

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015
(Do Sr. Tenente Lúcio)

Dá nova redação ao art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o pagamento de horas extras e extinguir o regime de banco de horas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 59 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. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas por dia, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Do instrumento que autorizar a prestação do serviço extraordinário deverá constar a importância da remuneração da hora extra, que será, pelo menos, cinquenta por cento superior à da hora normal.

§ 2º Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (NR)"

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

JUSTIFICAÇÃO

A pretendida alteração do *caput* do art. 59 da CLT não inova substancialmente a ordem jurídica, mas objetiva apenas adequar tecnicamente o texto, com a substituição do impróprio termo “contrato coletivo de trabalho” por “acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho”, pois são estes os instrumentos previstos no ordenamento jurídico para a negociação coletiva trabalhista.

Da mesma forma, a alteração no § 1º não representa inovação, já que, desde a vigência da Constituição Federal de 1988, o trabalho extraordinário deve ser remunerado pelo valor da hora normal acrescido de, no mínimo, cinquenta por cento, consoante o art. 7º, XVI. Neste ponto, a proposta visa somente a atualizar o texto em consonância com a Carta Magna vigente.

Já a supressão dos parágrafos 2º e 3º do art. 59, ponto principal deste projeto, tem por finalidade extinguir o sistema de compensação de jornada denominado “banco de horas”. Este sistema foi instituído pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que alterou a redação do § 2º do art. 59 da CLT, para permitir a compensação de horários em um período máximo de cento e vinte dias.¹

Posteriormente, o regime compensatório passou a ser anual, consoante a redação dada ao mesmo dispositivo pela Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998, e que ainda se encontra em vigor, nestes termos:²

“§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva

¹ A Lei nº 9.601/1998 deu a seguinte redação ao §2º do art. 59 da CLT: “§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

² A regra instituída pela MP 1.709/1998 permanece vigente em razão de suas sucessivas reedições e tendo em vista que a última MP renovatória, a de nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, continuou em vigor por força do art. 2º da Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001.

de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Ocorre que tal sistema de banco de horas é extremamente prejudicial aos trabalhadores. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, Doutor em Direito e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, destaca que *“a pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenue o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de medicina, higiene e segurança no trabalho (em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição)”*.³

Além disso, o referido sistema, indiretamente, retira dos trabalhadores o direito ao recebimento do adicional de horas extras (de cinquenta por cento sobre o valor da hora normal) e prejudica a geração de novos empregos, por desestimular a contratação de mais empregados para atendimento da necessidade do serviço ao permitir que o empregador exija trabalho extraordinário dos empregados já contratados, sem arcar com o correspondente custo do pagamento de horas extras.

Diante disso, justificam-se as alterações legislativas propostas, que, além da adequação técnica do texto dos dispositivos citados, promoverá sua compatibilização com a ordem constitucional vigente.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado TENENTE LÚCIO

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.