



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO  
GABINETE DO PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO

**NOTA TÉCNICA Nº 06, DE 04 DE MAIO DE 2017**

**Proposição:** Projeto de Lei 6442/2016

**Ementa:** Institui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências

**Autor:** Deputado Nilson Leitão (PSDB-MT)

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** (MPT), no exercício das atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta esta **Nota Técnica** para expor seu posicionamento acerca do Projeto de Lei 6442/2016 de autoria do deputado federal Nilson Leitão (PSDB-MT), com a finalidade de apontar violações à ordem constitucional e demonstrar o profundo prejuízo às relações de trabalho no meio rural.

**1. Do déficit democrático pela ausência de discussões e debates sociais ampliados:**

O Projeto de Lei n. 6442/2016 propõe reformular amplamente o aparato jurídico-normativo aplicado às relações de trabalho no meio rural. Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não ocorreu até o momento.

Com efeito, a falta de amparo popular e a ausência de debates e discussões sociais, sem que os interessados participassem ativamente da construção da proposta implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores rurais.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho – que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, expresso nos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 – é relevante para que as leis reguladoras do mercado de trabalho sejam fruto de amplo diálogo social, realizado de maneira concreta, e não meramente formal.

No entanto, tal mandamento normativo, expressamente constante da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994, foi desprezado, imputando vício na própria tramitação da proposta.

Realmente, a aprovação de medidas que alteram substancialmente a legislação trabalhista sem que outras perspectivas sejam materialmente consideradas, em nada contribui para a construção de um ambiente de pacificação social no país.

## **2. Da prevalência do negociado precarizante sobre o legislado:**

O artigo 2º do projeto ora analisado determina que as suas disposições e contidas na Consolidação das Leis do Trabalho podem ser negociadas mediante convenções ou acordos coletivos de trabalho. Esta medida nada mais é do que a tentativa de aprovar para as relações de trabalho rural a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, deslocando-se para os processos de negociação coletiva a responsabilidade por estabelecer os direitos mínimos regentes das relações de trabalho rural.

De início, cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

É certo que o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, ao prever que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que estes instrumentos coletivos possuem força de lei.

Contudo, isso se dá em face das situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prevê situações mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Trata-se da conclusão lógica da leitura do *caput* do artigo 7º da Constituição, que prevê a necessidade de se observar que os direitos dos trabalhadores devem melhorar a sua condição social e da aplicação de um princípio fundante do direito do trabalho: o da proteção (e, para o caso concreto, o subprincípio



## MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

### MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

da norma mais favorável). A lei é o piso e os instrumentos coletivos podem dispor de situações que se configurem além do mínimo previsto legalmente aos trabalhadores.

Ou seja, é certo que no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado. Desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Porém, o objetivo da proposta contida no PL 6442/2016 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado independentemente de seu conteúdo. Assim, e considerando que o ordenamento brasileiro já prevê a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6442/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

De fato, há de se concluir que a exclusiva razão de ser da proposta é garantir que se possa reduzir direitos dos trabalhadores por meio de acordos e convenções. Se a intenção do PL fosse beneficiar os trabalhadores com novos direitos e melhores condições de trabalho, a proposta seria completamente desnecessária.

Ademais, deve-se destacar que a realidade brasileira demonstra que existe um imenso desequilíbrio entre a representação dos trabalhadores e a representação patronal, sobretudo no campo, onde há elevada incidência de informalidade nas relações de trabalho e alta rotatividade de mão de obra.

Este desequilíbrio sempre foi mitigado pela existência de direitos mínimos previstos em lei, à luz do princípio da proteção e da aplicação da norma mais favorável. Na proposta em análise, o que se pretende é o fim destas garantias mínimas, de maneira que as normas previstas em instrumentos coletivos de trabalho poderão ser válidas ainda que suprimam ou “diminuem” direitos previstos na legislação.

Além do mais, o PL 6442/2016 viola flagrantemente as Convenções n.ºs. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho. A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Como consequência do negociado sobre o legislado, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo”. O relatório aponta ainda que medidas dessa natureza “seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Por tudo isto, o projeto mostra-se nocivo para o equilíbrio das relações entre trabalhadores e empregadores, pois permite que o produto das negociações coletivas dessas mesmas entidades reduzam ou suprimam direitos previstos em Lei.

### **3. Dos prejuízos à saúde e à segurança do trabalho no campo:**

O meio ambiente do trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (Fiorillo, 2000, p. 21).

O conceito acima atende aos preceitos da Constituição de 1988 segundo os quais todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

Em razão da sua relevância social e por tutelar sujeitos juridicamente hipossuficientes, o meio ambiente do trabalho é regido por normas de ordem pública, cogentes e indisponíveis, havendo interesse social (interesse público primário) quanto à sua observância, pois o seu descumprimento gera prejuízos graves à sociedade e aos próprios atores destinatários da norma.

O direito à vida, à saúde, à integridade físico-psíquica e à previdência<sup>1</sup> são afetados quando as normas ambientais do trabalho são violadas. E quando o atentado mais forte ao meio ambiente do trabalho acontece (morte ou invalidez do trabalhador), o próprio direito ao desenvolvimento econômico é atingido, pois não se concebe desenvolvimento sem o seu principal destinatário: o ser humano; sem falar que o capital necessita do trabalho para se reproduzir.

Quando a norma jurídica é de ordem pública, o Estado e a sociedade devem ter em mente que “a obrigatoriedade que resulta das leis de ordem pública é absoluta, por modo a não permitir nenhuma escolha à vontade do particular e a sanção do direito (nulidade ou pena) segue-se necessariamente à contravenção do preceito” (Ráo, 1991, p. 182).

---

<sup>1</sup> A previdência é atingida na medida em que os acidentes de trabalho acarretam a concessão de benefícios previdenciários de natureza acidentária, a cargo da Previdência Social (art. 201, I, da Constituição de 1988), ou seja, o prejuízo decorrente das lesões ambientais do trabalho é suportado por todo o tecido social, haja vista a natureza solidária do sistema de custeio e benefícios previdenciários.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

No próprio Direito do Trabalho predominam normas de ordem pública, assim como acontece com o Direito do Consumidor, seja porque os interesses protegidos pela norma são relevantes socialmente, seja porque os sujeitos tutelados por ambos os ramos do Direito são hipossuficientes nas respectivas relações jurídicas (trabalhista e consumerista).

Quanto às normas ambientais do trabalho, pode-se dizer que a natureza de ordem pública é absoluta. Nessa linha de raciocínio, as normas que regulam o meio ambiente do trabalho ou, mais diretamente, a saúde e segurança do trabalhador, sejam elas de origem internacional, constitucional ou infraconstitucional, são de ordem pública.

No plano internacional, as garantias mínimas do Direito do Trabalho, especialmente as normas sobre saúde e segurança laborais, cada vez mais estão identificadas com a teoria dos direitos humanos, que devem ser compreendidos como uma gama de direitos necessários para consagrar a dignidade da pessoa humana.

Há uma afinidade muito grande entre os direitos humanos e o direito à saúde e segurança do trabalho. Isso porque foi abandonada aquela velha ideia de que os direitos humanos seriam apenas os direitos civis e políticos. Na concepção vigente, os direitos humanos abrangem também os direitos sociais, culturais, econômicos e de solidariedade.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil, estabelece “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis” (art. 7º, caput), que assegurem especialmente “condições de trabalho seguras e higiênicas” (art. 7º, “b”). Reconhece, ainda, o “direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental”, devendo haver, para tanto, “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” (art. 12, 2, “b”).

Por sua vez, o Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional ao Pacto de San Jose da Costa Rica de 1969) impõe como direito humano do trabalhador: “condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho” (art. 7º), “segurança e higiene no trabalho” (art. 7º, “e”), “direito à saúde” (art. 10) e “direito a um meio ambiente sadio” (art. 11).

Também a Organização Internacional do Trabalho – OIT, adotando rígida política de proteção à saúde do trabalhador, aprovou a Convenção nº 155, de 1981, ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise “prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (art. 4º).

No plano constitucional brasileiro, houve o fenômeno da fundamentalização<sup>2</sup> do direito humano ao meio ambiente sadio, seguro e equilibrado, incluído o do trabalho (artigos 225 e 200,

---

<sup>2</sup> A “fundamentalização” é o fenômeno pelo qual os direitos humanos de segunda dimensão passaram a ser previstos também nas constituições dos Estados soberanos.



## MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

### MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

VIII). A Constituição de 1988, seguindo as linhas do direito internacional civilizado, consagrou como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV).

A dignidade humana é fundamento da vida do país, princípio jurídico inspirador e normativo e objetivo de toda a ordem econômica. É o valor central da sociedade, o epicentro do sistema jurídico. E o trabalho é instrumento de valorização do ser humano, garantidor de um mínimo de condições de afirmação social.

A mesma Constituição preceitua a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput). A tutela do meio ambiente coincide com a proteção da vida. A menção ao direito à vida, transpassando ao âmbito laboral, faz-se necessária pelo risco sério e considerável de acidentes graves e fatais em razão da persistente recusa em cumprir a legislação protetiva, em especial as normas técnicas de saúde e segurança laborais.

Entre os direitos sociais, a Constituição prevê o direito ao trabalho, à saúde e à segurança (art. 6º). O direito à saúde constitui consequência indissociável do direito à vida, sendo assegurado a toda e qualquer pessoa e, portanto, a todos os trabalhadores (art. 196).

Veja-se que um dos mecanismos por meio do qual o Estado se desincumbe do seu dever de zelar pela saúde dos cidadãos é pela elaboração de normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, motivo pelo qual, ao direito do trabalhador à saúde e segurança, corresponde o dever imposto ao empregador de observar e assegurar a satisfação de tal direito.

O direito à saúde e segurança laborais encontra-se expressamente contemplado no art. 7º, XXII, da Constituição, segundo o qual constitui direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Eis o fundamento constitucional das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesta mesma toada, além de outras disposições existentes nos artigos 154 a 223, os artigos 155, I e 200, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, impõem ao poder público – por meio do Ministério do Trabalho e Emprego – a incumbência de estabelecer normas técnicas. Eis o fundamento legal das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

A despeito do caráter cogente do aparato jurídico-normativo que tutela o meio laboroambiental, o art. 28 do Projeto de Lei nº 6442/2016 afasta a aplicabilidade da NR-31 (Segurança e Saúde no Trabalho e na Agricultura Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura) e, com isso, viola dispositivos internacionais, constitucionais e infraconstitucionais que protegem o trabalho seguro e decente.

Sob a justificativa de que “as leis brasileiras e, ainda mais os regulamentos expedidos por órgãos como o Ministério do Trabalho, são elaborados com fundamento nos conhecimentos adquiridos no meio urbano, desprezando usos e costumes e, de forma geral, a cultura do campo”, o autor do projeto esquece que a NR-31 “tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho” (original sem grifo), tendo sido elaborada a partir de discussão tripartite.

Os efeitos precarizantes saltam aos olhos. Em apertada síntese, o Projeto

(1) extingue a Comissão Permanente Nacional Rural, instância nacional encarregada das questões de segurança e saúde do trabalho, grupo tripartite;

(2) afasta a aplicabilidade das disposições relativas à segurança no transporte dos trabalhadores, prevista no item 31.16 da NR-31, limitando-se a estabelecer condições mínimas de segurança para o transporte de trabalhadores em veículos adaptados (art. 130);

(3) dispensa a realização de exames demissionais desde que tenha sido realizado exame médico ocupacional ou perícia do INSS declarando a aptidão nos 90 dias anteriores (art. 34, V, do PL);

(4) acaba com a obrigação de descontaminação dos equipamentos de proteção *ao final de cada jornada* (item 31.8.9, b, da NR-31);

(5) transfere a titularidade pela fixação das regras de manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins para o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (art. 67 da Proposta), afastando a aplicabilidade do item 31.8.2 da NR-31 e, com isso, alijando os Ministérios do Trabalho e da Saúde da fixação de normas que visem à salvaguarda da saúde e da segurança do trabalhador;

(6) afasta a aplicabilidade da responsabilidade solidária pela aplicação da norma pelas empresas, empregadores, cooperativas de produção ou parceiros rurais que se congreguem para desenvolver tarefas, em que constituam grupo econômico (item 31.3.3.1 da NR-31);

(7) nada dispõe sobre eventuais situações de ocorrências climáticas desfavoráveis, como o faz o item 31.19.1, b, da NR-31, ao impor a interrupção imediata das atividades sempre que estas condições comprometam a saúde e a segurança do trabalhador.

(8) permite que maiores de 60 anos possam manipular agrotóxicos;

(9) acaba com o direito de acesso a uma via do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO (item 31.5.1.3.3 e 31.5.1.3.4 da NR-31);

(10) omite-se em relação à proibição do fornecimento de equipamentos de uso penoso pelo trabalhador prevista no item 31.8.9 da NR-31, consentindo com a entrega equipamentos de proteção individual e vestimentas que propiciam desconforto térmico prejudicial ao trabalhador;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

(11) desobriga o empregador de assegurar a existência de equipamentos de prestação de primeiros socorros (31.5.1.3.6);

(12) estabelece peso máximo para o levantamento e o transporte manual de carga independente do gênero do(a) trabalhador(a) e das suas condições físicas;

Ainda, enfatize-se que, no dia 28 de abril de 2017, completam-se 48 anos da explosão de uma mina no Estado da Virgínia, nos Estados Unidos, que matou dezenas de trabalhadores. A explosão da mina ocorreu em 28 de abril de 1969. Para lembrar a data e homenagear as vítimas, foi concebido internacionalmente o dia 28 de Abril como o Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes de Trabalho.

Mas a melhor homenagem que o Brasil pode prestar àqueles que morreram ou foram lesionados no trabalho é alterar o senso comum perverso que transfere a responsabilidade pelos acidentes para as próprias vítimas, individualizando as causas, que, em regra, residem na negligência do empregador quanto à gestão dos riscos do meio ambiente laboral, incluindo proteção coletiva nas máquinas e equipamentos, modernização do maquinário e processos de trabalho e melhoria das condições de transporte no trabalho rural.

No Brasil, os acidentes de trabalho passaram de cerca de 340 mil no início dos anos 2000 para mais de 700 mil acidentes com registro no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ou seja, mais do que dobrou nos últimos tempos.

O número efetivo, contudo, é indeterminável, pois há consenso acerca da não notificação de acidentes. A expansão da economia deve diminuir os acidentes. Tecnologia e novos métodos produtivos devem tornar as atividades laborativas cada vez mais seguras, reduzindo os acidentes.

O número de acidentes cresceu tanto que ultrapassou o dobrou em pouco tempo. Infelizmente, a explicação recorrente para esse quadro é individual, num equívoco técnico e causal que contribui fortemente para a perpetuação dos acidentes.

A sociedade precisa urgentemente ser esclarecida sobre isso, condição necessária para preservar vidas. Em geral, quando ocorre um acidente, empregadores, meios de comunicação e a sociedade civil como um todo procuram nos equipamentos de proteção individual (EPI) a explicação e responsabilização sobre os eventos.

Normalmente se busca saber se o trabalhador estava com EPI. Todavia, essa postura não apenas distorce o nexos causal do evento, como tende a buscar a culpa injustamente na própria vítima, mantendo-se as mesmas condições inseguras do meio ambiente de trabalho após o acidente.

Isso porque:





MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- Os EPI são tecnicamente medidas menos eficazes para evitar o acidente;
- As medidas de gestão dos riscos devem eliminar os riscos de acidentes. Se não for possível a eliminação, os EPC devem ser instalados. O EPI é medida complementar, subsidiária ou para situações pontuais, como para a própria instalação das proteções coletivas;
- Em ambos os casos, a responsabilidade é do empregador. Contudo, ao focar no EPI, tenta-se responsabilizar o empregado;
- Além disso, ao focar no EPI, deixa-se de eliminar, controlar ou adotar proteções coletivas, que efetivamente aumentam as condições de segurança do trabalho;
- A responsabilidade do empregador, bem como a hierarquia das medidas de segurança (gestão dos riscos, equipamentos de proteção coletiva e equipamentos de proteção individual, nessa ordem), estão previstas na legislação trabalhista.

A propósito, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que possuem força de lei, conforme art. 200 da CLT, estabelecem que:

NR-4 (SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO)

4.12 Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija.

NR-6 (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)

6.3 A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

c) para atender a situações de emergência.

**NR-9 (PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS)**

9.3.5.4 - Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:

- a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
- b) utilização de equipamento de proteção individual – EPI.

**NR-10 (SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE)**

10.2.8.1 - Em todos os serviços executados em instalações elétricas, devem ser previstas e adotadas, prioritariamente, medidas de proteção coletiva aplicáveis, mediante procedimentos, às atividades a serem desenvolvidas, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

10.2.9.1 - Nos trabalhos em instalações elétricas, quando as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou insuficientes para controlar os riscos, devem ser adotados equipamentos de proteção individual específicos e adequados às atividades desenvolvidas, em atendimento ao disposto na NR 6.

**NR-12 (SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS):**

12.4 São consideradas medidas de proteção, a serem adotadas nessa ordem de prioridade:

- a) medidas de proteção coletiva;
- b) medidas administrativas ou de organização do trabalho; e,
- c) medidas de proteção individual.

Portanto, temos que superar o senso comum da individualização da segurança do trabalho para alcançarmos o patamar do labor mais seguro e da garantia da vida e integridade dos trabalhadores do nosso país.

Como se vê, ao afastar a aplicabilidade da NR-31, regra de grande importância na linha da gestão da saúde e segurança laboral, e modificar as regras protetivas da saúde e da segurança do trabalho no campo, o Projeto cria lacunas e provoca um grave retrocesso no aparato normativo que protege a integridade física, psíquica e social do trabalhador rural.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**4. Da redução de direitos reconhecidos em lei ou pela jurisprudência:**

Somam-se aos prejuízos mencionados nos demais tópicos, a supressão ou redução de direitos assegurados em Lei ou reconhecidos pela jurisprudência reiterada dos Tribunais, tais como:

- a) Cria embaraços e retira a eficácia da inspeção do trabalho ao determinar que todo o processo de fiscalização seja realizado em dupla visita (art. 29), sendo certo que esta medida, além de proteger aqueles que violam as normas trabalhistas, revela-se ainda mais temerosa se for observada a insuficiência no número de auditores para realizar as fiscalizações, fato que se agrava no meio rural dada as próprias características da atividade (isolamento geográfico, latifúndios, locais de difícil acesso, etc).
- b) Afasta a ultratividade das normas coletivas ao dispor que “as cláusulas constantes dos instrumentos coletivos de trabalho produzem efeitos exclusivamente durante seu prazo de vigência, não integrando o contrato de trabalho permanentemente”. Desta forma, ao final da vigência do instrumento coletivo, os trabalhadores perderão todos os direitos conquistados por força da negociação anterior.
- c) Dispõe que a declaração de nulidade de umas das cláusulas dos instrumentos coletivos de trabalho acarreta a nulidade de todo o instrumento (art. 2º, § 2º) e, com isso, pretende: b.1) intimidar todo aquele que queira questionar a validade de norma constante de instrumento coletivo do trabalho, já que a tentativa de garantir a legalidade do instrumento coletivo poderá implicar em prejuízo dos demais direitos; b.2) tornar vulnerável os instrumentos coletivos de trabalho, vez que qualquer das partes poderá negociar a inserção de norma ilegal para implicar na nulidade de toda a convenção/acordo coletivo; e b.3) criar um ambiente hostil entre a classe trabalhadora e todos aqueles que busquem garantir o cumprimento da lei, a exemplo dos advogados, sindicatos e do próprio Ministério Público do Trabalho.
- d) Desobriga a fixação do pagamento em salário ao conceituar o empregado rural como toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador agroindustrial, sob a dependência e subordinação deste e mediante salário “ou remuneração de qualquer espécie” (art. 3º), possibilitando, desta forma, o pagamento por meio de serviços, moradia, alimentação, parte da produção ou até mesmo cessão de pedaços de terra.
- e) Autoriza o fracionamento do intervalo intrajornada em períodos de 30 minutos (art. 5º, § 1º), contrariando o art. 71 da CLT e o entendimento sumulado do TST, que considera o referido intervalo uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública e infenso à negociação coletiva (Súmula 437, I, TST).
- f) Ignora os aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho ao admitir que um dos períodos do intervalo intrajornada fracionado coincida com o final da jornada diária (art. 5º, § 2º), fazendo surgir a inusitada situação de o intervalo intrajornada ser concedido dentro da interjornada já assegurada ao trabalhador.
- g) Possibilita que o prazo máximo para intervalo de almoço alcance 04 (quatro) horas. Com isso, força o trabalhador a permanecer à disposição do empregador por 12 horas diárias, representando



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

um risco real ao gozo do intervalo interjornada que assegura um período de descanso de 11 horas entre uma jornada e outra.

- h) Deixa à mercê e ao livre arbítrio do empregador o gozo do intervalo intrajornada pelo trabalhador ao prever, em seu art. 5º, § 5º, que o período mínimo de descanso intrajornada poderá ser alterado “em casos de necessidade imperiosa ou na ocorrência de situações emergenciais peculiares, **ainda que previsíveis**”.
- i) Acaba com as horas *in itinere* (tempo despedindo pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando o empregador fornece o transporte) (art. 5º, § 3º), o que se apresenta um grave retrocesso tanto do ponto de vista estritamente econômico, porquanto o trabalhador deixará de receber o salário durante o período de trajeto em veículo fornecido pelo empregador, quanto do ponto de vista da proteção à higidez física, psíquica e social do trabalhador, tendo em vista que a remuneração do deslocamento incentiva o empregador a organizar seu sistema de transporte sem submeter os empregados a longos períodos de deslocamento.
- j) Autoriza a prorrogação da jornada diria normal por até 04 (quatro) horas, nas hipóteses de “necessidade imperiosa ou em face de motivo de força maior, causas acidentais, ou ainda para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos” (art. 7º), desconsiderando por completo a salvaguarda da higidez física, psíquica e social do trabalhador rural - já submetido a condições adversas de trabalho.
- k) Autoriza o trabalho aos domingos e feriados (art. 8º) sem qualquer condicionante, afastando a aplicabilidade das disposições constantes na Portaria nº. 945/2015 do Ministério do Trabalho e Emprego, que exige o histórico de cumprimento, pelo empregador, da legislação trabalhista e laudo técnico indicando a necessidade de execução de serviços aos domingos.
- l) Ao permitir ao trabalhador rural o gozo contínuo do repouso semanal remunerado por período trabalhado consecutivamente de até 18 dias (art. 8º, § 2º), o Projeto ignora a salvaguarda da higidez física, psíquica e social do trabalhador e viola frontalmente o disposto no art. 7º, XV, do texto constitucional que impõe o gozo do repouso hebdomadário preferencialmente aos domingos.
- m) Autoriza a venda integral das férias regulares (art. 16, § 5º), desconsiderando que este período de descanso anual, além de possibilitar o convívio familiar, e comunitário e social do trabalhador, evita a fadiga e a ocorrência de acidentes de trabalho.
- n) Altera a regulamentação do contrato de safra, ampliando-se seu conceito e objeto para alcançar outras atividades para além do preparo do solo e da colheita, tais como o armazenamento e o carregamento, de forma a poupar os empregadores do pagamento das parcelas rescisórias, mormente a multa de 50% sobre o saldo do FGTS e aviso prévio, mitigando o padrão de proteção geral decorrente da contratação por prazo indeterminado e, com isso, elevando a rotatividade da mão de obra no campo.
- o) Cria uma nova espécie de contrato de trabalho para prestação de serviços em atividades intermitentes - definidas como *aquelas que por sua natureza, sejam normalmente executadas em duas ou mais etapas distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 02 (duas) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa* (art.12) -, autorizando, com isso, a remuneração por hora, independente se o trabalhador permanece à disposição do empregador pelo resto do dia.
- p) Altera as regras remuneratórias do trabalho noturno, fixando a hora em 60 minutos e, com isso, afastando a aplicabilidade do §1º do art. 73 da CLT que estabelece a computação da hora do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

trabalho noturno em 52 minutos e 30 segundos. Além disso, reduz o trabalho noturno ao período compreendido entre 21 horas de um dia e 04 horas do dia seguinte, independentemente se executado na lavoura ou na pecuária, reduzindo a proteção do trabalho em condições adversas e desvelando, assim, um retrocesso à tutela da higidez física, psíquica e social do trabalhador rural.

**5. Conclusão:**

Em razão das considerações acima expostas, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO pugna pela **REJEIÇÃO TOTAL DO PROJETO DE LEI Nº 6442/2016**.

Cordialmente,

  
**RONALDO CURADO FLEURY**  
**PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**

