



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.881, DE 2016

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Altera a redação do § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir que a compensação de jornadas, na modalidade de banco de horas, possa ser firmada por acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante negociação coletiva de trabalho.

DESPACHO:

APENSE-SE À (AO) PL-2008/2015.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59.....

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo escrito, firmado entre empregador e empregado, ou mediante negociação 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 de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Com o presente projeto de lei, estamos acatando sugestão constante do documento “**101 Propostas para Modernização Trabalhista**”, divulgado pela **CNI**, no ano de 2012.

No referido documento, a sugestão vem justificada nos seguintes termos:

“Para resolver os problemas da sazonalidade habitual em determinadas atividades e a queda brusca de demanda em outras, o legislador brasileiro permitiu o acordo direto entre o empregador e o empregado para compensação anual da jornada de trabalho, evitando, com isso, milhares de dispensas.

Para esse fim, a CLT permite acordo direto entre empregado e empregador para a compensação anual da jornada de trabalho, conforme previsto expressamente no “caput” do art. 59, complementado pelo § 2º, autorizando a compensação anual.

Em 2003, a Súmula 85 do TST reconheceu expressamente essa possibilidade.

No entanto, apesar da previsão legal, em maio de 2011, o TST introduziu, nessa súmula, o item V, para dispor que o regime de compensação, na

modalidade de “banco de horas” somente é válido por meio de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Esse novo item V não tem fundamento legal. Acrescente-se que a lei permite a compensação anual por meio de acordo escrito e, em momento algum, faz referência a “banco de horas” para impedi-lo. Essa jurisprudência do TST dificulta, para empresas e trabalhadores, a adoção de regimes modernos e práticos de compensação de horários (especialmente a modalidade de banco de horas). Micro e pequenas empresas e seus trabalhadores são ainda mais prejudicados, pois dificilmente estarão envolvidos em negociações coletivas”.

Ainda segundo o documento da CNI, essa decisão do TST, em face da insegurança jurídica dela advinda, tem provocado transtornos no relacionamento entre capital e trabalho, como, por exemplo, o aumento de custos com a rotatividade derivada da impossibilidade de reter trabalhador em situação de baixa demanda de trabalho, englobando os altos custos de demissão, seleção de novo empregado quando necessário.

Com a dificuldade para se implantar regimes compensatórios por meio de negociações individuais, perde-se importante mecanismo de gestão da produção. Em face da impossibilidade de suspensão do trabalho para compensação futura, o empregador vê-se, muitas vezes, na contingência de ser forçado a promover a demissão de inúmeros empregados, o que é prejudicial para ambas as partes. Para o empregado, por motivo óbvio, representa a perda do emprego. Para o empregador, a perda de empregados, sobretudo dos mais qualificados, é extremamente prejudicial para o processo produtivo da empresa, inclusive no tocante ao desenvolvimento de processos de inovação.

O projeto que ora apresentamos, se aprovado, com o aumento da segurança jurídica que propiciará, terá por consequências imediatas: a redução das dispensas em caso de crises, menor rotatividade de mão de obra, menos burocracia nas negociações entre empregado e empregador e, não menos importante, a redução do número de ações trabalhistas, o que contribuirá para desonerar a já assoberbada Justiça do Trabalho.

São essas as razões pelas quais contamos com a colaboração de nossos Pares para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 02 de agosto de 2016.

Deputado CARLOS BEZERRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

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. [\(Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" alterada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\) \(Vide art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988\)](#)

.....

.....

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SÚMULA Nº 85

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

Histórico:

Súmula alterada - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Nº 85. Compensação de jornada (inserido o item V)

Súmula alterada - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Nº 85. Compensação de jornada (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1)

(...)

Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 85 Compensação de horário

A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Redação original - RA 69/1978, DJ 26.09.1978

Nº 85 O não atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo.

FIM DO DOCUMENTO
