

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Carlos Eduardo Cadoca)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 58-B. A adoção de jornada variável dependerá de prévia autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho que autorizar a adoção da jornada variável deverá estabelecer:

I – a duração mínima da jornada; e

II – as condições em que o empregado poderá recusar os horários de trabalho propostos.

§ 2º O empregador informará aos empregados sujeitos à jornada variável o número de horas e os horários que deverão ser cumpridos, com, no mínimo, 2 (dois) meses de antecedência.

§ 3º Quando se tratar de empregado estudante, é vedado ao empregador estabelecer horário de trabalho que impeça ou dificulte a frequência às aulas.

§ 4º É garantido ao empregado sujeito à jornada variável receber remuneração mensal nunca inferior a um salário mínimo.”

Art. 2º O *caput* do art. 4º 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. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho variável pode ser um útil instrumento para a administração de pessoal, atendendo não somente aos interesses da empresa, mas também aos dos empregados.

Porém, lamentavelmente, a jornada flexível, que sempre foi admitida pela legislação trabalhista, tem servido como uma forma perversa de redução dos salários, num flagrante prejuízo aos trabalhadores. Inclusive, as inúmeras denúncias provocaram a realização de audiência pública na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desta Casa, em 12 de junho de 2012.

O grande problema é a inserção, nos contratos de trabalho, de uma cláusula que prevê a “jornada móvel variável”. Com isso, o empregador assegura o direito de exigir jornadas diferentes a cada dia e pagar apenas pela hora trabalhada. Como resultado, os trabalhadores não têm ciência prévia da jornada que deverão cumprir e são obrigados a permanecer durante longos períodos à disposição da empresa, em um espaço por ela estabelecido, aguardando a “hora certa” de trabalhar.

Quando há demanda, os funcionários trabalham. Quando não, passam a aguardar, no local de trabalho, nova ordem para voltar aos seus postos. Enquanto estão parados, o tempo não é computado como de jornada

efetiva, não havendo, assim, a remuneração correspondente. Um grande prejuízo aos trabalhadores.

Há uma insegurança completa a respeito da remuneração. Não raro, são exigidas apenas uma ou duas horas de trabalho por dia, apesar de o empregado ter passado muito mais tempo aguardando ordens, o que resulta frequentemente em ganhos muito inferiores ao salário mínimo.

Além disso, apesar de o trabalhador ter uma jornada reduzida, vê-se impedido de assumir compromissos sociais ou se matricular em um curso, em busca de melhor capacitação. Mesmo sem saber a que horas terá que cumprir sua jornada, que pode se alternar entre manhã, tarde e noite, é obrigado a ficar à disposição da empresa, para iniciar o trabalho tão logo seja chamado.

Pode-se inferir que a denominada “jornada móvel variável”, da maneira como tem sido praticada, constitui-se numa verdadeira fraude à legislação trabalhista, baseada numa brecha legal que possibilita as empresas transferir para os seus empregados, alguns dos riscos do empreendimento. Ora, assumir os riscos da atividade é característica inerente ao empregador e não ao trabalhador, conforme a definição contida no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nossa proposta é regulamentar a jornada variável. Esta passará a depender de prévia autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na negociação, serão estabelecidas a duração mínima do trabalho e as condições nas quais o empregado pode recusar os horários que lhe forem propostos.

Em qualquer hipótese, porém, o trabalhador deverá ser informado da jornada a ser cumprida com, no mínimo, dois meses de antecedência. Ademais, quando se tratar de empregado estudante, não pode ser estabelecido horário de trabalho que impeça ou dificulte sua frequência às aulas. Além disso, visando evitar o aviltamento da remuneração, propomos também que seja garantida remuneração mensal nunca inferior a um salário mínimo.

Para alcançar esses objetivos, o projeto altera a redação do *caput* do art. 4º da CLT, para garantir que o período em que o empregado

estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, seja sempre considerado como de serviço efetivo, eliminando a possibilidade de cláusula contratual em contrário.

Com esses motivos, e por entender que a proposta que ora apresentamos busca a justiça para mais alguns trabalhadores brasileiros, contamos com o apoio dos nobres Colegas para a sua rápida tramitação e conversão em norma legal.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado **Carlos Eduardo Cadoca**