

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 CONSOLIDAÇÃODAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS" PL678716

PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

EMENDA AO PROJETO Nº _____

(Do Sr. Deputado VITOR LIPPI)

Acrescente-se uma modificação no parágrafo 2º e acrescente-se o parágrafo 5º ao artigo 59 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 59.....

§ 1º

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual, de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º

§ 4º

§ 5º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza a compensação de jornada.

JUSTIFICAÇÃO

Deve-se explicitar que o sistema de compensação pode ser adotado durante o contrato individual de trabalho, sem a necessidade de negociação coletiva, como previsto na CLT, mas, hoje, sem segurança jurídica face a interpretações em sentido contrário.

A legislação usa a expressão “convenção ou acordo coletivo de trabalho” quando não permite o acordo direto entre empregado e empregador. E o termo “acordo ou convenção coletiva” para as hipóteses em que, além da convenção coletiva, se permite o acordo coletivo ou o acordo individual entre o empregador e empregado. Esta análise pode ser observada na Constituição Federal, art. 7º, comparando-se o inciso XVIII com o VI e, na CLT, pelo uso dessas expressões no parágrafo 2º do artigo 59, nos artigos 235-C, 476-A e 612 e no parágrafo 8º do art. 235-D.

Por outro lado, deve-se afastar o entendimento da jurisprudência de que a realização de hora extra impede a utilização do sistema de compensação. Por fim, a exclusão da expressão “no período máximo de um ano” retira a insegurança jurídica, pois uma eventual folga, por interesse do próprio empregado, no último dia de um acordo anual, poderia não ser permitida, diante do risco de entendimento de que não haveria prazo para o trabalho em compensação.

Tais restrições podem ser prejudiciais ao trabalhador em situações que são comuns a seu cotidiano. Por exemplo, hoje, para ficar com a mãe doente, um filho que trabalha em uma loja combina a liberação diretamente com seu empregador. O mesmo vale para o empregador doméstico e a micro empresa. Essa prática se aplica também em casos de lazer, por exemplo, no caso de um profissional que deseja aproveitar a segunda-feira de carnaval e combina a liberalidade com o chefe.

Entretanto, se não houver segurança jurídica a respeito do tema, essa prática pode se perder, penalizando o trabalhador.

Por isso, esta proposta visa afastar a insegurança jurídica, além de ser um mecanismo que contribui para a proteção e o estímulo ao emprego.

Sala da Comissão, 22 de março de 2017.

Deputado Vitor Lippi