



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.769, DE 2009

(Da Sra. Manuela D'Ávila)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre o registro eletrônico.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-7663/2006.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009
(Da Sra. Manuela d'Ávila)

Altera o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre o registro eletrônico.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O parágrafo 2º do art. 74 da CLT passa a ter a seguinte redação:

"Art. 74.

.....

§2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso; tratando-se de registro eletrônico, deverá o empregador, fornecer, a cada dia, ao empregado relatórios diários das marcações de ponto por ele realizadas, assinados por representante do empregador, mesmo que digitalmente, sob pena de invalidação dos registros eletrônicos." (NR)

Art. 2º. Os programas de computador utilizados pelos empregadores nos controles de ponto eletrônico deverão ser, previamente, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que, analisando seu código-fonte, certificará a impossibilidade técnica de que os registros feitos pelo empregado sejam apagados ou substituídos no sistema informatizado ou que deixem de constar dos relatórios por ele produzidos.

Art. 3º. O descumprimento das normas anteriores, relativamente aos registros eletrônicos, implicará em multa no valor de um salário mensal do empregado.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Desde a modificação do artigo 74 da CLT, ocorrida em 1989, quando passou a ser admitido que o controle de ponto seja feito por meio eletrônico, temos assistido a uma generalização dos chamados pontos eletrônicos, mediante os quais os horários de entrada e saída do trabalhador passam a ser feitos através de passagem por um leitor óptico de um cartão magnético individualizado fornecido a cada trabalhador, deixando registro eletrônico armazenado no sistema informatizado da empresa – e não mais o registro físico em um cartão de ponto.

Sem dúvida, a praticidade e a economia do novo sistema (que permite a redução de gastos com pessoal envolvido em fiscalização, levantamento de registros, cálculo das horas extras, etc.) contribuiu para a adesão massiva dos empregadores a essa forma de controle horário.

Ocorre que tal modificação se produz no controle de um elemento essencial ao contrato de trabalho, uma vez que é através do horário de trabalho que se mede a duração diária, semanal ou mensal do trabalho prestado pelo empregado e, assim, se mede também o salário a este devido. Os registros de jornada permitem o cálculo de eventuais horas extras, horas noturnas ou horas dominicais que devem ser pagas pelo empregador. Assim, os registros de jornada constituem ponto altamente sensível no desenvolvimento da relação laboral, de interesse de ambas as partes envolvidas no contrato de trabalho, motivo pelo qual não se justifica que sua produção unilateral por apenas uma delas. Numa relação sinalagmática, em que a prestação devida (o salário) é determinada justamente pelo horário de trabalho, não é razoável que apenas uma das partes seja encarregada de controlar o horário de trabalho (e assim, por decorrência, determinar o preço que deve ser pago).

O art. 74 parágrafo 2º da CLT se insere no contexto de uma normatividade legal que assegura amplamente ao empregador todos os poderes necessários para o exercício do poder de direção empresarial. Assim, o controle da frequência e do horário do empregado é assegurado ao empregador, o que se inscreve num marco de dependência jurídica, característica da relação empregatícia. Em um quadro de uma relação subordinada, a assinalação à apenas uma das partes, para que controle os meios de mensuração da prestação devida representa inaceitável desequilíbrio da relação contratual.

Originalmente, a lei celetista, procurou compensar tão notável desequilíbrio através da determinação de alguns encargos atribuídos ao empregador, em especial a obrigação do empregador (nas empresas com mais de dez empregados) manter tais registros e apresentá-los quando

requerido pelo fiscal do trabalho ou pelo juiz do trabalho. Jurisprudencialmente, outros requisitos foram acrescentados, como a exigência de que os registros devam ser feitos pelo próprio empregado; a necessidade de que tais registros sejam assinados pelo trabalhador; a presunção de não fidedignidade de registros invariáveis (ou “britânicos”); etc.

Todas essas exigências se sustentam na presunção de que os registros feitos pelo empregado sejam uma realidade material, mas desaparecem quando as marcações de ponto tornam-se virtuais e somente se materializam em relatórios que são elaborados unilateralmente pelo empregador, sem nenhum controle pelo empregado. A introdução, assim, do meio eletrônico no controle de horário do trabalhador representa grave distorção, pois inviabiliza as formas tradicionais pelas quais se pretendia assegurar confiabilidade e segurança na produção dos registros.

O presente anteprojeto pretende dar mais transparência e segurança à relação de trabalho no aspecto vital do controle de horário de trabalho, criando a necessidade que os softwares utilizados pelo empregador sejam registrados no Ministério do Trabalho, de forma que a autoridade administrativa certifique a impossibilidade de, ao menos no programa-fonte vindo do fornecedor, que os registros de horários feitos pelo empregado sejam apagados ou substituídos pelo empregador. Ademais, pretende-se a modificação do art. 74 parágrafo 2º da CLT, para incluir a exigência de que, em controles de ponto eletrônico, seja fornecido ao trabalhador, diariamente, um relatório dos horários de entrada e saída do trabalho, firmados pelo empregador, de forma que o trabalhador possua a informação em meio físico e, assim, possa confrontá-lo com os relatórios apresentados pelo empregador.

Por fim, estabelece-se multa em caso de constatação pela Fiscalização Trabalhista ou pelo Judiciário do Trabalho de tentativa de burla aos direitos do trabalhador através de controles de ponto eletrônico, visando coibir esse tipo de fraude, que já alcança números alarmantes como têm sido constatado nos processos trabalhistas.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputada MANUELA D'ÁVILA
PCdoB/RS

**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 V
Do Quadro de Horário**

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.*

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

**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 as Delegacias Regionais do Trabalho.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO