



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.795, DE 2013

(Do Sr. Major Fábio)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a punição do empregador que pressionar seu empregado a fazer horas extras.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL1242/1999.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescida dos seguintes arts. 59-A e 75-A:

“Art. 59-A É vedado ao empregador assediar o empregado por meio de ameaça, exigência explícita ou implícita ou qualquer estratégia ou ardil, de modo a obrigá-lo a prestar horas extraordinárias regularmente. (NR)

.....

Art. 75-A A infração do disposto no art. 59-A sujeita o infrator à multa de R\$10.000 (dez mil reais) por empregado, sem prejuízo da indenização pelo dano moral correspondente. (NR)”

.....

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

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei pretende estabelecer de modo claro a ilegalidade de conduta do empregado que, de alguma maneira, pressiona seus empregados a estender a jornada normal de trabalho e prestar horas extras.

As horas extraordinárias são um grande problema para as relações trabalhistas. Por meio delas, os empregadores estendem regularmente a jornada normal de

trabalho, esgotando fisicamente os trabalhadores e eliminando a possibilidade de abertura de um novo posto de trabalho.

A utilização de horas extras nas empresas brasileiras é um expediente de consequências alarmantes, que rebaixa os parâmetros desejáveis de saúde e segurança no trabalho, bem como inibe a criação de novos postos de trabalho e a possibilidade de o trabalhador exercer outras atividades após a jornada normal, como fazer cursos educacionais, por exemplo.

Entre os fatores que levam os trabalhadores a prestarem horas extras regularmente estão a baixa remuneração da hora normal e a pressão patronal para o prolongamento da jornada.

A conduta patronal consiste em pressão psicológica, verdadeiro assédio moral, que expõe os trabalhadores a situações de humilhação e constrangimento durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Trata-se de prática cada mais vez mais comum, favorecida pelas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, que se revelam por meio gestos, palavras, comportamentos e atitudes.

Essa prática caracteriza uma conduta abusiva, que atinge não só o trabalhador individualmente, como também afeta as relações de trabalho como um todo. São agressões à dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica.

Em razão do exposto, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 19 de junho de 2013

Deputado **MAJOR FÁBIO**
DEM/PB

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO

.....

Seção II
Da Jornada de Trabalho

.....

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. ([Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998](#))

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser acrescidas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. [\(Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" alterada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\) \(Vide art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988\)](#)

.....

Seção VI Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO [\(Vide art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988\)](#)

Seção I Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
