

PARECER Nº , DE 2015

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 220, de 2014, de autoria do Senador PAULO PAIM, que altera a Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para regular aspectos do meio ambiente do trabalho e ditar a competência para os litígios correspondentes, e dá outras providências.

RELATOR: Senador **JOSÉ PIMENTEL**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 220, de 2014, que *altera a Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho, para regular aspectos do meio ambiente do trabalho e ditar a competência para os litígios correspondentes, e dá outras providências*, é da autoria do Senador PAULO PAIM.

Objetiva-se, em primeiro lugar, com esta proposição, atualizar a redação do *caput* do art. 161, substituindo a citação do extinto cargo de Delegado Regional do Trabalho, por Juiz do Trabalho ou Auditor Fiscal do Trabalho.

Ainda em relação ao art. 161 da CLT são acrescentados três novos parágrafos (§§ 7º, 8º e 9º) que em síntese tratam dos seguintes temas:

O § 7º prevê que formalizada a interdição ou o embargo, a autoridade responsável remeterá ao Ministério Público do Trabalho, em prazo razoável, os laudos e relatórios correspondentes, para as medidas judiciais e administrativas cabíveis.

O § 8º estabelece que em casos de flagrante necessidade, real ou putativa, qualquer do povo poderá adotar medidas preventivas destinadas a garantir a integridade física e psíquica de trabalhadores, de tudo comunicando imediatamente a autoridade federal competente.

O § 9º consigna que nas condições estabelecidas no § 8º será lícito aos empregados, individual ou coletivamente, suspender suas atividades até a eliminação do risco grave ou iminente, sem prejuízo de quaisquer direitos legais ou contratuais.

O art. 161-A que se pretende acrescentar à CLT visa conceituar o meio ambiente do trabalho como o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.

Já o novo art. 161-B obriga o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar progressivamente condições para o pleno bem-estar físico, psíquico e social de seus trabalhadores, notadamente por meio de medidas voltadas para a prevenção e proteção do trabalhador no meio ambiente do trabalho e adoção de medidas eficazes para a consecução deste objetivo.

No art. 161-C, o projeto estabelece que o poluidor laboral é obrigado a internalizar os custos externos derivados da sua atividade, bem como a indenizar os danos causados ao meio ambiente em geral, aos trabalhadores ou a terceiros afetados por sua atividade, independentemente da existência de culpa própria ou de prepostos.

Já o parágrafo único deste mesmo artigo define o poluidor laboral como toda pessoa individual ou coletiva, de direito público ou privado, personalizada ou não, que seja juridicamente responsável, direta ou indiretamente, pela atividade ensejadora de degradação do meio ambiente do trabalho.

No art. 201-B define-se o crime de poluição, com as penalidades previstas no *caput* e no § 1º do art. 54 da Lei n. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, respectivamente para as modalidades dolosa e culposa, a conduta de degradar de qualquer modo o meio ambiente de trabalho, criando riscos proibidos ou agravando riscos inerentes à atividade

econômica desenvolvida, em níveis tais que resultem ou possam resultar em danos à saúde fisiológica ou psicológica de um ou mais trabalhadores.

Estabelece ainda no âmbito do parágrafo único deste mesmo artigo que incorre nas mesmas penas previstas no *caput* aquele que, dolosa ou culposamente, deixar de adotar, quando assim o exigir a autoridade judicial ou administrativa competente, medidas de precaução em caso de risco de dano labor-ambiental grave ou irreversível.

Por fim, o art. 201-C fixa a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações cíveis e criminais decorrentes da inobservância das normas do Capítulo V – Da Segurança e da Medicina do Trabalho, do Título II da CLT, que trata das normas gerais de tutela do trabalho.

Na sua justificção o eminente autor assevera que “a Consolidação das Leis do Trabalho, que remonta ao distante ano de 1943, não assimilou os influxos da doutrina ambientalista que Estocolmo (1972) e Rio de Janeiro (1992) legaram ao mundo. Tampouco cogitou da realidade dramática que o século XXI impôs aos ambientes de trabalho, na cidade e no campo. A rigor, na primeira metade do século passado, os locais de trabalho sequer podiam ser compreendidos no contexto da proteção ecológica. Como dito de início, porém, já não é assim. E é imprescindível que a legislação incorpore essa nova visão de mundo, nas dimensões conceitual, principiológica, preventiva e repressiva. Para essa finalidade, propõe-se o presente Projeto de Lei.”

Até a presente data, não foram apresentadas emendas à proposição.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, I, combinado com o art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAS discutir e votar o presente projeto de lei, em caráter terminativo.

A alteração que se pretende levar a efeito na CLT está relacionada ao campo do direito do trabalho, mais especificamente com normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador a que se refere o

art. 7º, inciso XXII, da CF, e ao Capítulo V do Título II da CLT que versa sobre a segurança e a medicina do trabalho.

Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta, estando apta a proposição para a sua regular tramitação, observada ainda a competência legislativa privativa da União, nos termos do art. 22, inciso I, da CF.

Note-se, ainda, que não se trata de matéria reservada à lei complementar, motivo pelo qual a lei ordinária é o instrumento apto à sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro.

No mérito o projeto em análise avança na proteção conferida ao trabalhador brasileiro. A saúde e a segurança do trabalhador adquirem um novo prisma e não mais apenas a proteção individual é objeto de normatização, mas também e fundamentalmente o meio ambiente do trabalho.

A primeira alteração atinge o *caput* do art. 161, substituindo a citação do extinto cargo de Delegado Regional do Trabalho, por Juiz do Trabalho ou Auditor Fiscal do Trabalho.

Preferimos, entretanto, apenas atualizar esta disposição, substituindo o termo “Delegado Regional do Trabalho” por “Superintendente Regional do Trabalho e Emprego”, que é autoridade máxima do Ministério do Trabalho e Emprego nas unidades da federação.

A inclusão do Juiz do Trabalho não seria apropriada, pois prescinde da provocação da jurisdição pelo interessado, o que extrapola a esfera administrativa que tem a responsabilidade de adotar as medidas cabíveis em cada caso.

Por outro lado, não compete ao Congresso Nacional, em face de vício de iniciativa *ex vi* do fixado na alínea “c” do inciso II do § 1º do art. 61 da CF, fixar nova atribuição para a carreira do Auditor Fiscal do Trabalho.

Além disso, a CLT prevê que a interdição é matéria reservada administrativamente à autoridade máxima do Ministério do Trabalho e Emprego de cada Estado ou do Distrito Federal.

Assim, sugerimos que seja mantida a regra atual, a fim de se garantir uniformidade de procedimentos administrativos para esta finalidade, substituindo os termos “Delegado Regional do Trabalho” por “Superintendente Regional do Trabalho e Emprego”.

Frisamos também que o § 2º do art. 161 da CLT já dispõe neste sentido e assegura que a interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho, atual Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical, e o § 6º do mesmo artigo estabelece que durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

O acréscimo intentado pelo contido § 7º do art. 161 prevê que formalizada a interdição ou o embargo, a autoridade responsável remeterá ao Ministério Público do Trabalho, em prazo razoável, os laudos e relatórios correspondentes, para as medidas judiciais e administrativas cabíveis.

Não parece adequado estabelecer obrigação compulsória para o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego remeter ao Ministério Público do Trabalho *ex officio* toda e qualquer documentação relativa a um processo de interdição ou embargo.

Toda norma legal que adentra a funções da administração pública encontra o óbice do vício de iniciativa nos termos do contido na alínea “c” do inciso II do § 1º do art. 61 da CF.

O art. 21 do Decreto nº 5.063, de 4 de maio de 2004, estabelece que as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, são unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, a quem compete a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetadas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do Trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva,

melhoria continua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério.

Não há, portanto, qualquer menção a este tipo de obrigação compulsória, até porque uma das funções do órgão é a mediação e a negociação coletiva que abrange também aspectos da medicina e saúde do trabalho.

Assim, não há razão para o acréscimo do § 7º ao art. 161 da CLT, o que não significa que a autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego não adote tal providência como a de provocar o Ministério Público do Trabalho sempre que entender necessário.

O texto do § 8º, a ser acrescentado ao art. 161, estabelece que em casos de flagrante necessidade, real ou putativa, qualquer do povo poderá adotar medidas preventivas destinadas a garantir a integridade física e psíquica de trabalhadores, de tudo comunicando imediatamente a autoridade federal competente.

Tal previsão legal é desnecessária e ainda gera uma obrigação para a pessoa que vier adotar alguma medida preventiva, pois assume a responsabilidade de comunicar imediatamente a autoridade federal competente.

Sugerimos a supressão do dispositivo, até porque estas medidas na maioria das vezes já são ações coordenadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em articulação com o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Federal, como noticiado regularmente pela imprensa.

O § 9º que se quer aditar ao mesmo artigo consigna que, nas condições fixadas no § 8º anterior, será lícito aos empregados, individual ou coletivamente, suspender suas atividades até a eliminação do risco grave ou iminente, sem prejuízo de quaisquer direitos legais ou contratuais.

Na ocorrência de risco grave e iminente pode o trabalhador recusar-se a prestar seus serviços, uma vez que tal situação poderá trazer danos a sua saúde e principalmente a sua vida.

Contudo, este deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico, como destaca a Norma Regulamentar nº 9, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE:

“9.6.3 - O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.”

Tal situação também já foi reconhecida pelo Enunciado nº 6 do Seminário de Prevenção de Acidentes do Trabalho (TRT 8º, Belém, 08 a 11.10.2012):

“6) DIREITO DE RECUSA. SITUAÇÃO DE GRAVE E IMINENTE RISCO NO MEIO AMBIENTE LABORAL. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Deve ser garantida ao trabalhador, na ocorrência de circunstâncias ambientais nos locais de trabalho que o coloquem em situação de grave e iminente risco, a imediata interrupção da atividade profissional e a respectiva comunicação ao superior hierárquico para as devidas providências, sem qualquer prejuízo remuneratório. A não garantia do direito de recusa do trabalhador constitui violação das Normas Regulamentadoras (NR 9 – item 9.6.3), da Convenção nº 155 da OIT (arts. 13 e 19, alínea “f”) e do princípio da dignidade humana do trabalhador (art. 1º, III, da CF), ensejando reparação de ordem moral, além das repercussões nas esferas civil, penal e administrativa.”

O perigo grave e iminente também já foi objeto de apreciação no âmbito da Convenção nº 155 da OIT em seu art. 13, nos termos da citação constante do Enunciado acima, que possibilita a interrupção do contrato de trabalho quando verificado risco à saúde do trabalhador, dando início ao estudo do instituto ainda pouco conhecido chamado de greve ambiental:

“De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de consequências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde”.

Por outro lado, o art. 161, § 6º, da CLT, admite a paralisação do trabalho quando houver laudo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constando que existe grave e iminente risco para o trabalhador. É que o dispositivo consolidado admite que a SRTE interdite estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargue obra, determinando as providências que devem ser adotadas para prevenir os infortúnios do trabalho. Para desenvolver essa interdição, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) contará com o apoio de autoridades federais, estaduais e municipais (§ 1º), podendo a providência ser tomada a requerimento do serviço competente da Superintendência, de Auditor Fiscal do Trabalho ou de entidade sindical (§ 2º).

Em decorrência da interdição ou embargo por motivo de irregularidades detectadas no ambiente de trabalho, os serviços podem ser paralisados e os trabalhadores receberão, pelos dias de paralisação, os seus salários normalmente, como se estivessem em efetivo exercício, como destaca o § 6º do mesmo dispositivo consolidado.

O art. 161-A que se quer aditar pretende conceituar o meio ambiente do trabalho como sendo o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.

O conceito de meio ambiente do trabalho deve extrapolar o próprio limite normativo, uma vez que é praticamente impossível ajustar na norma todas as nuances compreendidas neste caso. Ao generalizar, o art. 161-A possibilita ao intérprete avançar na abrangência do conceito, desde que subsidiado pela regulamentação específica para cada caso, como são as Normas Reguladoras expedidas pelo MTE.

A Organização Mundial da Saúde – OMS define saúde como, “*um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença*”. Portanto, o conceito proposto fica até um pouco aquém do ideal, ao não considerar a questão social.

Tal disposição deve, portanto, sofrer um ajuste conceitual para se adequar aos elementos contemporâneos.

O art. 161-B obriga o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar progressivamente as condições para o pleno bem-estar físico, psíquico e social de seus trabalhadores, notadamente por meio de inúmeras medidas preventivas.

Todavia, cumpre esclarecer que já existe normatizado o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, nos termos do previsto na Norma Regulamentadora nº 7 (NR 07) do Ministério do Trabalho e Emprego que introduziu um “olhar coletivo” nos procedimentos da inspeção do trabalho na área da segurança e saúde, dando ênfase às questões incidentes não somente sobre o indivíduo (abordagem clínica), mas também sobre a coletividade de trabalhadores (abordagem epidemiológica), privilegiando o instrumental clínicoepidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

Essa dupla abordagem configura-se como essencial para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, por ter como objetivo a promoção e a preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, possibilitando a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho.

A disciplina desta matéria no âmbito das Normas Regulamentadoras é muito mais apropriada, pois dispensa previsão legal específica e se amolda à evolução dos temas contemporâneos nesta área do meio ambiente do trabalho.

O comando do art. 161-B apenas enuncia obrigações ao empregador, que deverá implementar medidas progressivas visando o bem-estar de seus trabalhadores e pode ser ajustado ao que já existe no âmbito do PCSMO.

Neste caso, como não há obrigação imediata, sugere-se a necessidade de regulamentação via decreto e normas específicas que possam dar efetividade ao texto legal num determinado período de tempo.

Além disso, o art. 161-B, nos moldes como proposto, poderá conflitar com as normas do direito previdenciário, especialmente no que se refere ao **Fator Acidentário de Prevenção – FAP**, que é um importante instrumento da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.

O fator acidentário é um multiplicador, que varia de 0,5 a 2 pontos, a ser aplicado às alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho.

A nova metodologia para o FAP foi fixada pela Resolução CNPS nº 1.316 – aprovada pelo Plenário do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS em 2010 e em vigor desde janeiro de 2011. Esta metodologia não trouxe qualquer alteração na contribuição das pequenas e microempresas, já que elas recolhem os tributos pelo sistema simplificado, o Simples Nacional.

Já o RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei nº 8.212, de 1991, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL-RAT).

A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

A legislação previdenciária já estabelece também a necessidade de o empregador emitir o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT. Trata-se de um documento estabelecido e adotado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS na comprovação da exposição aos agentes ambientais nocivos à saúde ou à integridade física do trabalhador.

O objetivo do LTCAT conforme, determinado pelo art. 58 da Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, é identificar a exposição aos agentes físicos, químicos, biológicos ou a associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física do trabalhador, para fins de concessão da aposentadoria especial.

Segundo a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o LTCAT deve conter informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva ou individual que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendações sobre a sua adoção no respectivo estabelecimento.

Além disso, o art. 247 da Instrução Normativa INSS/PRES Nº 45, de 6 de agosto de 2010 estabelece que na análise do LTCAT sejam observado os seguintes aspectos:

- I – se individual ou coletivo;
- II – identificação da empresa;
- III – identificação do setor e da função;
- IV – descrição da atividade;
- V – identificação de agente nocivo capaz de causar dano à saúde e integridade física, arrolado na Legislação Previdenciária;
- VI – localização das possíveis fontes geradoras;
- VII – via e periodicidade de exposição ao agente nocivo;
- VIII – metodologia e procedimentos de avaliação do agente nocivo;
- IX – descrição das medidas de controle existentes;
- X – conclusão do LTCAT;
- XI – assinatura do médico do trabalho ou engenheiro de segurança; e
- XII – data da realização da avaliação ambiental.

Fazemos menção ao LTCAT, pois se trata de uma forma de subsídio que o direito do trabalho pode alcançar do direito previdenciário

para a consecução da política de prevenção e preservação do meio ambiente do trabalho, como são os casos dos incisos deste art. 161-B.

Não há sentido sobrepor obrigações trabalhistas com obrigações previdenciárias se a finalidade é a mesma. O bom senso exige harmonização, padronização e racionalidade na aplicação das normas sociais, evitando-se, inclusive, regras conflitantes.

O que se depreende da legislação previdenciária é que a negligência, o desleixo, e a irresponsabilidade já são duramente “taxadas” pela Receita Federal do Brasil, e de forma progressiva, com tendência, inclusive, de aumento de alíquotas, de tal forma que não mais se admitirá a falta de uma política de prevenção de danos e neutralização de riscos.

A previsão de tal obrigação na legislação trabalhista corroborará com os esforços previdenciários na mesma direção.

Importante salientar que o foco da legislação previdenciária é a proteção do trabalhador e, na medida em que os empregadores diminuem ou eliminam totalmente o risco, são bonificados com alíquotas menores de FAP/RAT.

Na verificação da ocorrência de culpa ou dolo, o INSS tem buscado a responsabilização do empregador, inclusive via ação regressiva, quando ficar comprovado que sua conduta concorreu para o acidente de trabalho ou para a incidência de doenças profissionais que levaram o INSS a ter que arcar com benefícios de natureza previdenciária.

O rol de obrigações contidas nos incisos IV, V e VI do art. 161-B, já estão suficientemente previstas na legislação trabalhista ou previdenciária.

O ***Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)***, no âmbito do Ministério do Trabalho, e o ***Fator Acidentário de Prevenção – FAP***, no âmbito da Previdência Social, são exemplos inequívocos neste sentido.

Não há sentido lançar no texto consolidado trabalhista novos conceitos, novas regras, sem que haja uma harmonização com tudo aquilo

que já temos atualmente em matéria de proteção ao meio ambiente do trabalho e ao próprio trabalhador.

Trata-se de um esforço que deve envolver Governos, trabalhadores e empresários na busca por um processo educativo que prime pela prevenção de acidentes e doenças profissionais além da salubridade do meio ambiente do trabalho.

O art. 161-C estabelece que o poluidor laboral é obrigado a internalizar os custos externos derivados da sua atividade, bem como a indenizar os danos causados ao meio ambiente em geral, aos trabalhadores ou a terceiros afetados por sua atividade, independentemente da existência de culpa própria ou de prepostos.

O dispositivo em tela é de maior complexidade legislativa.

Não há dúvida sobre a excepcional boa intenção do autor neste quesito, mas o tema merece uma reflexão que vai além da simples normatização da matéria.

Há que sopesar os efeitos econômicos e sociais destas medidas, assim como a sua confrontação com outros ramos do direito que já impõem severas restrições no que se refere às questões ambientais.

O direito do trabalho se orienta antes tudo pela possibilidade de conciliação, inclusive na esfera judicial.

Assim, também, não há como criminalizar, no âmbito da CLT, condutas e procedimentos que envolvem outras esferas do Poder Público, que seguem legislações específicas caso a caso.

O texto proposto é de tal amplitude, que a maioria dos empregadores poderá ser considerada culpada por qualquer eventualidade, que imponha algum tipo de risco à saúde de um ou mais trabalhadores, razão pela qual tal matéria deve ser tratada com mais serenidade no âmbito do Código Penal e não na esfera da CLT.

Além do mais, a matéria penal não comporta o rito processual que se aplica no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo direito de toda

pessoa ser processada e julgada pela autoridade competente (art. 5º, LXIII, da CF).

Em relação ao estabelecido no art. 201-C não há restrições para que as ações cíveis sejam julgadas e processadas pela Justiça do Trabalho que já detém esta competência nos termos do art. 114 da Constituição.

No que concerne a processar e julgar os crimes ambientais, mesmo que decorrentes do meio ambiente do trabalho, vislumbra-se um obstáculo constituído pelo inequívoco conflito de competência que se estabelecerá entre os Juízos Estaduais, e do DF; e os Juízos Federais, sem dizer que toda pessoa tem direito ao Juiz natural.

Assim, a par de todas estas considerações, e da relevância da matéria aqui discutida, resolvemos apresentar um substitutivo que tem o objetivo de harmonizar as legislações já existentes, excluindo-se aquelas disposições que possam gerar dúvidas ou obrigações sobrepostas.

Apenas para fins de ajustes terminológicos e de pequenos ajustes de redação, incorporamos a íntegra do art. 161 da CLT e não apenas os acréscimos sugeridos.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do PLS nº 220, de 2014, nos termos da seguinte emenda:

EMENDA Nº - CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 220, DE 2014

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre aspectos relativos ao meio ambiente do trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 161. O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego à vista do laudo técnico que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador decidirá, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho, determinando:

I – a interdição total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento;

II – a suspensão, total ou parcial, da operação, método ou processo;

III – o embargo de obra ou atividade, e;

IV – as medidas urgentes de proteção e segurança que deverão ser adotadas em face dos riscos identificados.

§ 1º As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

§ 2º A interdição, suspensão ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e, ainda, por agente da inspeção e fiscalização do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º Da decisão do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderão os interessados recorrer, no prazo de dez dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição, suspensão ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente ou formalização de Termo de Compromisso, poderá levantar a interdição, suspensão ou embargo.

§ 6º Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição, suspensão ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

§ 7º Formalizada a interdição, suspensão ou o embargo, o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderá convocar os interessados e a representação do sindicato profissional para audiência administrativa e elaboração de Termo de Compromisso, quando serão ajustados os termos para a cessação dos riscos e das irregularidades identificadas.

§ 8º Será lícito aos empregados, individual ou coletivamente, suspender suas atividades até a eliminação do risco grave ou iminente, sem prejuízo de quaisquer direitos legais ou contratuais, quando as medidas fixadas no Termo de Compromisso não forem implementadas no prazo ajustado.” (NR)

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

“**Art. 161-A.** Adota-se como definição para o meio ambiente do trabalho, no que couber, a definição de meio ambiente contida no inciso I, do art. 3º da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.

Art. 161-B. Compete ao empregador:

I - implementar as respectivas normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), visando ao bem-estar dos trabalhadores;

II - manter atualizados os laudos exigidos em lei e demais normas regulamentares;

III – divulgar de forma idônea e suficiente no meio ambiente do trabalho as informações necessárias à saúde e à segurança dos trabalhadores.”

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

Sala da Comissão, de de 2015.

, Presidente

, Relator