

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2011**

**(Do Dr. Grilo)**

Altera o art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro 1949, que “dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos”, para permitir que a multa aplicável por infração aos dispositivos dessa lei sejam revertidos em favor do empregado lesado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa vigorar com a seguinte redação:

*“Salvo no que entende com as Instituições Públicas referidas no artigo 4º, as infrações ao disposto nesta Lei sujeitarão o infrator ao pagamento de multa, a ser revertida em favor do empregado lesado, de duas vezes o valor do repouso ou do descanso não gozado ou da remuneração não concedida devidamente, sem prejuízo do disposto no art. 9º”. (NR)*

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

## JUSTIFICAÇÃO

O art. 12 da Lei nº 605, de 1949, dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Essa lei garantiu o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, a todos os empregados, inclusive àqueles vinculados à Administração Pública por meio de normas celetistas. Posteriormente, a Carta Magna de 1988 elevou tal dispositivo à condição de norma constitucional. Esta lei também veda o trabalho nos dias feriados civis e religiosos, garantindo a remuneração em dobro, caso o empregado labore no período sem folga compensatória.

Trata-se, como se vê, de direito básico do trabalhador, há muito inscrito na nossa legislação trabalhista. No entanto, apesar de já ser direito trabalhista de vetusta origem, sua inobservância por parte dos empregadores ainda é comum.

A maioria das reclamações trabalhistas objetiva, entre seus pedidos, o pagamento de repouso e descansos não gozados ou remunerações não pagas devidamente em razão de trabalho em feriado e em fins de semana. Para o empregador, o descumprimento da legislação chega a ser, inclusive, vantajoso, pois os descansos e repouso não concedidos só serão discutidos em futura e eventual reclamação trabalhista, convertida em indenização pecuniária, sob o manto da prescrição prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Além disso, temos que a multa administrativa prevista em razão do descumprimento da Lei foi fixada em valores variáveis entre cem e cinco mil cruzeiros. Os períodos de exacerbada alta inflacionária por que passou a nossa moeda e a falta de uma legislação que permitisse a atualização monetária desse valor fizeram com que essa multa não tivesse expressão em nossa moeda nos dias de hoje.

Assim, o descumprimento da obrigação de conceder o descanso ou remunerá-lo em dobro só gera consequências para o infrator quando, eventualmente, tiver que responder por tal conduta perante a Justiça do Trabalho, já que o Ministério do Trabalho e Emprego não tem, atualmente, como apenar tal conduta.

Nossa proposta tem dois objetivos. O primeiro é atualizar o valor da multa, fixando-a em duas vezes o valor do repouso, do descanso ou da remuneração devidos. Essa fórmula tem como multiplicador o número sete em razão de ser esse o intervalo de dias em que se produz cada lesão ao repouso semanal. Assim, o empregador infrator, além da remuneração em dobro pelo dia de descanso trabalhado, pagará, a multa nos termos formulados. Outra vantagem da fórmula utilizada é que ela individualiza o valor da multa em função do salário, evitando o pagamento de quantias exorbitantes, que punam em excesso, ou ínfimas, que não alcancem real valor sancionatório.

O segundo objetivo é reverter a multa em favor do trabalhador lesado. Tal providência não é novidade no Direito do Trabalho, como se pode ver pelo disposto nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT. Aqui, no entanto, a principal vantagem está na efetividade que a sanção poderá ganhar com o direcionamento do valor da multa em favor empregado. Os auditores fiscais do trabalho são em número insuficiente para dar conta da miríade de situações em que a regra prevista na Lei nº 605/49 é desrespeitada quotidianamente. No caso do trabalho doméstico, por exemplo, tal fiscalização torna-se impossível. Assim, apenas um número ínfimo de casos é punido e, na maioria das vezes, por meio de reclamações trabalhistas.

Pensamos que a fórmula proposta será uma ferramenta valiosa para que essa multa seja efetivamente cobrada e paga, pois hoje, como dissemos, não o é de maneira alguma.

Infelizmente, o momento em que o empregado lesado fará valer o seu direito continuará a ser na ação reclamatória perante a Justiça do Trabalho. Lastimamos isso, não só porque em tal circunstância deverão ser considerados os prazos de prescrição do débito trabalhista, já que o empregado dificilmente reclama antes da rescisão do contrato, como também pelo fato de que gostaríamos de ver nessa multa um elemento de prevenção e não uma mera compensação monetária.

No entanto, pensamos que, em razão do valor da multa e do significativo aumento da possibilidade de que ela seja efetivamente paga, o empregador infrator avaliará de forma diferente o risco de uma conduta em desacordo com a lei. Achamos que vale a pena a experiência com o modelo proposto. Se bem sucedida, como estamos seguros que será, essa fórmula poderá criar um novo paradigma para dar efetividade à legislação do trabalho.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em            de            de 2011.

Deputado Dr. GRILO