resolução de conflitos, envolvendo profissionais que não são hipossuficientes.

Problema (irracionalidade)

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho teve uma média anual de cerca de 2 milhões de novas ações. Entretanto, apesar dessa sobrecarga, o próprio Poder Judiciário tem afastado a validade da arbitragem como meio de resolução de conflitos trabalhistas individuais. O principal argumento é que a hipossuficiência do trabalhador, durante o contrato de trabalho, ensejaria um termo de compromisso pela arbitragem nulo, porque o trabalhador sentir-se-ia compelido a concordar com a arbitragem sob temor de perder o emprego ou de sofrer alguma outra represália. Entretanto, no caso de executivos, especialistas e outros profissionais de alto nível hierárquico e remuneratório, é impróprio afirmar que são hipossuficientes. Ao contrário, geralmente têm condição de se posicionar de forma privilegiada em negociações com as empresas. Em situação semelhante encontram-se até os trabalhadores menos qualificados após a rescisão de seu contrato de trabalho, pois não mais se encontram em situação de hipossuficiência em relação ao empregador anterior. Dessa forma, não se justifica considerar inválidas cláusulas arbitrais que envolvam profissionais com estes perfis, os quais, portanto, poderiam firmar compromissos arbitrais, utilizando-se de moderna e ágil forma de solucionar conflitos, tanto durante os contratos, quanto ao final, desafiando o Poder Judiciário.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm custos expressivos em processos judiciais, no caso de conflitos, que poderiam ser resolvidos de forma mais ágil e menos onerosa.

Insegurança jurídica

- Apesar de ser um meio eficaz e moderno para resolução do conflito, o que é desejado pelas partes e pelo país, hoje a arbitragem na esfera trabalhista não traz segurança, pois o Poder Judiciário considera inválido o compromisso arbitral firmado entre empresa e trabalhador.

Outras

- A opção de utilização da arbitragem está geralmente associada à rapidez combinada com um mecanismo seguro e eficaz, para empresas e trabalhadores. Adicionalmente, profissionais relutam em acionar a Justiça por considerar que ela os estigmatiza, o que não ocorre nos casos de arbitragem. A sociedade também é onerada pelo excesso de processos trabalhistas, que sobrecarregam os juízes atualmente, com tendência de contínuo aumento.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir expressamente que executivos, especialistas e outros profissionais de alto nível de conhecimento ou remuneratório firmem com as empresas cláusulas arbitrais para resolução de conflitos. O mesmo procedimento deve ser permitido a qualquer profissional após a rescisão de seu contrato de trabalho.

Ganho esperado

- Maior segurança jurídica. Menor dispêndio de tempo com demandas trabalhistas no Poder Judiciário. Redução de custos do Estado com ações trabalhistas no Poder Judiciário.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe o registro eletrônico de audiências trabalhistas.

Problema (irracionalidade)

Opostamente ao que ocorre, por exemplo, com o STF, as audiências trabalhistas não são filmadas ou gravadas, o que reduz sua transparência. O artigo 169, § 2º, do Código de Processo Civil (CPC), introduzido pela Lei 11.419/2006, dispõe que, quando se tratar de processo total ou parcialmente eletrônico, os atos processuais praticados na presença do juiz podem ser produzidos e armazenados de modo integralmente digital em arquivo eletrônico inviolável, na forma da lei. Em 2010, por ocasião da VII Edição do Prêmio Inovare, foi premiada na categoria “Tribunal” a prática processual denominada Fidelis. Trata-se de um sistema de gravação audiovisual de audiências. No caso de interposição de recursos, os registros eletrônicos facilitam a avaliação do caso pelos tribunais, dando mais segurança às partes. O registro eletrônico das audiências é mais fidedigno, tanto no âmbito do Poder Judiciário, quanto do Ministério Público do Trabalho.

Consequências do problema

Custos

- Sentenças enviesadas podem representar custos elevados para as empresas.

Insegurança jurídica

- O não registro eletrônico permite um distanciamento entre o relatado no processo e o ocorrido de fato, embora seja fundamental a precisão da informação, visto que até um tom de voz pode permitir ao magistrado observar a real intenção e veracidade de um depoimento.

Outras

- A ausência do registro eletrônico abre espaço para alguma eventual coerção indevida sobre qualquer das partes.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Propõe-se realizar a gravação de audiências trabalhistas, tanto no âmbito da Justiça do Trabalho, quanto do Ministério Público do Trabalho.

Ganho esperado

- Audiências trabalhistas gravadas presumem maior transparência. Para o advogado e o trabalhador de boa-fé, a gravação de audiência significa maior segurança jurídica, além de inibir eventuais situações de imparcialidade que venham a prejudicar qualquer das partes.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ou ato normativo para implantação de projeto Fidelis ou semelhante para realizar a gravação de audiências trabalhistas.

Ementa: propõe a criação de um fundo para pagamento de todos os honorários periciais.

Problema (irracionalidade)

Quando uma ação trabalhista necessita de perícia, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários do perito é da parte que não tem seu direito confirmado pela perícia (o sucumbente). Caso essa parte seja beneficiária da Justiça gratuita (cerca de 90%), o responsável pelo pagamento passa a ser o Estado, por meio de previsão orçamentária de cada Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Entretanto, para os peritos o valor de honorários em caso de Justiça gratuita é baixo (média de R\$ 1.000), e os procedimentos e prazos para o recebimento são longos. No caso de a empresa ser a sucumbente, os valores arbitrados para pagamento do perito costumam ser maiores e o recebimento mais célere. Esse contexto muitas vezes prejudica a perfeição técnica e influencia, ainda que inconscientemente, a isenção da perícia.

Consequências do problema

Custos

- Custos com perícias e com as decisões, por vezes incorretas, quando envolvem aspectos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), são bastante onerosos.

Insegurança jurídica

- A preocupação com o valor e recebimento dos honorários pode influenciar a qualidade da perícia e o resultado do julgamento, imputando situações às empresas com diversas consequências negativas no campo do direito civil, trabalhista, tributário e penal.

Outras

- Algumas decisões podem implicar ônus adicionais descabidos à Previdência Social.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Inclusão de artigo na CLT, determinando que o custo das perícias relacionadas a ações trabalhistas será suportado por fundo governamental.

Ganho esperado

- Decisões mais justas e redução de custos e de passivos e do número de ações trabalhistas contra as empresas. Redução de custos para a Previdência Social.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.



Ementa: propõe medidas para evitar que a penhora on-line em execuções trabalhistas exceda os valores devidos na ação.

Problema (irracionalidade)

A Justiça do Trabalho tem utilizado, com frequência, do instituto da penhora on-line para quitação das ações trabalhistas. Entretanto, a sistemática para penhora feita pelo Banco Central (Bacen) rastreia todas as contas vinculadas ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa e, muitas vezes, as bloqueia. Esse fato tem gerado o bloqueio simultâneo de diversas contas das empresas e, por imperfeição do sistema, ocasionado a constrição de valores muito superiores aos devidos na ação.

Consequências do problema

Custos

- O bloqueio das contas em valores superiores ao da execução levam a empresa a incorrer em custos financeiros para cumprir suas obrigações e, por vezes, em multas e juros relativos a atrasos no pagamento de obrigações.

Insegurança jurídica

- A ausência de um procedimento uniforme de penhora on-line, com expressa delimitação de suas possibilidades, gera insegurança jurídica e risco para as empresas.

Restrições à produtividade/ inovação

- Em alguns casos, o bloqueio abrupto de diversas contas da empresa pode gerar graves problemas financeiros, reduzindo a produtividade.

Outras

- O sufocamento financeiro descabido pode provocar danos à imagem da empresa frente ao mercado, comprometendo sua sustentabilidade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Aprimorar o procedimento de rastreamento de contas efetuado pelo Bacen para evitar que ocorra o bloqueio simultâneo de diversas contas-correntes das empresas, solicitando a empresa que sinalize no Bacen a ordem de preferência de bloqueio de contas até atingir o valor necessário.

Ganho esperado

- Evitar sufocamento financeiro descabido da empresa, permitindo sua melhor gestão e com mais segurança jurídica.

Medida necessária/instrumento

- Alteração do procedimento do Bacen.

Ementa: propõe, nas hipóteses de execuções provisórias de ações trabalhistas, que se priorize a penhora de bens para garantia da execução.

Problema (irracionalidade)

O instituto da penhora on-line tem sido amplamente utilizado pela Justiça do Trabalho. Contudo, não se justifica a sua utilização nos casos de execuções provisórias, que são aquelas efetuadas enquanto a ação permanece em trâmite, sem que os valores sejam liberados para o trabalhador. Para essa hipótese, a penhora de bens é suficiente para garantir o futuro pagamento e não veda a possibilidade da empresa de utilizar os recursos financeiros para investimentos e outras obrigações.

Consequências do problema

Custos

- Com menor disponibilidade financeira, a empresa necessitará se financiar, o que geralmente ocorre a um elevado custo.

Insegurança jurídica

- Mesmo sem um débito consolidado, a empresa pode ter seu capital de giro ou de reserva bloqueado.

Outras

- O bloqueio de valores sem a necessidade de pagamento imediato dificulta a gestão financeira e os investimentos e o cumprimento das demais obrigações da empresa.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que, nas hipóteses de execuções provisórias de ações trabalhistas, será facultado ao executado primeiramente ofertar a penhora de bens para garantia da execução.

Ganho esperado

- Para as empresas, a proposta permitirá a utilização de valores que ficariam constrictos durante a tramitação das ações trabalhistas. Como a penhora on-line será substituída por bens suficientes para garantir o cumprimento da obrigação, não haverá riscos para os trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe medidas para evitar o não comparecimento de reclamante em audiências trabalhistas.

Problema (irracionalidade)

Atualmente, quando o trabalhador ingressa com ação trabalhista e não comparece à audiência designada, a ação é extinta. Entretanto, o trabalhador pode entrar com a mesma ação em seguida, por duas vezes, sem penalidade alguma, causando custos e transtornos para as empresas que precisam deslocar advogados e prepostos para as audiências. Há, ainda, um tratamento extremamente desigual, porque o não comparecimento das empresas, já na primeira audiência, implica revelia e confissão quanto à matéria de fato discutida na ação, usualmente implicando o pagamento de expressivos valores. Este tipo de situação é especialmente prejudicial a micro e pequenas empresas (MPE), em que o empreendedor costuma ter que comparecer e deixar diversos afazeres importantes em segundo plano.

Consequências do problema

Custos

- Deslocamento de advogados e prepostos de forma desnecessária.

Insegurança jurídica

- A empresa mobiliza recursos de forma improdutivo.

Outras

- Perda de produtividade da própria Justiça do Trabalho, com custos para a sociedade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer que, quando o trabalhador faltar à audiência designada pela segunda vez, sem justificativa, será considerado revel e confesso com relação à matéria de fato da ação trabalhista, que terá continuidade apenas com relação aos pedidos pautados em prova documental.

Ganho esperado

- Coibir abusos e estimular um maior comprometimento com a Justiça do Trabalho. Além disso, os trabalhadores de boa-fé não serão prejudicados.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a redução do depósito prévio para interposição de recursos perante a Justiça do Trabalho para micro e pequenas empresas.

Problema (irracionalidade)

Os depósitos prévios exigidos para a interposição de recursos e ajuizamento de ação rescisória na Justiça do Trabalho são excessivamente onerosos para micro e pequenas empresas, significando na prática a impossibilidade de acesso à Justiça. Este problema se agrava no caso de micro e pequenas empresas, para as quais estes valores tendem a ser muito altos. Diante de desconhecimento associado a dificuldades, elas muitas vezes são compelidas a pagar condenações pela impossibilidade de efetuar o depósito recursal.

Consequências do problema

Custos

- Elevados custos para a interposição de recursos culminam em condenações descabidas das micro e pequenas empresas.

Insegurança jurídica

- Micro e pequenas empresas podem deixar de interpor recursos legítimos perante a Justiça do Trabalho em função de seus custos elevados.

Outras

- As condenações descabidas podem levar à inviabilização do negócio, à perda dos empregos e ao não pagamento das reais pendências trabalhistas, que se apresentam como um dos principais motivos para encerramento de atividades.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Redução do depósito prévio para interposição de recursos e ação rescisória na Justiça do Trabalho em 75% (micro empresas) e 50% (pequenas empresas).

Ganho esperado

- Maior acesso das micro e pequenas empresas à Justiça do Trabalho e maior sobrevivência das empresas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a criação de cartilha de direitos e deveres das empresas para servir como guia no atendimento das inspeções do trabalho realizadas pela fiscalização.

Problema (irracionalidade)

A legislação existente sobre os procedimentos de inspeção do trabalho é vasta e, frequentemente, de difícil interpretação e entendimento pelas empresas, sobretudo pelas de pequeno e médio porte. Muitas horas de trabalho e consultoria são dedicadas, em todas as empresas do país, ao esforço de compreender e interpretar a legislação no tocante às normas de inspeção de trabalho. A adequada interpretação da legislação, seguida da adoção pelas empresas das corretas posturas cotidianas, oferecerá melhores condições de trabalho e prevenirá contingências de grande peso.

Consequências do problema

Custos

- Por não conhecer bem as normas, as empresas acabam não as cumprindo e sendo autuadas, gerando diversos custos todo esse processo.

Insegurança jurídica

- As dificuldades de interpretação da complexa legislação trabalhista brasileira dificultam seu cumprimento, gerando insegurança jurídica.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação, pelo MTE, de cartilha didática consolidando a legislação e a interpretação sobre os temas.

Ganho esperado

- Redução dos custos de interpretação da legislação sobre esse tema. Redução do tempo das inspeções, aumento de sua eficácia e redução da exposição a contingências para as empresas. A medida pode ainda oferecer aos trabalhadores ganhos reais na proteção de seus direitos, por meio da adoção de medidas preventivas cotidianas pelas empresas.

Medida necessária/instrumento

- Edição da cartilha pelo MTE, incorporação do material em seus diversos canais de comunicação e distribuição do material às empresas (ainda que de forma eletrônica) no momento do início de qualquer procedimento de inspeção do trabalho.

Ementa: propõe a ampliação do prazo para apresentação de defesa e recursos administrativos, bem como recolhimento das multas administrativas impostas pelo MTE.

Problema (irracionalidade)

O prazo de 10 dias é muito curto para as empresas apresentarem defesas e/ou recursos administrativos contra autos de infração lavrados pelo MTE. O período é insuficiente para a correta análise do tema, organização de documentos e preparação de contra-argumentação adequada. A burocracia demandada pelos autos de infração é significativa. Por conta desses dois fatores, é corriqueiro que empresas, principalmente as micro e pequenas, em que os empresários têm diversas outras demandas a cuidar, se vejam punidas ou executadas no Judiciário por conta de perda de prazo para defesas e/ou recursos administrativos. Nesse sentido, o prazo de 10 dias para pagamento de multas também é incompatível com o planejamento financeiro das empresas. Além disso, nas situações em que a empresa foi multada, ela necessita investir esforços e recursos para sanar a situação mediante correções. Caso não consiga cumprir os 10 dias, os custos são ainda maiores.

Consequências do problema

Custos

- A perda do prazo para a apresentação de defesas e/ou recursos administrativos enseja o pagamento da multa imposta no auto de infração. Nas multas administrativas, o não pagamento em 10 dias elimina a redução prevista em lei de 50% de seu valor. Nos demais casos, o não pagamento em 10 dias enseja acréscimos no valor devido, criando custos adicionais. Muitas vezes, a empresa também tem custos financeiros elevados para conseguir efetuar o pagamento nesse curto prazo.

Insegurança jurídica

- Muitas empresas que não conseguem se defender no prazo dos autos de infração lavrados pelo MTE veem-se obrigadas a recorrer ao Poder Judiciário, com menores chances de êxito.

Burocracia

- Micro, pequenas e médias empresas têm dificuldade para controlar os autos de infração que são lavrados.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Ampliação dos prazos de defesa, recurso e de recolhimento das multas para 30 dias cada, para as empresas em geral, e para 45 dias nos casos de microempresas e empresas de pequeno porte, permitindo que a empresa possa ajustar seu fluxo de caixa e sanar sua irregularidade em prazo ligeiramente mais amplo.

Ganho esperado

- Em relação aos prazos de defesa e de recurso, além de ampliar o tempo de análise, permitindo uma defesa mais adequada e evitando a punição desnecessária, a medida permitirá que a empresa possa também avaliar medidas corretivas mais abrangentes para as questões tratadas no auto de infração. As empresas poderão focar em corrigir a irregularidade que gerou a multa e planejar a regularização da sua situação, com maior tempo para a obtenção dos recursos necessários à liquidação da multa.

Medida necessária/instrumento

- Alteração dos artigos 12, V, 23, 31 e 32 da Portaria MTE 148/1996.

Ementa: propõe a criação de um conselho tripartite para analisar e julgar defesas e recursos oriundos de autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Problema (irracionalidade)

As defesas aos autos de infração são apresentadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), cabendo recurso à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Na prática, a análise e o julgamento de defesas e recursos administrativos acabam sendo realizados pelo mesmo órgão emissor da autuação, o que pode colocar o julgamento sob suspeição, visto que ferido está o princípio da imparcialidade. Com efeito, é difícil se verificar decisão contrária, na esfera administrativa, do auto de infração lavrado contra a empresa. Quase sempre uma multa da SRT é sinônimo de pagamento, visto que suas instâncias superiores não alteram o entendimento de seus subordinados, o que sempre gera custos para a empresa. Com isso, os processos tendem a ser judicializados. No caso da Previdência Social, ela possui as Juntas de Recursos e o Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), enquanto na Receita Federal existe o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf). Porém no MTE não há esse tipo de colegiado.

Consequências do problema

Custos

- As empresas têm custos com autuações indevidas não revisadas ou com processos judiciais para revertê-las, o que também onera o Estado.

Insegurança jurídica

- A empresa não tem segurança que sua justa demanda seja corretamente avaliada, sendo inclusive muito pequeno o número de recursos que conseguem anular ou modificar autos de infração trabalhistas. Como consequência indireta, surge grande demanda ao Poder Judiciário.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criação de um conselho tripartite de julgamento de defesas e recursos administrativos nos moldes do CRPS.

Ganho esperado

- Ampliação da análise das defesas e recursos administrativos, com participação de representantes dos trabalhadores e das empresas, além do próprio MTE, com consequente redução de demandas judiciais.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Ementa: propõe a instituição de sistema eletrônico para que empresas e o próprio MTE possam acompanhar os procedimentos de inspeção do trabalho.

Problema (irracionalidade)

Os procedimentos de inspeção do trabalho não possuem um controle eletrônico de seu desenvolvimento. Em paralelo, a Receita Federal permite que os contribuintes fiscalizados acessem, em seu portal, informações como a confirmação do cargo funcional do agente, o andamento e o registro de etapas da fiscalização e as notificações para apresentação de informações e documentos. Uma vez iniciada a inspeção do trabalho, as empresas não têm como acompanhar seu andamento por meio eletrônico em portal semelhante.

Consequências do problema

Custos

- Gastos com estruturas para tentar acompanhar os processos.

Insegurança jurídica

- A falta de um mecanismo adequado para consulta e confirmação do cargo funcional e das ordens de serviço emitidas pelo MTE gera insegurança para as empresas, seja sob o aspecto da legitimidade da fiscalização, seja sob os aspectos de sua abrangência ou por duração.

Burocracia

- Qualquer tentativa da empresa de acompanhar o andamento implica mobilizar suas estruturas burocráticas e/ou jurídicas.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Fornecimento de acesso por meio eletrônico, pelo MTE, às empresas fiscalizadas a um sistema que permita a conferência da autenticidade do procedimento de inspeção do trabalho, dos agentes indicados para aquele procedimento, de suas demais diretrizes e de seu prazo de validade. No portal também devem ser disponibilizadas informações sobre o andamento das fiscalizações e, nos casos em que a inspeção ocorra por iniciativa do agente, sem a existência prévia de procedimento de inspeção, a empresa poderá confirmar a autenticidade da identidade funcional e o agente também deverá, posteriormente, registrar no sistema a inspeção extraordinária realizada.

Ganho esperado

- Maior transparência para as empresas durante os procedimentos de inspeção do trabalho e seus desdobramentos administrativos e possibilidade de o MTE acompanhar mais detalhadamente os procedimentos de inspeção em curso.

Medida necessária/instrumento

- Portaria do MTE criando o sistema.

Ementa: propõe alteração nos procedimentos para determinar que as fiscalizações do trabalho sejam acompanhadas pelo empregador ou seu preposto designado.

Problema (irracionalidade)

O artigo 13 do Decreto 4.552/2002 estabelece que o auditor fiscal do trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, em todos os locais de trabalho mencionados no artigo 9º da Lei 10.593/2002, sem acompanhante. Isso deixa a empresa demasiadamente vulnerável, uma vez que o auditor fiscal, em alguns casos, opta por fiscalizar a empresa sem o acompanhamento de um representante. A ausência de um acompanhante que represente a empresa pode levar o auditor a cometer erros de interpretação que poderiam ser imediatamente esclarecidos evitando autuações desnecessárias.

Consequências do problema

Custos

- Há custos derivados de multas, defesas administrativas e defesas em processos judiciais que, por vezes, são injustos e poderiam ser evitados pelo simples esclarecimento de dúvidas durante a visita acompanhada.

Insegurança jurídica

- Por não existir determinação de acompanhamento durante as fiscalizações, empresas são autuadas, muitas vezes injustamente, exigindo uma série de medidas administrativas e judiciais.

Burocracia

- Autos de infração injustos geram burocracia para que a empresa possa se defender, envolvendo departamentos de recursos humanos e departamento jurídico na preparação da defesa administrativa e judicial.

Restrições à produtividade/ inovação

- Há situações que culminam com embargos e interdições, prejudicando a produtividade.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Estabelecer procedimentos de modo que as fiscalizações do trabalho sejam acompanhadas pelo empregador ou seu preposto e/ou de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).

Ganho esperado

- Menor vulnerabilidade nos procedimentos de fiscalização com redução das autuações injustificadas.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária para alterar a Lei 10.593/2002, que regula a competência do auditor do trabalho, ou decreto para alterar o artigo 13 do Decreto 4.552/2002.

Ementa: propõe a extensão do princípio da dupla visita da fiscalização do trabalho.

Problema (irracionalidade)

A fiscalização do trabalho pode ser meramente punitiva ou educativa. As empresas hoje sofrem, em geral, fiscalização estritamente punitiva, o que não lhes proporciona a possibilidade de corrigirem possíveis irregularidades. A dupla visita somente é usada em casos específicos. Ocorre que, em muitos casos, o descumprimento da legislação não decorre de má-fé, mas da incapacidade de interpretar a complexa legislação trabalhista brasileira.

Consequências do problema

Custos

- Muitos autos de infração poderiam ser evitados caso a fiscalização do trabalho tivesse um caráter mais educativo e menos punitivo, o que gera custos das multas e das defesas administrativas e judiciais.

Insegurança jurídica

- Esse quadro sujeita as empresas a contingências durante o processo fiscalizatório e as impede de conhecer eventuais falhas que poderiam ser corrigidas.

Burocracia

- Ao invés de gastar esforços corrigindo problemas, a empresa acaba precisando focar em questões burocráticas.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Dispor que a dupla visita é obrigatória caso, nos últimos dois anos, não tenha havido nenhuma fiscalização educativa.

Ganho esperado

- A fiscalização do trabalho educativa possibilita a adequação da empresa às normas trabalhistas sem que seja punida economicamente.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de Lei (PL) para alterar o artigo 627 da CLT e para criar nova situação de dupla visita obrigatória.

Ementa: propõe que durante o prazo concedido ao empregador para a adequação das suas atividades à legislação vigente, a partir da celebração de um termo de compromisso, suspenda a aplicação de outras penalidades pelos demais órgãos fiscalizadores.

Problema (irracionalidade)

Apesar de o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 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 MTE, bem como a empresa, ao celebrar com o MTE o Termo de Compromisso (artigo 627-A da CLT), não tem a garantia da suspensão da atuação do Ministério Público do Trabalho, que poderá, ao seu critério, propor a assinatura do TAC, sob pena de ingresso com ação civil pública, mesmo antes de findo o prazo do compromisso já firmado com outra autoridade.

Assim, muitas vezes, a dupla punição é aplicada em desfavor da mesma empresa, gerando um pesado ônus para elas. Além disso, os instrumentos disponíveis para a negociação (TAC e Termo de Compromisso) perdem a sua eficácia, causando insegurança jurídica em relação às cláusulas estabelecidas.

O objetivo dos instrumentos de compromisso 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 o seu integral cumprimento, sem aplicar à empresa celebrante outras penalidades previstas, respeitando as cláusulas compromissadas em vigor.

Consequências do problema

Custos

- Pagamento em duplicidade pela mesma infração, pois tanto o MPT quanto o MTE podem, concomitantemente, aplicar multas administrativas às empresas.

Insegurança jurídica

- Quando se celebra um acordo, seja com o MTE, seja com o MPT, para regularizar uma infração trabalhista, não há a suspensão de outras penalidades previstas em lei, podendo ser cumuladas. Isso acarreta para as empresas grande insegurança jurídica.

Outras

- Esvaziamento dos objetivos do Termo de Acordo (TAC ou Termo de Compromisso), bem como de estímulo por parte das empresas em firmá-los com as autoridades competentes.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Quando a empresa celebrar um Termo de Ajustamento de Conduta com o MPT, a fiscalização do MTE deve ficar restrita somente ao cumprimento das cláusulas pactuadas, com suspensão da multa administrativa de sua competência. O mesmo procedimento valeria para a atuação do MPT no caso de um Termo de Compromisso assinado com o MTE.

Ganho esperado

- Maior segurança jurídica para as empresas ao firmar o acordo com as autoridades fiscalizadoras e diminuição dos conflitos judiciais.

Medida necessária/instrumento

- Alteração da legislação vigente (CLT, a Lei 7.347/1985 e a Lei 8.078/1990), para inserir a vedação da cumulatividade das penalidades administrativas de competência do MTE e do MPT.



Ementa: propõe a possibilidade de obtenção da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) mesmo não atendendo a cláusulas do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Problema (irracionalidade)

A Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) destina-se a comprovar a inexistência de débitos trabalhistas inadimplidos. Ela foi instituída para reduzir a inadimplência no pagamento de decisões trabalhistas transitadas em julgado na Justiça do Trabalho e é documento obrigatório para as empresas que participam de processos licitatórios governamentais. Passado uma fase inicial com pagamentos de um conjunto pouco significativo de execuções em atraso, a medida deverá ter efeito contrário ao desejado, impedindo empresas de continuar operando e levando-as às dificuldades financeiras, ao não cumprimento de obrigações trabalhistas e a diminuição de postos de trabalho. A medida também impede que as empresas que não cumprirem os acordos firmados pelo MPT não obtenham a CNDT. Ocorre que, para essa hipótese, com maior grau de insegurança, não há exigência legal de sentença judicial condenatória (como no caso de execução judicial), bastando que o MPT suscite qualquer conflito judicial, por suposta inobservância do acordo, mesmo que sem decisão final, para que a empresa fique privada da certidão. Muitas empresas, principalmente as de médio e pequeno porte, são hipossuficientes em relação ao MPT e assinam TACs sem terem clareza sobre as implicações do compromisso firmado. Na verdade, essas empresas são penalizadas fora dos limites da razoabilidade, pois acabam por evitar qualquer discussão judicial com o MPT, e a elas são impostas multas e, por fim, são impossibilitadas de participar das licitações, comprometendo a capacidade financeira e a sobrevivência dessas empresas.

Consequências do problema

Custos

- Para tentar evitar a negativação, as empresas podem fazer esforços e ter custos acima de sua capacidade, inclusive financeiros no caso de terem que financiar este processo.

Insegurança jurídica

- A lei não especifica qual o órgão responsável pela análise do pedido e pelo fornecimento das certidões (VT, TRT ou TST). Tampouco se indica quem analisará o processo para emissão da CNDT. Há ainda uma série de questões que não são esclarecidas pela lei, como quem analisará o processo para atestar o cumprimento ou não do TAC, decidirá pela emissão da CNDT?

Burocracia

- A CNDT aumenta a burocracia das empresas para participar de procedimentos licitatórios.

Outras

- As empresas serão mais resistentes a assinatura de TACs, pois temerão não conseguir cumpri-los. Além disso, caso a empresa deixe de participar de licitações por não obter a CNDT decorrente do descumprimento de um TAC que contenha cláusula inviável, poderá ter sua sobrevivência comprometida e dificuldade em cumprir com os direitos de seus trabalhadores.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Remover a exigência de cumprimento de TACs para obter CNDTs.

Ganho esperado

- Menos burocracia e maior possibilidade de as

empresas conseguirem participar nas licitações com a Administração Pública, especialmente para as de menor porte.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei ordinária.

Prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Ementa: propõe a prorrogação do prazo para que as empresas devolvam as Carteiras de Trabalho e Previdência Social aos trabalhadores para 10 dias úteis.

Problema (irracionalidade)

Em diversos momentos do vínculo empregatício, compete ao empregador fazer anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos trabalhadores que, para isto, fornecem seu documento à empresa. O prazo previsto pela CLT para devolução pelas empresas da CTPS aos trabalhadores é de 48 horas. Esse prazo é insuficiente, especialmente para as empresas que têm grande número de funcionários ou para empresas menores que não têm departamentos de pessoal estruturados e recorrem a sua contabilidade.

Consequências do problema

Custos

- A demora na devolução sujeita a empresa a pagar uma multa administrativa.

Insegurança jurídica

- É comum que, na prática, as empresas consumam mais tempo para a conclusão dos trabalhos de anotações na CTPS, porém ficam sujeitas a penalizações.

Burocracia

- O prazo exíguo exige que as empresas direcionem recursos para realização das anotações.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Aumentar o prazo que a empresa dispõe para realizar as anotações para dez dias úteis.

Ganho esperado

- Menor insegurança jurídica e redução da pressão burocrática sobre o assunto, mantidas todas as demais garantias em relação à devolução do documento ao trabalhador.

Medida necessária/instrumento

- Alteração do artigo 29 da CLT, aumentando para 10 dias úteis o prazo de devolução da CTPS.



ALTO IMPACTO EM INSEGURANÇA JURÍDICA
ALTO IMPACTO ECONÔMICO

Ementa: propõe a revogação ou a suspensão da obrigatoriedade de adoção do Registrador Eletrônico de Ponto (REP).

Problema (irracionalidade)

A Portaria 1.510/2009 do MTE institui o Registrador Eletrônico de Ponto (REP) como única forma de controle eletrônico de ponto admitido, obrigando todos os empregadores que adotem formas eletrônicas de controle de jornada a adquirirem o REP. Contudo, a medida é onerosa, burocrática, não é pautada em formas mais modernas e seguras de controle eletrônico de jornada e traz uma série de obrigações contestáveis, como a emissão de numerosos recibos diários. Além disso, não se adequa a diversas realidades produtivas, havendo formas menos onerosas e mais modernas de garantir a segurança da informação do ponto eletrônico e de proporcionar acesso aos trabalhadores e à fiscalização dos registros de pontos realizados. Adicionalmente, há graves problemas com o processo de certificação dos equipamentos e com a segurança das informações, devido a escolhas tecnológicas obsoletas. Tudo isso, sem trazer benefícios efetivos às empresas e trabalhadores, pois não resolve o problema inicial que se propôs – que é evitar a burla no registro de horas extras, inclusive porque isso ocorre mais em empresas menores, mais distantes da fiscalização e dos sindicatos.

Consequências do problema

Custos

- Aquisição, implantação, operação e manutenção de equipamentos e sistemas de ponto eletrônico que oneram as empresas.

Insegurança jurídica

- Há diversos problemas que trazem insegurança, como a questão da impossibilidade de backups e as falhas técnicas que impedem o registro. Além disso, os REPs vendidos para milhares de empresas não estão em conformidade com algumas das centenas de especificações exigidas. Por fim, a medida, de duvidosa legalidade, é baseada em portaria, que pode ser modificada a qualquer tempo, e outro tipo de equipamento poderá ser exigido.

Burocracia

- O ponto eletrônico institui um complexo e burocrático sistema de controle de horas trabalhadas.

Outras

- Os trabalhadores precisam muitas vezes enfrentar filas para registro de jornada, além de serem obrigados a guardar os comprovantes.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Revogar ou suspender a obrigatoriedade e/ou exclusividade do REP para registro eletrônico de jornada de trabalho e criar grupo tripartite para estudar outras soluções tecnológicas mais adequadas.

Ganho esperado

- Redução de custos associados à compra de equipamentos e à operação dos sistemas de controle. Possibilidade de utilização de meios mais modernos e eficazes de registro e controle dos horários marcados, mais seguros e confortáveis para os trabalhadores.

Medida necessária/instrumento

- Edição de Portaria pelo MTE revogando ou suspendendo a Portaria 1.510/2009 ou Decreto.

Ementa: propõe que as empresas possam efetuar o pagamento do vale-transporte diretamente ao trabalhador em dinheiro.

Problema (irracionalidade)

Conforme determinado na Lei 7.418/1985, o empregador participa dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder 6% de seu salário básico. Contudo, a forma de implementação dessa ajuda de custo é desnecessariamente complexa porque pressupõe a aquisição e distribuição de vales-transporte, tornando o procedimento burocrático e sujeito a intermediários. Ocorre que a principal justificativa para o uso do vale, que é sua aplicação direta no transporte, não se sustenta, pois muitas vezes o trabalhador o comercializa com deságio, o que significa que parte do custo da empresa não se transforma em ganho para o trabalhador. Além disso, o STF decidiu, no Recurso Extraordinário 478.410-SP, que o pagamento de vale-transporte em dinheiro ao trabalhador é válido, não se transformando em salário.

Consequências do problema

Custos

- A existência de intermediários, bem como a necessidade de dispensar tempo de recursos administrativos da empresa implica custos adicionais para garantir os recursos necessários ao transporte dos trabalhadores.

Insegurança jurídica

- Considerando-se a ocorrência de discussões na Justiça do Trabalho acerca da incorporação aos salários, com as respectivas incidências de encargos, das importâncias pagas em dinheiro, há grande insegurança jurídica em relação ao tema.

Burocracia

- Existem empresas com estruturas na área de RH para gerenciar vale-transporte, num processo burocrático desnecessário.

Outras

- Redução de ganhos dos trabalhadores quando podem ou precisam do valor em dinheiro.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Permitir que o empregador escolha livremente se deseja adquirir os vales-transporte e distribuí-los aos trabalhadores ou efetuar o pagamento em dinheiro diretamente aos beneficiários, juntamente com as verbas salariais mensais, sem incidência de encargos.

Ganho esperado

- Redução da burocracia, dos custos e da insegurança jurídica das empresas e flexibilidade no uso de recursos destinados ao deslocamento do trabalhador.

Medida necessária/instrumento

- Alteração da Lei 7.418/1985 ou ato normativo da Receita Federal.

Ementa: propõe que o INSS forneça acesso dos trabalhadores às informações detalhadas referentes a recolhimentos efetuados em seu nome pela empresa.

Problema (irracionalidade)

O inciso VI do artigo 32 da Lei 8.212/1991, com a redação que lhe foi dada pela recém-sancionada Lei 12.692/2012, determina que compete à empresa comunicar mensalmente aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. Tratando-se da informação dos valores recolhidos, o dado não poderá constar dos contracheques, uma vez que, quando de sua emissão, o recolhimento não foi efetuado ainda. Assim, outro documento ou meio de informação precisará ser gerado, o que implicará novos custos com a gestão de pessoal. Contudo, se o intuito é permitir que o trabalhador acompanhe seus recolhimentos à Previdência Social, o INSS é o órgão mais indicado para informar e evitar fraudes por parte das empresas.

Consequências do problema

Custos

- O atendimento a essa determinação implicará novos custos e mais burocracia para as empresas.

Burocracia

- Diversas obrigações acessórias, em particular o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip), já contém a informação e se cria mais uma obrigação burocrática.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Instituir procedimento de acesso pelos trabalhadores às informações constantes em seu banco de dados no INSS acerca dos recolhimentos efetuados pelos empregadores, atendendo aos objetivos da lei.

Ganho esperado

- Redução da burocracia e custos para as empresas e aumento do controle pelo trabalhador, sem risco de fraudes.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei para revogar o inciso VI do artigo 32 da Lei 8.212/1991 e preparar os sistemas do INSS para instituir a consulta pelo trabalhador aos dados.

Ementa: propõe o registro eletrônico centralizado de informações funcionais em substituição à carteira em meio físico.

Problema (irracionalidade)

A CTPS tem o objetivo de armazenar informações sobre a qualificação e a vida profissional do trabalhador, além dos registros atinentes ao INSS. Desde 2010, a parte destinada às informações pessoais do trabalhador passou a ser digitalizada. Porém, o documento continua manuscrito, com espaços para anotações manuscritas, que muitas vezes não são preenchidas e que se perdem ao longo do tempo, sem falar na possibilidade de ocorrência de fraudes de informações. Ademais, várias informações obrigatórias já constam em registros administrativos eletrônicos: Caged, Rais, FGTS, INSS e outras. Porém, a disponibilidade dessas informações aos trabalhadores, de forma centralizada e eletrônica, ainda carece de iniciativa e se apresenta necessária como mecanismo eficiente, transparente e desburocratizado de acesso de dados vinculados ao número da CTPS funcional.

Consequências do problema

Burocracia

- O registro dos eventos relevantes na CTPS gera uma burocracia desnecessária e atrasa os procedimentos.

Outras

- A ausência de uma CTPS eletrônica favorece fraudes.

Solução do problema e suas implicações

Proposta

- Criar a CTPS eletrônica acessível, mediante senhas de acesso diferenciadas, a trabalhadores, empresas e governo, contendo informações de interesse do trabalhador, tais como: seus contratos de trabalho durante toda a sua vida funcional, seus afastamentos previdenciários, seus períodos de férias e informações sobre os valores pagos ou recolhidos à Previdência Social.

Ganho esperado

- Desburocratização de procedimentos e redução de fraudes.

Medida necessária/instrumento

- Projeto de lei e criação de um sistema informatizado de registro.

CNI**Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social**

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais - DRI

Monica Messenberg
Diretora

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

Emerson Casali
Gerente-Executivo

Emerson Casali
Coordenador Geral

Aretha Corrêa (GERT/CNI)
Pablo Rolim (GERT/CNI)
Rafael Kieckbusch (GERT/CNI)
Rossana Salsano (GERT/CNI)
José Pastore (Consultor)
José Eduardo Gibello Pastore (Consultor)
Marcus Mugnaini (Consultor)
Osmani Teixeira de Abreu (Consultor)
Vicente Sevilha Junior (Consultor)
Equipe Técnica

LRC Consultoria LTDA
Metodologia e Organização

Andreia Carvalho (GERT/CNI)
Clovis Queiroz (GERT/CNI)
Lucas Marinho (GERT/CNI)
Reinaldo Damacena (GERT/CNI)
Participação

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Cristine Gonçalves de Souza
Gerente Executiva

Walner Pessôa
Produção Editorial

André Augusto Dias
Projeto Gráfico e Diagramação

Danúzia Queiroz
Revisão Gramatical

