



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 342, DE 2003** **(Do Sr. Paes Landim)**

Altera a redação do Capítulo II do Título II, arts. 57 a 73, da Consolidação das Leis do Trabalho.

NOVO DESPACHO:

Defiro o REQ 2326/2023. Revejo o despacho de distribuição do Projeto de Lei n. 342/2003, para o fim de excluir a Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência do rol de comissões competentes. Publique-se.

ÀS COMISSÕES DE:

**TRABALHO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).**

APRECIÇÃO:

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

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 7663/06, 7689/06, 2381/07, 6232/09, 5769/09, 8055/11, 3519/12, 4460/12, 5595/13, 6141/13, 3495/15, 3825/15, 8263/17, 8574/17, 8606/17, 8692/17, 9032/17, 8991/17, 9068/17, 10571/18, 10821/18, 285/19, 278/19, 284/19, 1038/19, 3735/19, 4453/20 e 5626/20

(*) Atualizado em 15/2/2024 em razão de novo despacho (apensados: 28)

PROJETO DE LEI Nº..... DE 2003.

(Do Senhor Paes Landim)

Altera a redação do Capítulo II do Título II, arts. 57 a 73, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - Os artigos 57 a 75 da Consolidação das Leis do Trabalho passam a vigorar com a redação que segue.

"Art. 57 – Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III."

"Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) semanas, desde que não seja fixada expressamente por lei ou outro limite de compensação de jornada extraordinária prevista em:

I – contrato inicial, acertado entre as partes, na admissão;

II – acordo coletivo celebrado entre empregador ou grupo de empregadores e associação profissional ou sindicato dos respectivos empregados;

III – convenção coletiva;

IV – acordo entre empregado e empregador, homologado pelas entidades mencionadas no inciso II ou Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Ressalvados as hipóteses previstas de compensação de honorários, considera-se extraordinário o tempo que ultrapassar a duração semanal contratada ou, na sua falta, a quarenta e quatro horas semanais.

§ 2º - As partes poderão acordar por escrito, em documento cuja cópia deverá ser enviada ao sindicato da categoria profissional e, na falta deste, ao Ministério do Trabalho, a compensação de tempo extraordinário num prazo de até 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - Se a compensação não for feita no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, o tempo extraordinário, com o respectivo adicional, deverá ser pago pelo valor vigente do salário na data de sua quitação.

§ 4º - Por convenção ou acordo coletivo ou acordo escrito entre as partes homologado por associação profissional ou sindicato de empregados, poderá ser reduzida, 180 (cento e oitenta) dias, com a correspondente diminuição proporcional do salário, desde que garantida a não demissão do empregado, salvo justa causa no período equivalente ao dobro do tempo da redução.

§ 5º - Ressalvada a hipótese prevista no parágrafo anterior à redução da duração semanal de trabalho aplica-se o previsto em lei para demissão sem justa causa, podendo as partes iniciar imediatamente para contratação."

"Art. 59 – Sem a compensação de que trata o art. 58, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em

número não excedente de 2 (duas) por dia, mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

§ 1º - A importância da remuneração da hora suplementar ou extraordinária, em qualquer hipótese, será pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo, das partes, o excesso de horas em um dia ou semana for compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou outra semana."

"Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”; ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ocorrer após comunicação, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) ao órgão local do Ministério do Trabalho para que proceda, se julgar necessário, a exames locais e verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais."

"Art. 61 – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou acordado, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal.

Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas diárias, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45% (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente."

"Art. 62 – Desde que respeitados os limites de 12 (doze) horas por dia e de 44 (quarenta e quatro) semanais o disposto neste capítulo não se aplica:

I – aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – aos empregados que exercem atividade de vigia, vigilante ou plantonista;

III – aos empregados cujo trabalho for prestado no regime de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) de descanso;

IV – aos que exercem atividades que não podem ser interrompidas sob pena de prejuízos insanáveis ao empregador ou terceiros usuários dos serviços;

V – aos ocupantes de cargo de confiança, assim considerados os que exercem direção, gerência ou chefia de departamentos, filial, seção ou setor de serviços;

VI - aos empregados contratados como diarista se não trabalharem para o mesmo empregador em dias seguidos;

VII – aos empregados domésticos.

§ 1º - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso V deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

§ 2º - Para os empregados referidos neste artigo, a que não for concedido o intervalo previsto no art. 71, deverão ser permitidas paralisações para alimentação e descanso durante a jornada, com duração de, pelo menos 15 (quinze) minutos por período de 4 (quatro) horas de permanência."

"Art. 63 – A participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste capítulo."

"Art. 64 – O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

§ 1º - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

§ 2º - O salário-dia resultará da divisão do salário mensal por 30 (trinta)."

"Art. 65 – No caso do empregado diarista, o salário-hora norma será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Parágrafo único - Este será também o valor a ser descontado por hora que o empregado deixar de trabalhar."

Seção III

Dos Períodos de Descanso

"Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas para descanso."

"Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

§ 1º - Nas atividades que exijam trabalho aos domingos, com exceção das que constituírem diversões públicas ao vivo, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organiza e constando de quadro sujeito à fiscalização.

§ 2º - Ao diarista contratado para trabalhar em domingo não se aplica a obrigatoriedade de descanso no mencionado dia."

"Art. 68 – Nas atividades que não exijam trabalho em domingo, se, esporadicamente, for necessário, a folga semanal de 24 (vinte e quatro) horas deverá ser compensada em outro dia da semana que entre a segunda-feira e sábado seguintes ou, então, pagas as horas trabalhadas como extraordinárias.

Parágrafo único – O Ministério do Trabalho poderá conceder, em caráter permanente ou por períodos renováveis de 60 (sessenta) dias, permissão para trabalho aos domingos em outras atividades ou situações não previstas nos artigos 68 e 69."

"Art. 69 – Mesmo quando os municípios autorizarem o funcionamento das atividades em domingos, o empregador deverá observar o disposto nos artigos 67 e 68."

"Art. 70 – Salvo o disposto nos arts. 67, 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, fixados por legislação própria."

"Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito das partes ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Nas atividades e situações em que se permite duração superior a 8 (oito) horas por dia, com a permanência do empregado no local de trabalho, o intervalo poderá ser convertido em quatro paralisações de 15 (quinze) minutos ou duas de trinta, salvo diminuição do tempo correspondente na duração da jornada prevista.

§ 2º - Por acordo escrito das partes, o intervalo de uma hora poderá ser reduzido, com a diminuição do tempo correspondente na jornada de trabalho.

§ 3º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 4º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, não remunerados.

§ 5º - Não havendo acordo descrito das partes ou diminuição da jornada no tempo correspondente, quando não for concedido o intervalo para repouso e alimentação, o empregador ficará obrigado a pagar o período correspondente como extraordinário."

"Art. 72 – Nos serviços permanentes e ininterruptos de mecanografia, digitação, direção de veículos e manuseio de máquinas, a cada período de 90 (noventa minutos) de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos ou a jornada será diminuída de 40 (quarenta) minutos.

Parágrafo único – O disposto neste artigo não dispensará o cumprimento do intervalo de que trata o *caput* do art. 71."

Seção IV

Do Trabalho Noturno

"Art. 73 – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos sobre a hora diurna.

§ 1º - Quando o trabalho noturno decorrer da natureza da atividade, o aumento será calculado sobre o salário mínimo vigente na região.

§ 2º - Quando não for concedido o intervalo de que trata o *caput* do art. 71, a hora de trabalho noturno será computada como o de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 3º - Considera-se noturno, para os efeitos do disposto neste artigo, o trabalho executado entre as 23 (vinte e três) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte.

§ 4º - Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se as horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º - às prorrogações de trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo”.

Art. 2º - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 3º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto-de-lei cuida da atualização de dispositivos da obsoleta Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-os às condições, necessidades e dinâmica reais do tempo presente, sem retirar do trabalhador os consagrados direitos trabalhistas que conquistou.

Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado **PAES LANDIM**

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDO 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 I
Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II
Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

** § 1º acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

** § 2º acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

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.

§ 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.

§ 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.

** § 3º acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998.*

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de "Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, 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.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite geral ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

** Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.*

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

** Parágrafo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.*

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art.58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferiores a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art.58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Seção III

Dos Períodos de Descanso

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

** Art. 70 com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvido o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (DNSHT) se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

** § 3º com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

** § 4º acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/07/1994.*

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Seção IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno

terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

** Art. 73 com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

** § 3º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

** § 4º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

** § 5º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

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 24/10/1989.*

§ 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.

***Ver Medida Provisória nº 2164-41, de 24 de agosto de 2001**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001.

ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA DISPOR SOBRE O TRABALHO A TEMPO PARCIAL, A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, MODIFICA AS LEIS NOS 4.923, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1965, 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973, 6.321, DE 14 DE ABRIL DE 1976, 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977, 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990, 8.036, DE 11 DE MAIO DE

1990, E 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Acrescentem-se os seguintes arts. 58-A, 130-A, 476-A e 627-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943):

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva." (NR)

"Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade." (NR)

Art. 2º Os arts. 59, 143, 628, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 59.

§ 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.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras." (NR)

"Art. 143.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de

tempo parcial." (NR)

.....
Art. 13. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.164-40, de 27 de junho de 2001.

Art. 14. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 24 de agosto de 2001; 180º da Independência e 113º da República.
FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

PROJETO DE LEI N.º 7.663, DE 2006

(Do Sr. Daniel Almeida)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 605, de 1949 e da Lei nº 7.369, de 1985, e dá outras providências.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº.

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei 605/49 e da Lei 7.369/85 e dá outras providências.

Art. 1º. Dêem-se as seguintes alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho:

...

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Integra a jornada de trabalho o tempo compreendido desde o momento da chegada do trabalhador ao local da prestação de serviço até sua saída.

§2º -

§3º - No trabalho desenvolvido em turnos ininterruptos de revezamento, assim entendido aquele em que o empregado é obrigado a trabalhar em três turnos, em sistema de alternância, a duração normal de trabalho será de 06 (seis) horas diárias, salvo negociação coletiva, observada, em qualquer hipótese, a duração máxima semanal de 36 (trinta e seis) horas (NR).

...

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, desde que autorizado por negociação coletiva.

§ 1º - Do instrumento da negociação coletiva deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% superior à da hora normal, para a primeira hora, e 100% para as restantes.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de negociação coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a duração máxima semanal prevista no *caput* do art. 58 desta Consolidação, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias .

§ 3º.....;

§ 4º.....(NR).

...

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as previstas em lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, quaisquer prorrogações ou compensações de horário somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, designadas por aquele Ministério, 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.

§ 1º. A inobservância do disposto no *caput* obrigará o empregador a remunerar as horas excedentes acrescidas do adicional de 100%.

§ 2º Será nulo e de nenhum efeito o acordo de compensação de horas, ainda que admitido por negociação coletiva, se procedido sem a autorização prevista no *caput* (NR).

...

Art. 62 – Ficam dispensados do registro da jornada:

I - empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fiscalização de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial, sempre que tenham sob sua subordinação todos os trabalhadores de um determinado estabelecimento.

§ 1º - Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos empregados mencionados no inciso II, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento);

§ 2º - Nas hipóteses previstas nos incisos I e II, constatada a ocorrência de trabalho em horário extraordinário, aplicar-se-á o disposto nos artigos 58 e 59 da presente Consolidação (NR).

...

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) e digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no *caput* sujeitará o infrator ao pagamento da multa a ser fixada nos termos desta Consolidação, que reverterá em benefício do empregado atingido, independentemente do pagamento dos referidos intervalos como hora extra, quando resultarem em aumento da jornada (NR).

...

Art. 73 - O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna.

§ 1º -.....

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte para os trabalhadores urbanos e entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte para os trabalhadores rurais.

§ 3º - Em caso de trabalho noturno em jornada extraordinária, inclusive as decorrentes da redução da hora noturna nos termos do § 1º deste artigo, as horas extras incidirão sobre o valor hora acrescido do adicional noturno;

§ 4º -

§ 5º -(NR).

...

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e Emprego, 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 dos acordos e dos contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Exceto nos casos previstos no art. 62 desta Consolidação, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, inclusive do período de repouso, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

§ 3º - Os registros de horário deverão ser diariamente rubricados e ao final do mês assinados pelo trabalhador e, em caso de registro por meio eletrônico, expedidos comprovantes a cada anotação, os quais deverão permanecer em poder do empregado;

§ 4º - 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 (NR).

...

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde e, em casos especiais, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (NR).

...

Art. 190 - O Ministério do Trabalho e Emprego aprovará quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade fixando, quando o caso, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

§ 1º - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

§ 2º - É obrigatória a notificação das doenças profissionais produzidas pelo trabalho ou em consequência do trabalho nas atividades insalubres, conforme Quadros Anexos em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;

§ 3º-Incumbe a notificação prevista no parágrafo anterior:

a) ao médico assistente ou em conferência, mesmo à simples suspeição;

b) a todo aquele que tiver a seu cargo estabelecimento industrial ou comercial em que o caso se registre;

§ 4º - As pessoas acima declaradas, logo que se verifique a suspeição ou confirmação pelo diagnóstico, deverão notificar o caso às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego ou às repartições autorizadas em virtude de lei, indicando nome, residência, local de ocupação e diagnóstico provável ou confirmado;

§ 5º - As notificações recebidas pelas autoridades referidas no parágrafo anterior serão inscritas em livro especial, e, além das providências cabíveis no caso, serão comunicadas aos serviços de Estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Previdência e Assistência Social e às repartições sanitárias competentes (NR) ;

...

Art. 190 - A. As máquinas, equipamentos e instalações mecânicas deverão ser mantidos em perfeitas condições de segurança.

§ 1º - Entre as máquinas de qualquer local de trabalho, instalações ou pilhas de materiais deverá haver passagem livre, de pelo menos 0,80m (oitenta centímetros), que será de 1,30m (um metro e trinta centímetros), quando entre partes móveis de máquinas;

§ 2º - A autoridade competente em segurança do trabalho poderá determinar que essas dimensões sejam ampliadas quando assim o exigirem as características das máquinas e instalações ou os tipos de operações;

§ 3º - As partes móveis de quaisquer máquinas ou seus acessórios, inclusive polias, correias, lâminas, prensas e eixos de transmissão, quando ao alcance dos empregados, deverão estar guarnecidas por dispositivos de segurança que impeçam o contato direto com o organismo do trabalhador;

§ 4º - As máquinas deverão possuir, ao alcance dos operadores, dispositivos de partida e parada que evitem acidentes;

§ 5º - A limpeza, ajuste e reparação de máquinas só poderão ser executados quando elas não estiverem em movimento, salvo quando este for essencial à realização do ajuste, caso em que somente

poderão ser realizados por empregados treinados especificamente para este fim;

§ 6º - As ferramentas manuais devem ser aproveitadas ao uso a que se destinam e mantidas em perfeito estado de conservação, sendo proibida a utilização das que não atenderem a essa exigência (NR).

...

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade poderá ocorrer:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro das condições previstas nos artigos anteriores ou das consideradas adequadas pelas autoridades sanitárias, observado, quando o caso, os limites de tolerância previstos nas normas regulamentares específicas;

II - com o uso permanente, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual que reduzam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância previstos nas normas regulamentares, ou eliminem os efeitos nocivos, em casos de agentes cuja insalubridade for de apuração qualitativa;

§ 1º - O Ministério do Trabalho e Emprego expedirá os Certificados de Autorização para os Equipamentos de Proteção Individual nos quais deverão constar, expressamente, o fim a que se destinam, a forma de uso e o percentual de redução, neutralização ou eliminação da condição insalubre.

§ 2º Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo (NR).

...

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres estabelecidas em lei e pelas normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), calculado sobre a remuneração paga ao trabalhador, observado o disposto nos artigos 457 e 458 desta Consolidação, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (NR).

...

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente ou intermitente com inflamáveis, explosivos e em operações com radiações ionizantes, em condições de risco.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a

remuneração paga ao trabalhador, observado o disposto nos artigos 457 e 458 desta Consolidação.

§ 2º - O trabalho exercido em condições concomitantemente insalubres e perigosas enseja a percepção dos adicionais respectivos de forma cumulativa (NR).

...

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade e/ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Sendo impossível a eliminação dos agentes nocivos, o trabalhador que exercer atividades classificadas como insalubres e/ou perigosas terá direito, além dos adicionais previstos nesta Seção, à jornada reduzida de trabalho na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) minutos de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau mínimo;

II - 01 (uma) hora de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau médio;

III - 02 (duas) horas de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau máximo e perigosas (NR).

...

Art . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho e Emprego a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas;

§ 2º - Detectada a insalubridade e/ou a periculosidade pelos peritos do Ministério do Trabalho e Emprego incidirão as disposições previstas nesta Seção para todos os empregados envolvidos no ambiente apontado como nocivo;

§ 3º - Argüida em juízo insalubridade e/ou periculosidade, por empregado ou por Sindicato em favor de grupo de trabalhadores da categoria, o juiz designará perito habilitado e, onde não

houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º - Poderá o Juiz dispensar a realização da perícia, se laudo anterior elaborado por perito designado pelo mesmo ou por outro Juízo, ou procedido nos termos previstos no § 1º deste artigo, houver detectado insalubridade e/ou periculosidade nas atividades exercidas por empregado do mesmo setor e nas mesmas condições de trabalho.

§ 5º - Detectada a insalubridade e/ou a periculosidade em perícias designadas em reclamatória trabalhista, incidirão as disposições previstas nesta Seção para todos os empregados envolvidos no ambiente apontado como nocivo;

§ 6º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego, nem a realização *ex officio* da perícia (NR).

...

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade e/ou periculosidade serão devidos a contar da data da edição de Lei que defina atividades nessas condições ou da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho e Emprego (NR).

...

Art. 196-A. Considera-se penoso o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador, desde que não estejam previstas como insalubres ou perigosas.

§ 1º - Em 90 (noventa) dias o Ministério do Trabalho e Emprego expedirá Portaria com o Quadro das Atividades Penosas;

§ 2º - O trabalho em atividades penosas ensejará a percepção do adicional de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração do empregado, observado o disposto nos artigos 457 e 458 do Estatuto Consolidado, independentemente de receber ou fazer jus a adicional de insalubridade e/ou periculosidade (NR).

Art. 2º . Os artigos 2º, 3º, 6º e § 2º e o art. 9º da Lei 605/49 passam a vigorar com a seguinte redação.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os empregados rurais (NR).

Art. 3º O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato,

Caixa Portuária, ou entidade congênere, bem como aos trabalhadores rurais que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção (NR).

Parágrafo único. A remuneração do repouso obrigatório, nos casos previstos no *caput* deste artigo, consistirá no acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º.....

Art.5º(NR)

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante todos os dias da semana anterior constantes de seu contrato de trabalho.

§ 1º

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico de Sindicato de sua Categoria Profissional, de médico do Serviço Social do Comércio, do Serviço do Transporte ou da Indústria; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Art. 7º.....

Art. 8º.....(NR).

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, sem prejuízo da remuneração normal do repouso, salvo se o empregador determinar outro dia de folga (NR).

Art. 3º. Os artigos 1º e 2º da Lei 7.369/85 passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, têm direito a uma remuneração adicional de quarenta por cento sobre a remuneração que perceber, observado o disposto nos arts. 457 e 458 desta Consolidação.

§ 1º Considera-se atividade no setor de energia elétrica, para o efeito do disposto no *caput*, o trabalho em atividades ou áreas de risco de energia elétrica compreendendo instalações, máquinas e equipamentos energizáveis ou suscetíveis de energização acidental ou por falha humana, independentemente da categoria ou ramo da empresa em que trabalhe.

§ 2º O adicional de periculosidade previsto nesta Lei será pago sempre de forma integral, independentemente do tempo que o empregado despender na atividade ou ingressar na área de risco (NR).

Art. 4º - Em 90 (noventa) dias, o Poder Executivo atualizará o Quadro de Atividades e Áreas de Risco do Setor de Energia Elétrica, devendo observar a inclusão de atividades referentes à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes.

Apenas considerados os acidentes e doenças ocupacionais registrados, isto é, que chegam à Previdência Social através da Comunicação de Acidentes de Trabalho, número ínfimo relativamente ao total dos acidentes e doenças ocupacionais efetivamente existentes e ocultados ou sub-notificados pelos empregadores, apresenta o seguinte quadro estarrecedor:

a) Em 2002 houve 393.071 acidentes no Brasil, dos quais 323.879 foram considerados típicos ou seja, ocorridos no âmbito do trabalho e com lesões imediatas, 46.881 de trajeto, ou ocorridos no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa e 22.311 doenças do trabalho;

b) Em 2003 o número total de acidentes aumentou para 399.077 sendo 325.577 típicos, 49.642 de trajeto e 23.859 doenças ocupacionais;

c) Em 2004 houve novo e expressivo aumento para 458.956 sendo 371.482 típicos, 59.887 de trajeto e 27.587 doenças ocupacionais.

Não cabe na presente Exposição de Motivos trazer a lume as impressionantes cifras relativas aos gastos públicos com a assistência e os benefícios previdenciários decorrentes deste volume de infortúnios, na maior parte das vezes previsíveis e facilmente evitáveis.

Embora estes dados também sejam ponderáveis, quando se tem em mente que se tratam de recursos que poderiam estar sendo carreados para maior assistência social aos necessitados ou para a melhoria das condições da saúde geral da população, o que nos preocupa no momento e o que nos move a apresentar o presente Projeto de Lei é o fato de que, **diariamente, no Brasil, por volta de 50 empregados deixam definitivamente o mundo do trabalho, por morte ou por incapacidade laborativa permanente**, como acentua o Juiz do Trabalho

mineiro Sebastião Geraldo de Oliveira em seu livro *Indenizações por Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais*.

Enfatizamos, por oportuno, o desabafo do referido magistrado trabalhista, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais a respeito do assunto:

As ocorrências nesse campo geram conseqüências traumáticas que acarretam, muitas vezes, a invalidez permanente ou até mesmo a morte, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade. O acidente mais grave corta abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança um véu de sofrimento sobre vítimas inocentes, cujos lamentos ecoarão distante dos ouvidos daqueles empresários displicentes que jogam com a vida e a saúde dos trabalhadores com a mesma frieza com que cuidam das ferramentas utilizadas na sua atividade.

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções não permitem ignorá-lo. É praticamente impossível "anestesiá-lo" a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica mais incômoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas.

É com este objetivo que apresentamos o presente Projeto de Lei. Sabemos que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, em trabalho noturno – com desgaste muito maior ao organismo humano –, em trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e em trabalhos insalubres, perigosos e penosos.

Certamente o ideal seria que fossem evitadas tais condições perversas de trabalho. Estamos cientes de que os adicionais previstos na legislação brasileira são muitas vezes considerados como espécie de *monetização da saúde* (e da vida) como sustentam setores sindicais de países europeus.

No entanto, o aumento da remuneração paga pelo trabalho nessas condições visa, de um lado, a evitar sua incidência de sorte que resulte prejudicial ao empregador sugar, dessa forma, a força de trabalho de seu empregado, sem o cuidado necessário com a preservação de sua saúde. Impõe-se levar o empregador à conclusão de que compensaria contratar outros empregados para dividir o trabalho com os atuais o que, a par de preservar a saúde e a vida dos trabalhadores empregados, ajudaria na solução da chaga social do desemprego.

De outra parte, a remuneração maior visa a compensar o trabalhador, com a paga maior por trabalho despendido o que lhe permitirá prover melhor seu sustento a fim de enfrentar condições de trabalho tão deterioradas.

Procuramos adequar os artigos 58, 59, 60 e 62 da CLT ao texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, solucionando

várias questões que vem gerando infundáveis discussões na elaboração de normas coletivas e nos julgamentos pelos Tribunais do Trabalho.

Inicialmente, adotamos a duração semanal de 40 horas por estarmos plenamente de acordo com a jornada instituída pelo Projeto de Lei de autoria dos Deputados Inácio Arruda e Paulo Paim que já se transformou em bandeira do movimento sindical brasileiro. De salientar que não há inconstitucionalidade nesta disposição porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no *caput* do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Buscamos equacionar o momentoso debate sobre o tipo de acordo permitido para a realização de horas extras uma vez que, apesar do disposto expressamente no inciso XIII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, há quem continue sustentando que basta o acordo individual entre empregado e empregador.

Aumentamos para 100% o valor da hora extra excedente da primeira. Vale lembrar que a fórmula utilizada vem sendo aplicada na grande maioria das convenções coletivas, sobretudo das categorias mais organizadas, sendo oportuno transformá-la em lei e beneficiar o conjunto dos trabalhadores, além de dissuadir o empregador à prática de jornadas mais extenuantes.

Também deve ser ressaltado que, em países como a China - quase sempre utilizado para fundamentar a necessidade flexibilização dos direitos dos trabalhadores brasileiros -, o adicional de horas extras em dias de semana **já é de 100% para todas as horas**, considerada a jornada máxima de 08 horas diárias e 44 semanais, desde a edição da Lei Trabalhista daquele país em **1994**.

Retiramos do texto consolidado algumas normas recentes que, visivelmente, prejudicam o trabalhador como a que determina o abatimento de 10 minutos por dia após a batida do cartão ou a que prevê banco de horas compensável em até 120 dias, ambas em desobediência à duração máxima semanal de trabalho prevista - de modo expresso - na Constituição. Com isso impõe-se, também, a norma legal mínima a ser observada, de sorte a balizar a compensação de jornada permitida à Negociação Coletiva, nos termos do previsto no § 2º do art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Atualizamos a duração máxima semanal para a jornada prevista no *caput* do art. 58.

Como já decidiu o TST, a negociação coletiva pode até estender a jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, caracterizado como a jornada em que o empregado é obrigado a trabalhar

em três turnos, em sistema de alternância. Mas deve observar o limite semanal de 36 horas, sob pena de desvirtuar a limitação de jornada para trabalho nessas condições. Lembramos que este tipo de jornada de trabalho era considerada, no debate constituinte e na luta travada pelos trabalhadores de então, como extremamente prejudicial ao denominado relógio biológico do trabalhador.

Registramos que há doenças ocupacionais específicas que atingem tais trabalhadores como é o caso da doença mental e de comportamento conhecida como transtorno do ciclo vigília-sono (F51.2) prevista no item VI do Grupo V da CID 10, anexa ao Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999.

Por motivos semelhantes, aumentamos o percentual do adicional noturno e definimos o cálculo da hora extra realizada em horário noturno, seguindo a Orientação Jurisprudencial nº. 97, já adotada por nosso Tribunal Superior do Trabalho, isto é, aplicando-se o adicional sobre o valor hora acrescido do adicional noturno.

Da mesma forma incluímos o serviço de digitação no art. 72 por sua similitude, e hoje em dia muito mais utilizado, o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência trabalhista. Aumentamos, também os intervalos de 10 minutos a cada noventa, como previsto atualmente pelo mesmo art. 72, para 10 minutos de intervalo a cada cinquenta de trabalho, como consta da recomendação da NR 17 da Portaria 3214 do Ministério do Trabalho e Emprego que trata da Ergonomia.

Importante considerar que o trabalho ininterrupto e permanente de digitação tem sido uma das principais causas para as lesões de esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), responsáveis por impressionante incidência de doenças ocupacionais na atualidade.

A alteração do art. 62 visa a compatibilizar o disposto na CLT com o texto constitucional. Com efeito, a dificuldade de registrar o horário de trabalho não pode servir como excludente para aqueles trabalhadores da jornada máxima prevista na Constituição e no capítulo específico da CLT, com as alterações aqui propostas. Ainda que não registrado o horário, quando provado por qualquer meio, a realização de trabalho extraordinário tais empregados farão jus à jornada e aos adicionais previstos na CLT.

No que diz respeito ao artigo 74, alteramos apenas a exigência de cartão-ponto para todos os empregados e não apenas para os que trabalham em empresas com menos do que dez empregados. Não se pode alegar exigência descabida para as micro e pequenas empresas porque nessas trabalha a imensa maioria dos empregados brasileiros. Sem considerar que, atualmente, com a adoção crescente da famigerada terceirização quem acaba se beneficiando da ausência de registro de ponto dos empregados de empresas menores são as grandes corporações que atuam como meras tomadoras de serviço. Permitido o controle inclusive manual, qualquer caderno serve como livro-ponto, não onerando a empresa e garantindo segurança para o trabalhador e para a própria empresa na discussão das horas extras.

De outra parte, quando se tratar de registro eletrônico, não há garantia de que os mesmos não sejam alterados depois de anotados e,

segundo se tem notícia, há casos comprovados de adulteração. Por isso incluímos na lei uma exigência um tanto singela mas que inibe ou mesmo impede dita alteração: a emissão de comprovantes que devem permanecer na posse dos empregados para, com eles, conferir o registro mensal emitido pela empresa.

Na questão da insalubridade e da periculosidade buscamos dar maior clareza a questões que, desde o advento da nova Constituição da República Federativa do Brasil, que em 2007 completa sua maioridade, tem suscitado dúvidas e interpretações contrárias aos interesses dos trabalhadores e a todo o debate travado na Assembléia Nacional Constituinte. É o caso, por exemplo, da base de cálculo do adicional de insalubridade.

Mantendo-se a base de cálculo sobre o salário mínimo, a par de desobedecer a texto constitucional expresso nos incisos IV e XXIII do art. 7º, permitimos que se torne altamente compensatório para o empregador o trabalho em condições insalubres da pior forma. Isso tem levado o trabalhador a contrair doenças e debilitar-se a ponto de expô-lo a acidentes, sem que o empregador tome qualquer medida corretiva, tal a insignificância do valor do adicional pago frente ao lucro obtido com o trabalho do mesmo empregado, em condições tão nefastas.

De outra parte não mais poderia prevalecer a idéia da "opção" entre o adicional de insalubridade e o de periculosidade quando o trabalho é exercido em condições tanto insalubres como perigosas ou penosas. Se há acúmulo de agentes agressivos, por qual motivo não seriam pagos os adicionais cumulativamente? Seria como pedir ao trabalhador que, fazendo horas extras no turno da noite, devesse "optar" em receber ou o adicional de horas extras ou o adicional noturno! Vê-se que em tal caso o adicional noturno serve, inclusive, de base de cálculo para o outro adicional (de horas extras), conforme já vem sendo decidido pela jurisprudência trabalhista brasileira através de Orientação Jurisprudencial do TST.

No presente caso, nem prevemos que o adicional de insalubridade seja acrescido, por exemplo, à base de cálculo do adicional de periculosidade. Mas não é razoável forçar o trabalhador que opera em condições tanto insalubres como perigosas, a optar entre os dois adicionais.

Além disso, o Brasil é signatário, há muito tempo, da Convenção 155 da OIT, aprovada pelo Decrto Legislativo nº 2 de 17 de março de 1992, e promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994 e que, em seu artigo 11, letra *b*, prevê o pagamento cumulativo de ambos os adicionais.

Da mesma forma mantemos e ampliamos a redação do art. 60 cuja disposição tem sido, equivocadamente, considerada revogada pelo inciso XIII do art. 7º da Constituição da República. É impossível ignorar que a previsão do referido inciso XIII destina-se apenas à compensação de jornada, enquanto o art. 60 trata de matéria atinente à segurança e medicina do trabalho. A imposição da observância daquelas condições e

da autorização competente para o exercício de horas extras em atividades insalubres parte da evidência de que o desgaste físico do trabalhador, em tais atividades, fica potencializado enormemente com a dilação de jornada. Por isso, estamos prevendo, em caso de desobediência, o pagamento de adicional de horas extras em 100%, visando a dissuadir o empregador de desobedecer ao preceito protetivo.

Com o mesmo objetivo, aliás, instituímos a redução da jornada de trabalho quando exercida em condições insalubres e/ou perigosas, o que já vem sendo adotado ou perseguido, insistentemente, pela luta sindical nos países europeus.

Restauramos, também, vários dispositivos que já tiveram vigência na própria CLT e foram, posteriormente, revogados ou limitados à norma meramente regulamentar, os quais prevêm medidas simples que, se observadas pelas empresas, diminuiria, consideravelmente, o número e a gravidade dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais hoje existentes.

Resolve-se, também, a questão da legalização da periculosidade em trabalho com radiações ionizantes que, por não estar consagrada em lei, mas apenas em norma regulamentar, tem tido sua aplicação rejeitada por determinada corrente doutrinária e jurisprudencial.

Aumentamos o adicional de periculosidade para 40% também com o fito de reduzir a incidência dessas condições ou minorar o sacrifício do trabalhador compensando-o com remuneração maior.

O adicional de penosidade previsto há 18 anos na Constituição da República Federativa do Brasil, ainda não foi regulamentado pela legislação ordinária. No entanto, são cada vez mais correntes entre nós situações penosas de trabalho, dentre as quais podem ser enquadradas as nocivas à saúde que não estejam expressamente previstas como insalubres e perigosas. Incluimos, também, os abalos emocionais, sobretudo com o denominado assédio moral, provocado por situações vexatórias e humilhantes ao trabalhador ou a situações extremas de cansaço hipótese que têm ocasionado juntas, três das principais doenças ocupacionais da atualidade em termos mundiais: a depressão, o stresse e o "burn-out", todas elas expressamente previstas no Quadro anexo ao Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999.

Na alteração da Lei 605 de 1949 que regula o descanso semanal remunerado, buscamos compatibilizar o texto importante da velha Lei à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, aos entendimentos já consagrados a respeito por nossos Tribunais trabalhistas e às necessidades do momento presente. Retiramos a possibilidade de ser descontado o repouso em caso de mero atraso do trabalhador. Tem ocorrido do empregador valer-se do trabalho do empregado, mesmo tendo ele chegado atrasado e, ainda assim, descontar o repouso porque autorizado por lei a fazê-lo. Impõe-se, pois, a correção da lei no aspecto.

Excluimos, também, a possibilidade de ser emitido atestado por ausências por parte do próprio médico da empresa ou por ela indicado. O Brasil é signatário de Convenção 155 da OIT, já referida e vigente em nosso país desde 1994 que, em seu art. 15, embora exija a existência de serviços médicos nas empresas para o controle da saúde dos

trabalhadores, diz explicitamente: "*O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho **não deverá ser instado, pelo empregador, no sentido de averiguar o fundamento ou as razões de faltas ao serviço***".

O fundamento dessa norma internacional, vigente em nosso país é a condição subordinada do médico empregado da empresa, ou no mínimo comprometida com os interesses empresariais no caso de serviços conveniados, que tem provocado a rejeição de atestados ou a negativa em emití-los em situações gravíssimas para os trabalhadores. Urge, pois, atualizar a legislação e compatibilizá-la com texto de legislação internacional posterior que, embora vigente entre nós, vem sendo totalmente ignorada.

Finalmente esclarecemos, em lei, a forma de cálculo da dobra do repouso remunerado, positivando o entendimento que já vem sendo aplicado e consagrado na Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja: em dobro, sem prejuízo da remuneração normal do repouso.

Na periculosidade com energia elétrica, soluciona-se a tormentosa discussão sobre o sistema elétrico de potência e o pagamento proporcional ao tempo de exposição. Tais regras foram introduzidos pelo Decreto regulamentar nº 93.412/86 que, sem a competência legiferante necessária, inovou a Lei que deveria simplesmente regulamentar, tornando-a inócua e de quase nenhuma aplicação. A modificação da lei exigirá novo Decreto que corrija os graves defeitos daquele diploma anterior.

Sabemos que muitos outros dispositivos precisam ser corrigidos e atualizados para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros e para diminuir a incidência de tantos e tão graves acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Mas acreditamos ser necessário iniciar o debate neste sentido e começar pela correção dos dispositivos cuja alteração estamos propondo e que dizem respeito ao dia a dia das classes trabalhadoras de nosso país. Esperamos estar contribuindo, com isso, para a melhoria da condição de vida dos trabalhadores urbanos e rurais, pressuposto indispensável para a edição de qualquer norma infraconstitucional, nos termos do *caput* do art. 7º de nossa Carta Magna.

Sala das Sessões, 13 de dezembro de 2006

Deputado Daniel Almeida – PCdoB/BA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

.....
Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

** Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

TÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

CAPÍTULO III DO PODER JUDICIÁRIO

Seção V

Dos Tribunais e Juízes do Trabalho

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

** Artigo, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

** Inciso I acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

** Inciso II acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

** Inciso III acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

** Inciso IV acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

** Inciso V acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

** Inciso VI acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

** Inciso VII acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

** Inciso VIII acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

** Inciso IX acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

** § 2º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

** § 3º com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

** Artigo, caput, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

** Inciso I acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.

** Inciso II acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

** § 1º acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça

em todas as fases do processo.

** § 2º acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

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. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

** § 1º acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

** § 2º acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

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.

§ 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.

§ 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.

** § 3º acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998.*

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de "Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, 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.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite geral ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da

fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

** Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.*

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

** Parágrafo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.*

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Seção III Dos Períodos de Descanso

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Seção IV Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

** Art. 73 com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

** § 3º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

** § 4º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.*

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.
 * § 5º com redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28/08/1946.

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.

.....

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

.....

Seção XIII

Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

* Art. 189 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

* Art. 190 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos.

* Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

* Art. 191 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.

Parágrafo único. Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização,

na forma deste artigo.

** Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

** Art. 192 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

** Art. 193 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 194. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

** Art. 194 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.

** Art. 195 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 2º Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data de inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11.

** Art. 196 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 197. Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

** Art. 197 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Parágrafo único. Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

** Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

** Caput com redação dada pela Lei nº 1.999, de 01/10/1953.*

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 1.999, de 01/10/1953.*

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 1.999, de 01/10/1953.*

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

** § 3º acrescentado pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

** Art. 458 com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

§ 1º Os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82).

** § 1º com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

§ 2º Para efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

** § 2º, caput, com redação dada pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

** Inciso I acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

** Inciso II acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

** Inciso III acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

** Inciso IV acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

V - seguros de vida e de acidentes pessoais;

** Inciso V acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

VI - previdência privada;

** Inciso VI acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

VII - (Vetado)

** Inciso VII acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.*

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

** § 3º acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.*

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

** § 4º acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.*

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

* § 1º conforme a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

***Vide Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de Agosto de 2001.**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º. Acrescentem-se os seguintes arts. 58-A, 130-A, 476-A e 627-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943):

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva." (NR)

"Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade." (NR)

"Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o

disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.
 § 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período." (NR)

"Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho." (NR)

Art. 2º. Os arts. 59, 143, 628, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art.59.....

.....
 § 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.

.....
 § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras." (NR)

"Art.143.....

.....
 § 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial." (NR)

"Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

....."
 (NR)

"Art.643.....

.....
 § 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho." (NR)

"Art. 652.

a).....

 V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;
"

(NR)

Art. 3º. O art. 1º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 1º.
 § 1º As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal.
 § 2º O cumprimento do prazo fixado no § 1º será exigido a partir de 1º de janeiro de 2001." (NR)

Art. 4º. O art. 18 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular.
 § 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas.
 § 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT.
 § 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional." (NR)

Art. 5º. Acrescentem-se os seguintes §§ 2º e 3º ao art. 2º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, transformando-se o parágrafo único do artigo mencionado em § 1º:

"§ 2º As pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de seis meses.

§ 3º As pessoas jurídicas beneficiárias do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses." (NR)

Art. 6º. O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial." (NR)

Art. 7º. O inciso II do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a redação seguinte:

"II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional." (NR)

Art. 8º. Acrescentem-se os seguintes arts. 2º-A, 2º-B, 3º-A, 7º-A, 8º-A, 8º-B e 8º-C à Lei nº 7.998, de 1990:

"Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de

qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim." (NR)

"Art. 2º-B. Em caráter excepcional e pelo prazo de seis meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre doze e dezoito meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a três parcelas do benefício, correspondente cada uma a R\$ 100,00 (cem reais).

§ 1º O período de doze a dezoito meses de que trata o caput será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego.

§ 2º O benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado.

§ 3º Caberá ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT o estabelecimento, mediante resolução, das demais condições indispensáveis ao recebimento do benefício de que trata este artigo, inclusive quanto à idade e domicílio do empregador ao qual o trabalhador estava vinculado, bem como os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT." (NR)

"Art. 3º-A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º-A desta Lei, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa." (NR)

"Art. 7º-A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho." (NR)

"Art. 8º-A. O benefício da bolsa de qualificação profissional será cancelado nas seguintes situações:

I - fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional;

IV - por morte do beneficiário." (NR)

"Art. 8º-B. Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as parcelas da bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício do Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego." (NR)

"Art. 8º-C. Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratual de que trata o art. 476-A da CLT, para o cálculo dos períodos de que tratam os incisos I e II do art. 3º desta Lei." (NR)

Art. 9º. A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do caput, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002." (NR)

"Art. 20.

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas

ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

.....
XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

....."

(NR)

"Art. 29-C. Nas ações entre o FGTS e os titulares de contas vinculadas, bem como naquelas em que figurem os respectivos representantes ou substitutos processuais, não haverá condenação em honorários advocatícios." (NR)

"Art. 29-D. A penhora em dinheiro, na execução fundada em título judicial em que se determine crédito complementar de saldo de conta vinculada do FGTS, será feita mediante depósito de recursos do Fundo em conta vinculada em nome do exequente, à disposição do juízo.

Parágrafo único. O valor do depósito só poderá ser movimentado, após liberação judicial, nas hipóteses previstas no art. 20 ou para reversão ao Fundo." (NR)

Art. 10. O caput do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º. Para os contratos previstos no art. 1º, são reduzidas, por sessenta meses, a contar da data de publicação desta Lei:" (NR)

Art. 11. Ao empregado com contrato de trabalho suspenso nos termos do disposto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT aplica-se o disposto no art. 15, inciso II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 12. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a adoção das providências administrativas necessárias à implementação da bolsa de qualificação profissional, disponibilizando o acesso ao benefício a partir de 1º de janeiro de 1999.

Art. 13. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.164-40, de 27 de junho de 2001

Art. 14. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de agosto de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949

Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta Lei, incluem-se os trabalhadores rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta Lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, neste caso, consistirá no acréscimo de 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta Lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios, ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público.

Art. 5º Esta Lei não se aplica às seguintes pessoas:

- a) (Revogada pela Lei nº 11.324, de 19/07/2006).
- b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios, e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;
- c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta Lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no art. 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou, não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

** Redação do § 2º dada pela Lei nº 2.761, de 26/04/1956.*

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de 1 (um) dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

** Redação da alínea a dada pela Lei nº 7.415, de 09/12/1985.*

- b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

** Redação da alínea b dada pela Lei nº 7.415, de 09/12/1985.*

- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

- d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao cociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos arts. 6º e 7º desta Lei.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta Lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

.....
LEI Nº 7.369, DE 20 DE SETEMBRO DE 1985

Institui salário adicional para os empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade.

Art. 1º O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário que perceber.

Art. 2º No prazo de 90 (noventa) dias o Poder Executivo regulamentará a presente Lei, especificando as atividades que se exercem em condições de periculosidade.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999

Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

Art. 1º O Regulamento da Previdência Social passa a vigorar na forma do texto apenso ao presente Decreto, com seus anexos.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Ficam revogados os Decretos ns. 33.335, de 20 de julho de 1953, 36.911, de 15 de fevereiro de 1955, 65.106, de 5 de setembro de 1969, 69.382, de 19 de outubro de 1971, 72.771, de 6 de setembro de 1973, 73.617, de 12 de fevereiro de 1974, 73.833, de 13 de março de 1974, 74.661, de 7 de outubro de 1974, 75.478, de 14 de março de 1975, 75.706, de 8 de maio de 1975, 75.884, de 19 de junho de 1975, 76.326, de 23 de setembro de 1975, 77.210, de 20 de fevereiro de 1976, 79.037, de 24 de dezembro de 1976, 79.575, de 26 de abril de 1977, 79.789, de 7 de junho de 1977, 83.080, de 24 de janeiro de 1979, 83.081, de 24 de janeiro de 1979, 85.745, de 23 de fevereiro de 1981, 85.850, de 30 de março 1981, 86.512, de 29 de outubro de 1981, 87.374, de 8 de julho de 1982, 87.430, de 28 de julho de 1982, 88.353, de 6 de junho de 1983, 88.367, de 7 de junho de 1983, 88.443, de 29 de junho de 1983, 89.167, de 9 de dezembro de 1983, 89.312, de 23 de janeiro de 1984, 90.038, de 9 de agosto de 1984, 90.195, de 12 de setembro de 1984, 90.817, de 17 de janeiro de 1985, 91.406, de 5 de julho de 1985, 92.588, de 25 de abril de 1986, 92.700, de 21 de maio de 1986, 92.702, de 21 de maio de 1986, 92.769, de 10 de junho de 1986, 92.770, de 10 de junho de 1986, 92.976, de 22 de julho de 1986, 94.512, de 24 de junho de 1987, 96.543, de 22 de agosto de 1988, 96.595, de 25 de agosto de 1988, 98.376, de 7 de novembro de 1989, 99.301, de 15 de junho de 1990, 99.351, de 27 de junho 1990, 1.197, de 14 de julho de 1994, 1.514, de 5 de junho de 1995, 1.826, de 29 de fevereiro de 1996, 1.843, de 25 de março de 1996, 2.172, de 5 de março de 1997, 2.173, de 5 de março de 1997, 2.342, de 9 de outubro de 1997, 2.664, de 10 de julho de 1998, 2.782, de 14 de setembro de 1998, 2.803, de 20 de outubro de 1998, 2.924, de 5 de janeiro de 1999, e 3.039, de 28 de abril de 1999.

REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

**LIVRO I
DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

TÍTULO I

DA SEGURIDADE SOCIAL

Art. 1º A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. A seguridade social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento; e
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados.

A N E X O II

AGENTES PATOGÊNICOS CAUSADORES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO
TRABALHO, CONFORME PREVISTO NO ART. 20 DA LEI Nº 8.213, DE 1991

NEOPLASIAS (TUMORES) RELACIONADOS COM O TRABALHO
(GRUPO II da CID-10)

TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO
(Grupo V da CID-10)

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	1. Manganês X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 2. Substâncias asfixiantes: CO, H₂S, etc. (seqüela) (X47.-; Z57.5) (Quadro XVII) 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): transtorno cognitivo leve (F06.7) <u>(Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)</u>	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III) 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro VIII) 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII) 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII) 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV) 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI) 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5)

IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)

V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-)

VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)

VII - Episódios Depressivos (F32.-)

(Quadro XIX)

8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)
 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)
 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)
 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)
 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)
 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
 1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)
 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)
 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)
 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)
 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)
 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
 1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)
 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)
2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)
3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)
4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)
5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)
6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
7. Outros solventes orgânicos

- VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)
1. neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
 1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)
 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
- IX - Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0)
1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5) (Quadro III)
 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5) (Quadro XIII)
 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XIII)
 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5) (Quadro XV)
 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5) (Quadro XVI)
 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX)
 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
- X - Outros transtornos especificados (Inclui "Neurose de Desemprego Profissional") (F48.8)
- neuroóticosProblemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
- XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)
1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)
 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
- XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)
1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

PORTARIA N.º 3.214 , DE 08 DE JUNHO DE 1978

Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977, resolve:

Art. 1º - Aprovar as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho:

NORMAS REGULAMENTADORAS

- NR - 1 - Disposições Gerais
- NR - 2 - Inspeção Prévia
- NR - 3 - Embargo e Interdição
- NR - 4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT
- NR - 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
- NR - 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI
- NR - 7 - Exames Médicos
- NR - 8 - Edificações
- NR - 9 - Riscos Ambientais
- NR - 10 - Instalações e Serviços de Eletricidade
- NR - 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- NR - 12 - Máquinas e Equipamentos
- NR - 13 - Vasos Sob Pressão
- NR - 14 - Fornos
- NR - 15 - Atividades e Operações Insalubre
- NR - 16 - Atividades e Operações Perigosas
- NR - 17 - Ergonomia
- NR - 18 - Obras de Construção, Demolição, e Reparos
- NR - 19 - Explosivos
- NR - 20 - Combustíveis Líquidos e Inflamáveis
- NR - 21 - Trabalhos a Céu Aberto
- NR - 22 - Trabalhos Subterrâneos
- NR - 23 - Proteção Contra Incêndios
- NR - 24 - Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho
- NR - 25 - Resíduos Industriais
- NR - 26 - Sinalização de Segurança
- NR - 27 - Registro de Profissionais
- NR - 28 - Fiscalização e Penalidades

NR 17 - ERGONOMIA (117.000-7)

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.

17.2. Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1. Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2. Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos e maior de 14 (quatorze) anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança. (117.001-5 / I1)

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes. (117.002-3 / I2)

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas, deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança. (117.003-1 / I1)

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança. (117.004-0 / I1)

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança. (117.005-8 / I1)

17.3. Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição. (117.006-6 / I1)

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento; (117.007-4 / I2)

b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador; (117.008-2 / I2)

c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais. (117.009-0 / I2)

17.3.2.1. Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem 17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado. (117.010-4 / I2)

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida; (117.011-2 / I1)

b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento; (117.012-0 / I1)

c) borda frontal arredondada; (117.013-9 / I1)

d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar. (117.014-7 / I1)

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador. (117.015-5 / I1)

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas. (117.016-3 / I2)

17.4. Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual; (117.017-1 / I1)

b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento. (117.018-0 / I1)

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador; (117.019-8 / I2)

b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas; (117.020-1 / I2)

c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olhoteclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais; (117.021-0 / I2)

d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável. (117.022-8 / I2)

17.4.3.1. Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem 17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5. Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO; (117.023-6 / I2)

b) índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados); (117.024-4 / I2)

c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s; (117.025-2 / I2)

d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento. (117.026-0 / I2)

17.5.2.1. Para as atividades que possuam as características definidas no subitem 17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2. Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2. A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO. (117.027-9 / I2)

17.5.3.4. A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência. (117.028-7 / I2)

17.5.3.5. Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso.

17.6. Organização do trabalho.

17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

a) as normas de produção;

b) o modo operatório;

c) a exigência de tempo;

d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho;

f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores; (117.029-5 / I3)

b) devem ser incluídas pausas para descanso; (117.030-9 / I3)

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento. (117.031-7 / I3)

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; (117.032-5)

b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado; (117.033-3 / I3)

c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual; (117.034-1 / I3)

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho; (117.035-0 / I3)

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente. (117.036-8 / I3)

DECRETO LEGISLATIVO Nº 2, DE 1992

Aprova o texto da Convenção n.155, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a segurança e saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. É aprovado o texto da Convenção nº 155, adotada na 67ª Sessão da Conferência Internacional do trabalho, realizada em Genebra, no ano de 1981, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Art. 2º. Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, 17 de março de 1992.

SENADOR MAURO BENEVIDES
Presidente

DECRETO Nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994

Promulga a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção nº 155, da Organização Internacional do trabalho, sobre Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio de Decreto Legislativo número 2, de 17 de março de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 53, de 18 de março de 1992; Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe em 18 de maio de 1992, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu artigo 24,

(fl. 2 do Decreto que Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981/(MRE.)

DECRETA:

Art. 1º. A Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Roberto Pinto F.Mameri Abdenur

CONVENÇÃO Nº 155

SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do trabalho, e congregada na citada cidade no dia 3 de junho de 1981 em sua sexagésima sétima reunião; depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981:

Parte III. Ação a Nível Nacional

Artigo 11

A fim de tornar efetiva a política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio, a autoridade ou autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes funções:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau dos riscos assim o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, seu início de exploração, as transformações mais importantes que possam requerer e toda modificação de seus fins iniciais, assim como a segurança da equipe técnica utilizada no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que estarão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, bem como a determinação das substâncias e agentes aos quais a exposição no trabalho estará proibida, limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão levar-se em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;
- d) a realização de pesquisas cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano para a saúde acontecido durante o trabalho ou em relação com o mesmo pareça revelar uma situação grave;
- e) a publicação anual de informações sobre as medidas tomadas na aplicação da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e sobre os acidentes do trabalho, os casos de doenças profissionais e outros danos para a saúde acontecidos durante o trabalho ou em relação com o mesmo; f) considerando as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que

diz respeito aos riscos que envolverem para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12

Deverão tomar-se medidas conforme a legislação e prática nacionais a fim de zelar por que as pessoas que desenham, fabricam, importam, fornecem ou cedem a qualquer título maquinaria, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

- a) se assegurem, na medida em que seja razoável e factível, de que a maquinaria, os equipamentos ou as substâncias em questão não impliquem em nenhum perigo para a segurança e a saúde das pessoas que façam uso correto deles;
- b) facilitem informação sobre a instalação e utilização corretas da maquinaria e os equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, bem como instruções sobre a maneira de prevenir os riscos conhecidos;
- c) efetuem estudos e pesquisas ou se mantenham à par de qualquer outra forma da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos pontos a) e b) do presente Artigo.

Artigo 13

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá proteger-se de consequências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde..

Artigo 14

Deverão tomar-se medidas a fim de promover, de maneira conforme às condições e à prática nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de formação, incluídos os do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

Artigo 15

1. A fim de assegurar a coerência da política a que se refere o Artigo 4 do presente Convênio e das medidas tomadas para aplicá-la, todo Membro deverá tomar, mediante consulta tão logo seja possível às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições conforme as condições e a prática nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as partes II e III do presente Convênio.

2. Quando as circunstâncias o exigirem e as condições e a prática nacionais o permitam, tais disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

Parte IV. Ação a Nível de Empresa

Artigo 16

1. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

DECRETO Nº 93.412, DE 14 DE OUTUBRO DE 1986

Revoga o Decreto nº 92.212, de 26 de dezembro de 1985, regulamenta a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985, que institui salário adicional para empregados do setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, e dá outras providências.

Art. 1º São atividades em condições de periculosidade de que trata a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985, aquelas relacionadas no Quadro de Atividades/Área de Risco, anexo a este Decreto.

Art. 2º É exclusivamente suscetível de gerar direito à percepção da remuneração adicional de que trata o art. 1º da Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985, o exercício das atividades constantes do Quadro anexo desde que o empregado, independentemente do cargo, categoria ou ramo da empresa:

I - permaneça habitualmente em área de risco, executando ou aguardando ordens, e em situação de exposição contínua, caso em que o pagamento do adicional incidirá sobre o salário da jornada de trabalho integral;

II - ingresse, de modo intermitente e habitual, em área de risco, caso em que o adicional incidirá sobre o salário do tempo despendido pelo empregado na execução de atividade em condições de periculosidade ou do tempo à disposição do empregador, na forma do inciso I deste artigo.

§ 1º O ingresso ou a permanência eventual em área de risco não geram direito ao adicional de periculosidade.

§ 2º São equipamentos ou instalações elétricas em situação de risco aqueles de cujo contato físico ou exposição aos efeitos da eletricidade possam resultar incapacitação, invalidez permanente ou morte.

§ 3º O fornecimento pelo empregador dos equipamentos de proteção a que se refere o disposto no art. 166 da Consolidação das Leis do Trabalho ou a adoção de técnicas de proteção ao trabalhador, eximirão a empresa do pagamento do adicional, salvo quando não for eliminado o risco resultante da atividade do trabalhador em condições de periculosidade.

Art. 3º O pagamento do adicional de periculosidade não desobriga o empregador de promover as medidas de proteção ao trabalhador, destinadas à eliminação ou neutralização da periculosidade nem autoriza o empregado a desatendê-las.

Art. 4º Cessado o exercício da atividade ou eliminado o risco, o adicional de periculosidade poderá deixar de ser pago.

§ 1º A caracterização do risco ou da sua eliminação far-se-á através de perícia, observado o disposto no art. 195 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

• § 1º conforme publicação do Diário Oficial da União.

Art. 5º Os empregados que exercerem atividades em condições de periculosidade serão especialmente credenciados e portarão identificação adequada.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogados o Decreto nº 92.212, de 26 de dezembro de 1985 e demais disposições em contrário.

ANEXO AO DECRETO Nº 93.412, DE 14 DE OUTUBRO DE 1986

QUADRO DE ATIVIDADES/ÁREA DE RISCO ATIVIDADES

1. Atividades de construção, operação e manutenção de redes e linhas aéreas de alta e baixa tensões integrantes de sistemas elétricos de potência, energizadas, mas com possibilidade de energização, acidental ou por falha operacional, incluindo:

1.1 - Montagem, instalação, substituição, conservação, reparos, ensaios e testes de: verificação, inspeção, levantamento, supervisão e fiscalização: fusíveis, condutores, pára-raios, postes, torres, chaves, muflas, isoladores, transformadores, capacitores, medidores, reguladores de tensão, religadores seccionadores, "carrier" (onda portadora via linhas de transmissão), cruzetas, relé e braço de iluminação pública, aparelho de medição gráfica, bases de concretos ou alvenaria de torres, postes e estrutura de sustentação de redes e linhas aéreas e demais componentes das redes aéreas

1.2 - Corte e poda de árvores

1.3 - Ligações e cortes de consumidores

1.4 - Manobras aéreas e subterrâneas de redes e linhas

1.5 - Manobras em subestação

1.6 - Testes de curto em linhas de transmissão

1.7 - Manutenção de fontes de alimentação de sistemas de comunicação

- 1.8 - Leitura em consumidores de alta tensão
- 1.9 - Aferição em equipamentos de medição
- 1.10 - Medidas de resistências, lançamento e instalação de cabo contra-peso
- 1.11 - Medidas de campo elétrico, rádio interferência e correntes induzidas
- 1.12 - Testes elétricos em instalações de torceiros em faixas de linhas de transmissão (oleodutos, gasodutos, etc.)
- 1.13 - Pintura de estruturas e equipamentos
- 1.14 - Verificação, inspeção, inclusive aérea, fiscalização, levantamento de dados e supervisão de serviços técnicos
2. Atividades de construção, operação e manutenção de redes e linhas subterrâneas de alta e baixa tensões integrantes de sistemas elétricos de potência, energizados ou desenergizados, mas com possibilidade de energização acidental ou por falha operacional, incluindo:
 - 2.1 - Montagem, instalação, substituição, manutenção e reparos de: barramentos, transformadores, disjuntores, chaves e seccionadoras, condensadores, chaves a óleo, transformadores para instrumentos, cabos subterrâneos e subaquáticos, painéis, circuitos elétricos, contatos, muflas e isoladores e demais componentes de redes subterrâneas
 - 2.2 - Construção civil, instalação, substituição, e limpeza de: valas, bancos de dutos, dutos, condutos, canaletas, galerias, túneis, caixas ou poços de inspeção, câmaras
 - 2.3 - Medição, verificação, ensaios, testes, inspeção, fiscalização, levantamento de dados e supervisões de serviços técnicos
3. Atividades de inspeção, testes, ensaios, calibração, medição e reparos em equipamentos e materiais elétricos, eletrônicos, eletromecânicos e de segurança individual e coletiva em sistemas elétricos de potência de alta e baixa tensão
4. Atividades de construção, operação e manutenção nas usinas, unidades geradores, subestações e cabines de distribuição em operações, integrantes de sistemas de potência, energizado ou desenergizado com possibilidade de voltar a funcionar ou energizar se acidentalmente ou por falha operacional, incluindo:
 - 4.1 - Montagem, desmontagem, operação e conservação de: medidores, relés, chaves, disjuntores e religadores, caixas de controle, cabos de força, cabos de controle, barramentos, baterias e carregadores, transformadores, sistemas anti-incêndio e de resfriamento, bancos de capacitores, reatores, reguladores, equipamentos eletrônicos, eletrônicos mecânicos e eletroeletrônicos, painéis, pára-raios, áreas de circulação, estruturas-suporte e demais instalações e equipamentos elétricos
 - 4.2 - Construção de: valas de dutos, canaletas bases de equipamentos, estruturas, condutos e demais instalações
 - 4.3 - Serviços de limpeza, pintura e sinalização de instalações e equipamentos elétricos
 - 4.4 - Ensaios, testes, medições, supervisão, fiscalizações e levantamentos de circuitos e equipamentos elétricos, eletrônicos de telecomunicação e telecontrole
5. Atividades de treinamento em equipamentos ou instalações energizadas, ou desenergizadas, mas com possibilidade de energização acidental ou por falha operacional

ÁREAS DE RISCO

1. Estruturas, condutores e equipamentos de Linhas Aéreas de Transmissão, Subtransmissão e Distribuição, incluindo, plataformas e cestos aéreos usados para execução dos trabalhos:
 - Pátio e salas de operação de subestações;
 - Cabines de distribuição;
 - Estruturas, condutores de equipamentos de redes de tração elétrica incluindo escadas, plataforma e cestos aéreos usados para execução dos trabalhos.
2. Valas, bancos de dutos, canaletas, condutores, recintos internos de caixas, poços de inspeção, câmaras, galerias túneis, estruturas terminais e áreas de superfície correspondentes:
 - Áreas submersas em rios, lagos e mares.
3. Áreas das oficinas e laboratórios de testes e manutenção elétrica, eletrônica e eletromecânica onde são executados testes, ensaios, calibração e reparos de equipamentos energizados ou passíveis de energizamento acidental:
 - Sala de controle e casas de máquinas de usinas e unidades geradoras;
 - Pátios e salas de operação de subestações, inclusive consumidoras;
 - Salas de ensaios elétricos de alta tensão;
 - Salas de controle dos centros de operações.
4. Pontos de medição e cabines de distribuição, inclusive de consumidores:

- Salas de controles, casa de máquinas, barragens de usinas e unidades geradoras;
 - Pátios e salas de operações de subestações inclusive consumidoras.
5. Todas as áreas descritas nos itens anteriores.

PROJETO DE LEI N.º 7.689, DE 2006

(Da Sra. Dra. Clair e outros)

Altera o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943, para limitar a compensação de horas suplementares, e revoga a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2006
(Da Sra. Dra. Clair, do Sr. Tarcísio Zimmermann e da Sra Luciana Genro)

Altera o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943, para limitar a compensação de horas suplementares, e revoga a Lei nº 6.091, de 21 de janeiro de 1998 e a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.425, 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 suplementares, em número não excedente de 2 (duas) diárias, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato ou convenção coletiva de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.



§ 2º Poderá ser dispensado o adicional 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 da semana, de maneira que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas na Constituição e na Lei.

§ 3º O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

§ 4º O descumprimento das exigências legais para a compensação de jornada, implica na nulidade do acordo individual ou coletivo e da convenção coletiva, com o conseqüente direito do empregado ao recebimento das horas excedentes à jornada normal diária, acrescido do respectivo adicional.

§ 5º A prestação de horas suplementares habituais descaracteriza o acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada diária legal deverão ser pagas como horas suplementares.

§ 6º Nos serviços essenciais, como o de saúde e de vigilância, é autorizada a jornada de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas, desde que haja previsão de cláusulas de acordo de compensação de horários em convenções coletivas de trabalho.

§ 7º O desrespeito ao intervalo de 36 (trinta e seis) horas, após as 12 (doze) horas de trabalho, implica na nulidade do acordo de compensação, com o conseqüente pagamento das horas excedentes à jornada normal de trabalho, com adicional de, no mínimo, 100% (cem por cento).” (NR)



Art. 2º Revogam-se a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e a Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, a execução de horas extraordinárias interferiu, sobremaneira, na queda da jornada efetiva de trabalho. A Constituição de 88 reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, elevou o valor do adicional da hora suplementar de 20% para 50%, bem como implementou a jornada de 6 (seis) horas ininterruptas. Apesar destas medidas, o que se observou, na prática, foi que, apesar destes dispositivos, as horas extraordinárias continuaram sendo desenvolvidas, limitando a criação de novos postos de trabalho.

A situação piorou ainda mais para o trabalhador com a promulgação da Lei nº 9.601/98 que permite a compensação das horas suplementares, o chamado *Banco de Horas*, e com a edição da Medida Provisória nº 2.164-41/2001, que dispõe sobre o trabalho a tempo parcial.

O trabalho em horas extraordinárias só deveria ser exercido em casos de excepcionalidade, tendo em vista a necessidade de proteção à saúde do trabalhador que só tem aceitado essa flexibilização em seu contrato de trabalho como uma alternativa a um mal maior: o desemprego.



Faz-se necessária a criação de postos de trabalho, o que a extrapolação de horários dificulta.

Com o *Banco de Horas*, a empresa passa a controlar o tempo do empregado conforme as necessidades de produção: para um momento de grande produção, amplia-se a jornada (horas normais mais suplementares) e, para um momento de refluxo produtivo, reduz-se a jornada. Assim, o pagamento das horas extraordinárias somente ocorre após um ano de trabalho, caso, ao longo desse período, o empregado tenha trabalhado mais que a duração anual do trabalho.

O disposto no atual art. 59, § 2º e 3º da CLT, primeiramente, livra a empresa de contratar novos empregados no período máximo de produção inviabilizando o aumento de postos de trabalho. Em segundo lugar, para o trabalhador, o banco de horas só resulta em perdas, pois, sendo o valor da hora suplementar equivalente à 50% a mais que a hora normal, com a compensação ao longo da duração anual do trabalho, o empregado pode deixar de receber esse adicional.

Porém o mais importante está no fato de que a utilização excessiva do trabalho extraordinário, ainda que por um período curto, pode causar graves danos à saúde do trabalhador.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira¹,

“Um processo prolongado de fadiga induz à instalação da fadiga crônica, que não cede nem mesmo com o repouso diário. Esse quadro de fadiga patológica compromete o sistema imunológico, deixando o trabalhador muito mais vulnerável às doenças, além de produzir insatisfação com o serviço, absenteísmo, baixa produtividade e maior número de acidente do trabalho. (...) Os estudos

¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2001, p. 156-157.



aprofundados dos fisiologistas, ergonomistas, psicólogos, médicos do trabalho e outros têm servido para respaldar os fundamentos científicos da tendência mundial de redução da jornada de trabalho. Todavia não adianta limitar a duração da jornada, sem controlar, com rigor, o trabalho extraordinário. “

Outro ponto a ser observado diz respeito ao fato de que pretendemos que os acordos ou convenções passem a determinar, nos casos de jornadas acima das previstas na lei, o pagamento das horas que excedam os limites legais e constitucionais ou sua compensação na semana de sua realização.

Revogamos, ainda, a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que estabelece o *banco de horas* por considerarmos que é prejudicial à saúde do trabalhadores e que todas as lutas históricas dos trabalhadores foram no sentido de estabelecer uma jornada diária compatível com as possibilidades biológicas deles.

Ademais, apesar da intenção de que estes contratos de trabalho por prazo determinado fossem ampliar as vagas no mercado de trabalho, esse resultado não se efetivou. A Lei apenas flexibilizou os direitos e ampliou a jornada em prejuízo dos trabalhadores.

Por isso, a nossa intenção com este projeto de lei é restringir a possibilidade de se compensar o trabalho em jornada extraordinária e, conseqüentemente, contribuir para o aumento de postos de trabalho e, principalmente, para a proteção à saúde do trabalhador. Esperamos, portanto, poder contar com os nobres Colegas para a sua aprovação.



Sala das Sessões, em de de 2006.

Deputada DRA. CLAIR

Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN

Deputada LUCIANA GENRO



**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.

§ 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.

§ 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.

** § 3º acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998.*

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de "Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, 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.

***Vide Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.**
.....

.....
LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998

Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO).

§ 4º São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses, a contar da data de publicação desta Lei:

I - a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

II - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

***Vide Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 2º Os arts. 59, 143, 628, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 59.

§ 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.

.....
 § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras." (NR)

"Art. 143.

.....
 § 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial." (NR)

"Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

....." (NR)

"Art. 643.

.....
 § 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho." (NR)

"Art. 652.

a)

.....
 V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;
 " (NR)

Art. 10. O caput do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º Para os contratos previstos no art. 1º, são reduzidas, por sessenta meses, a contar da data de publicação desta Lei:" (NR)

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.381, DE 2007

(Do Sr. Ricardo Berzoini)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para mudar a base de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade e vedar a prorrogação habitual da jornada de trabalho nas atividades insalubres ou perigosas.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-7663/2006.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2007
(Do Sr. Ricardo Berzoini)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para mudar a base de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade e vedar a prorrogação habitual da jornada de trabalho nas atividades insalubres ou perigosas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 191-A. O pagamento dos adicionais de remuneração para as atividades insalubres ou perigosas, de que trata o inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal, será feito na forma de redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração.”

Art. 2º O art. 60, o § 5º do art. 142, o art. 192, os §§ 1º e 2º do art. 193 e os arts. 194 e 196 da Consolidação das Leis do Trabalho passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 60. É vedada a prorrogação habitual da jornada de trabalho nas atividades insalubres ou perigosas, nos termos do Capítulo V deste Título.” (NR)

“Art. 142.
.....

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário e noturno serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

.....” (NR)

“Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegura a redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração, em respectivamente 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.” (NR)

“Art. 193.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado a redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração, em 30% (trinta por cento).

§ 2º Se o empregado trabalhar ao mesmo tempo em condições de insalubridade, no grau máximo, e de periculosidade, a redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração, deve ser de 40% (quarenta por cento).” (NR)

“Art. 194. O direito do empregado à redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração, cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.” (NR)

“Art. 196. A redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração, em decorrência do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade será devida a contar da data da inclusão da atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho e Emprego, respeitadas as normas do art. 11.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor após decorridos 30 (trinta) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII).

Para estimular a redução dos riscos ocupacionais, o inciso XXIII do art. 7º determina o pagamento de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Em aprofundado estudo sobre a matéria*, o Engenheiro Paulo Rogério Albuquerque-Oliveira, Auditor-Fiscal da Receita Federal, afirma que o objetivo principal dos adicionais mencionados é o *“estímulo à redução dos riscos ocupacionais”*, mediante a imposição de *“ônus financeiro pesado o suficiente para coagir o empregador ao saneamento do ambiente laboral, naquelas atividades econômicas imprescindíveis à sociedade, onde, apesar de todos os esforços de melhoria, no limite da prevenção, remanescem arriscadas”*.

Ocorre, porém, que temos verificado no Brasil a perpetuação desses adicionais, principalmente em virtude do baixo valor que lhes é fixado pela lei.

Além do valor irrisório, as dificuldades financeiras e a falta de informações levam muitos trabalhadores a preferir “vender” a própria saúde e segurança por alguns poucos reais, em vez de exigir um meio ambiente de trabalho saudável e seguro. É quase como se tivessem “direito” à insalubridade e à periculosidade. Conforme afirma o estudo do Engenheiro Albuquerque-Oliveira, a livre iniciativa *“pratica gangorra discricionária, com viés meramente econômico”* e *“deixa de investir em melhora ambiental (saúde coletiva) para simplesmente ‘pagar para adoecer ou matar’”*.

É preciso inverter essa lógica. Além do enorme drama humano que representam, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais acarretam enorme custo para o País. Somente em 2006, foram registrados no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mais de 500 mil acidentes e doenças do trabalho, que causaram incapacidade permanente em mais de 200 mil trabalhadores.

Assim, inspirados no estudo acima mencionado, apresentamos este Projeto de Lei, que visa a alterar a base de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, substituindo a unidade monetária pelo tempo de trabalho.

* Saúde do trabalhador perante os direitos fundamentais: uma crítica propositiva.

Nossa proposta é que o pagamento dos adicionais seja feito na forma de redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração. O Projeto está em consonância com o dispositivo constitucional, visto que é mantido o adicional estabelecido no inciso XXIII do art. 7º, sendo mudada apenas sua base de cálculo. O trabalhador terá uma jornada menor, recebendo a mesma remuneração. O salário-hora, portanto, é aumentado enquanto ele estiver submetido a condições de trabalho insalubres ou perigosas.

Por outro lado, alia-se ao adicional a redução do tempo de exposição do trabalhador aos riscos ambientais, em perfeito alinhamento com o núcleo essencial que deve ser protegido – a saúde, a vida, a qualidade de vida e a dignidade humana. Busca-se, portanto, combater acidentes e doenças do trabalho no nascedouro, visto que estes estão diretamente relacionados à exposição do trabalhador a um meio ambiente de trabalho insalubre e perigoso.

Ademais, a proposta veda a prorrogação habitual da jornada de trabalho nas atividades insalubres ou perigosas. O essencial, nessas atividades, é que o trabalhador esteja exposto aos riscos ambientais durante o menor tempo possível. A hora extra habitual é, portanto, incompatível com a proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

Por fim, estipulamos que a lei entrará em vigor apenas 30 dias após a sua publicação, a fim de que as empresas possam se adaptar às novas regras.

Diante do exposto, e por considerarmos que o Projeto que ora apresentamos é de grande relevância para a sociedade brasileira, rogamos aos nobres Pares apoio para sua rápida tramitação e aprovação.

Sala das Sessões, em 6 de novembro de 2007.

Deputado RICARDO BERZOINI

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**
.....

.....
**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

** Inciso XXV com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2006.*

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

** Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de "Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, 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.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite geral ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a Lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

CAPÍTULO IV DAS FÉRIAS ANUAIS

Seção IV Da Remuneração e do Abono de Férias

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

** Art. 142 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977..*

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa, tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977..*

§ 3º Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

** § 3º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977..*

§ 4º A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

** § 4º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

** § 5º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

** § 6º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

** Art. 143 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

Seção XIII Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

** Art. 192 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

** Art. 193 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 194. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

** Art. 194 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.

** Art. 195 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 2º Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do

Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data de inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11.

** Art. 196 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Art. 197. Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

** Art. 197 com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

Parágrafo único. Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

** Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977.*

*** Vide Medida Provisória nº 2164-41 de 24 de agosto de 2001.**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

Art. 2º. Os arts. 59, 143, 628, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art.59.....

§ 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.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras." (NR)

"Art.143.....

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial." (NR)

"Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

....." (NR)

"Art.643.....

§ 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho." (NR)

"Art. 652.

a).....

.....
 V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o
 Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;
 " (NR)

PROJETO DE LEI N.º 6.232, DE 2009

(Do Sr. Marco Maia)

Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho como fator de prevenção de doenças ocupacionais nas indústrias de alimentação.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009
(Do Sr. MARCO MAIA)

Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho como fator de prevenção de doenças ocupacionais nas indústrias de alimentação.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A duração do trabalho normal nas indústrias de alimentação que disponham de mecanismos automatizados que exponham seus funcionários ao risco de doenças ocupacionais, não será superior a seis horas diárias e trinta e seis semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

§ 1º O disposto neste artigo se aplica a todos os empregados em indústrias da alimentação, desde que não seja fixado, expressamente, outro limite.

§ 2º Assegura-se ao empregado um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 3º Assegura-se ao empregado, também, micro pausas em número de uma a cada hora de trabalho, bem como rodízio de tarefas sempre que possível.

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

Art. 3º Ficam mantidos os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não contrariem o disposto nesta lei.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 5º Esta lei entrará em vigor 90 (noventa) dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este projeto de lei justifica-se pelo fato de que trabalhadores do setor avícola são expostos aos riscos ergonômicos, com maior intensidade, ao cumprirem jornadas superiores às 6 horas em indústrias com linha de produção automatizada.

Tal fato é comprovado pela elevada incidência e prevalência de doenças ocupacionais. Estas afetam psíquica e fisicamente os mesmos, além de conferir maior carga à sociedade brasileira, em virtude de fato incontroverso: as estatísticas da Previdência Social.

Qualquer que seja o enfoque, priorizar e proteger o trabalhador é fundamental para manutenção do equilíbrio das relações de trabalho e previdência pública. Isso contribui para a manutenção de uma sociedade mais justa. Por todas essas razões, contamos com o apoio dos nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente projeto.

Sala das Sessões, em de outubro de 2009.

Deputado MARCO MAIA

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.

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.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 8.055, DE 2011

(Dos Srs. Vicente Selistre e Ribamar Alves)

Altera os arts. 59, 61 e 235 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a compensação da jornada de trabalho.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.



PROJETO DE LEI Nº 8055 DE 2014
(Dos Srs. Vicente Selistre e Ribamar Alves)

Altera os arts. 59, 61 e 235 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a compensação da jornada de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O caput e o § 2º do art. 59, o § 3º do art. 61 e o § 1º do art. 235 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59 A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia da semana, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite de nove horas e vinte minutos diárias. (NR)

.....

Art. 61

.....

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de nove horas e vinte minutos, em período não

superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente. (NR)

.....
Art. 235

§ 1º A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de nove horas e vinte minutos diárias.

....." (NR)

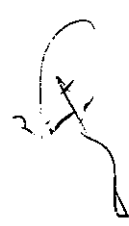
Art. 2º Esta lei entra em vigor em 90 dias após a sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Há um clamor nacional dos trabalhadores em acabar com a compensação da jornada de trabalho, apelidada de "banco de Horas". A forma como é praticada a compensação atende exclusivamente aos interesses das empresas, e não do trabalhador individualmente. Não cria empregos e impede que os empregados possam usar um turno do dia para atividades de ensino, de qualificação profissional, culturais ou de lazer. Com a adoção da norma atual o trabalhador fica ao sabor das intenções de maior lucro por parte dos empresários. O regime da compensação, que deveria beneficiar a maioria, não funciona na prática. As horas extras nunca são pagas e o esquema de folgas é desrespeitado e descumprido com frequência.



O inciso IV da Súmula 85 do TST diz que "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.", entretanto as empresas "revogaram" a norma constitucional, pois hoje são raros os trabalhadores que percebem horas extraordinárias. E pior, trabalham três turnos, conforme o caso, quando é para cumprir alguma meta da empresa, tornando o tal método como cláusula leonina adesiva ao "contrato de emprego".



Além disso, o estabelecimento do malfadado "Banco de horas", adotado por acordo individual ou coletivo, quando manejado por um período demasiadamente longo (um ano como diz a atual redação legal), "pode provocar danos à saúde e à segurança do trabalhador, ao contrário das ferramentas de compensação mais imediata, de impacto mais favorável ao trabalhador", conforme asseverou o TST em julgamento sobre a matéria que envolvia um trabalhador e o Supermercado Angeloni de Santa Catarina. Gerando o trabalho possibilidade de afetação na saúde do empregado atenta-se contra a Constituição Federal, pois ela não permite a transação individual nem coletiva de medidas desfavoráveis à saúde e à segurança do Trabalhador.

Poder-se-ia dizer ser isto matéria para ser discutida entre empregadores e empregados. Ocorre que a lei desfavorece o conjunto dos trabalhadores na sua redação. A força punitiva e a apropriação do trabalhador pela empresa, com o domínio do emprego, da necessidade do trabalhador se sustentar, faz com que ele assine qualquer coisa que a empresa apresente e só consegue desfazer o ato depois de muito tempo na Justiça do Trabalho.

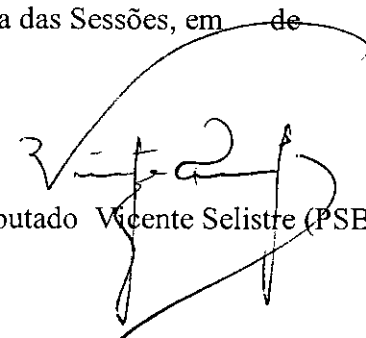
A regra é leonina. Prejudica o trabalhador, pois há o trabalho excedente, não se recebe as horas extras e depois se é dispensado. Não se tem FGTS acumulado e nem incide INSS. É um "buraco negro" que come direitos dos trabalhadores. As horas extras constitucionais não são pagas nunca ficando as horas trabalhadas a mais para serem descontadas quando a empresa quiser. E cada hora extra trabalhada extingue postos de trabalho. O art. 9º da CLT diz que "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." E é isso o que vem ocorrendo.

Por outro lado, a legislação de 1988 alterou a jornada de trabalho semanal de 48 para 44 horas. Ou seja, a jornada diária de 8 horas passou a ser de 7 horas e 20 minutos. A consequência disso era alteração do limite da jornada diária de no máximo 10 horas passar para 9 horas e vinte minutos, o que não foi feito. Para que se respeite o limite das 2 horas a mais de trabalho permitidas deve se corrigir o limite com a nova jornada de trabalho. E isso terá consequências fundamentais no cálculo da jornada de trabalho e o ganho dos trabalhadores.

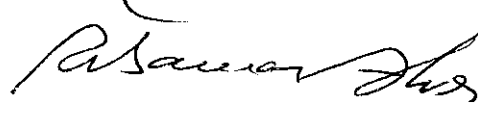
Resta, assim, que só a alteração das regras trabalhistas tragam de volta os direitos usurpados dos trabalhadores, a cidadania e os empregos. E dentro desta óptica é que se propõe também a criação dos dias dos "sapateiros" e "rodoviários", categorias importantes no cenário econômico nacional, e fundamentais no desenvolvimento pátrio. Nada melhor que lhes homenagear, tal como as diversas profissões liberais já reconhecidas.

Desse modo, visando ao aperfeiçoamento da legislação vigente, propomos o presente Projeto de Lei e contamos, desde já, com o apoio dos nobres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2011.



Deputado Vicente Selistre (PSB/RS)



Deputado Ribamar Alves (PSB/MA)

**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.

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

.....
**TÍTULO I
INTRODUÇÃO**
.....

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

.....
**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](#))

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo

manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. [\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Seção IV

Dos Operadores Cinematográficos

Art. 235. Nos estabelecimentos cujo funcionamento normal seja noturno, será facultado aos operadores cinematográficos e seus ajudantes, mediante acordo ou contrato coletivo de trabalho e com um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal, executar o trabalho em sessões diurnas extraordinárias e, cumulativamente, nas noturnas, desde que isso se verifique até 3 (três) vezes por semana e entre as sessões diurnas e as noturnas haja o intervalo de 1 (uma) hora, no mínimo, de descanso. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 1º A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de 10 (dez) horas.

§ 2º Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de 12 (doze) horas.

Seção IV-A

Do Serviço do Motorista Profissional

[\(Seção acrescida pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, publicada no DOU de 2/5/2012, em vigor 45 dias após a publicação\)](#)

Art. 235-A. Ao serviço executado por motorista profissional aplicam-se os preceitos especiais desta Seção. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, publicada no DOU de 2/5/2012, em vigor 45 dias após a publicação\)](#)

SÚMULA Nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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.

PROJETO DE LEI N.º 3.519, DE 2012

(Do Sr. Vinicius Gurgel)

Acrescenta a Seção VI-A ao Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a jornada especial de trabalhadores em atividades sob radiação solar.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2012

(Do Sr. VINICIUS GURGEL)

Acrescenta a Seção VI-A ao Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a jornada especial de trabalhadores em atividades sob radiação solar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida da Seção VI-A, inserida no Capítulo I do Título III, que trata “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho”:

“TÍTULO III

NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....

SEÇÃO VI-A

Das atividades sob radiação solar a céu aberto

Art. 252-A A duração da jornada de trabalho em atividades sob radiação solar a céu aberto é de seis horas diárias ou trinta e seis horas semanais.

Parágrafo único. A cada noventa minutos de trabalho consecutivo, haverá um intervalo de dez minutos para repouso, não computado na jornada de trabalho.

Art. 252-B O trabalho realizado sob as condições de que trata esta Seção é considerado penoso e, quando sem a proteção adequada, insalubre.

§ 1º O exercício de trabalho nas condições previstas neste artigo assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 20% (vinte por cento) sobre sua remuneração, salvo a opção de recebimento do adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento), quando o exercício do trabalho se der em condições classificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no grau máximo.

§ 2º A falta de inclusão da atividade sob radiação solar a céu aberto na classificação da relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego não descaracteriza a insalubridade para efeito de percepção do adicional mínimo de 20% (vinte por cento) a que se refere o § 1º deste artigo.

§ 3º Para fins de redução ou eliminação da insalubridade de que trata o caput deste artigo, entre as medidas e os equipamentos de proteção individual ao trabalhador, é indispensável a utilização de bloqueadores solares e vestuários foto protetores destinados a reduzir a intensidade dos níveis de radiação ultravioleta.

Art. 252-C O descumprimento do disposto nesta seção sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa em favor do empregado, no valor de dez vezes o maior salário previsto em sua folha de pagamentos.”

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

JUSTIFICAÇÃO

É inquestionável que a exposição da pele ao sol e à radiação ultravioleta causa diversos malefícios à saúde, sendo responsável pelo tipo de câncer de maior incidência no Brasil – o câncer de pele, que corresponde a 25% de todos os tumores malignos registrados no País, sendo estimados 6.230 novos casos para o ano de 2012 pelo Instituto Nacional de Câncer (INCA).

Nesse sentido, o exercício de atividades a céu aberto, sob exposição ao sol e à radiação ultravioleta, constitui considerável fator de risco, submetendo o trabalhador a uma atividade extremamente insalubre, além de penosa.

É sempre mais oneroso ao Estado e à sociedade em geral o custo decorrente dos cuidados necessários ao tratamento de doenças e da necessária assistência familiar ao cidadão impossibilitado de trabalhar do que o investimento em uma política de prevenção. Além do mais, nos termos do Art. 7º, inciso XXII, da CF, é dever do Estado assegurar ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Assim, o Poder Legislativo não pode se furtar ao debate e à contribuição para a formulação de políticas públicas nesta seara. A matéria, inclusive, há alguns anos vem sendo alvo de preocupação de Nobres Colegas de legislaturas passadas, a exemplo das seguintes proposições: PL n.º 1.008/2003; PL n.º 5.397/05; PL n.º 232/2007 e PL n.º 787/2007.

Entre aquelas proposições, todas arquivadas em razão do decurso de legislatura, o PL n.º 5.397, de 2005, de iniciativa do então Deputado Ivo José, chegou a ser aprovado, por unanimidade, pela Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF). Com nossas homenagens àquele Ilustre signatário, o presente texto parte da mesma estrutura técnica daquele.

Particularmente, chamamos a atenção para o proposto no § 2º do Art. 252-B que visa dar efetividade à concessão da tutela especial aos trabalhadores objetivados pela presente medida. É que, mesmo sendo incontestável, sob o ponto de vista médico, que as atividades sob exposição ao sol e à radiação ultravioleta constituem considerável fator de risco, entre os

juristas o entendimento comum é no sentido de não ser suficiente a “simples” constatação por laudo pericial, devendo as atividades insalubres serem classificadas como tal na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O curioso, todavia, é que ainda se ouve o argumento de que seria impraticável a medição, dadas as contínuas variações, próprias da nebulosidade e das condições meteorológicas em geral.

Enquanto isso, a jurisprudência permanece uníssona no sentido de ser indevido o adicional de insalubridade à falta de previsão legal (Orientação Jurisprudencial 173 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho) e em face do estabelecido pela Norma Regulamentadora (NR) 15, que condiciona a “existência jurídica” da insalubridade a laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

Cumpre, pois, ao Legislativo intervir para suprir essa lacuna legal, para o que conclamamos os Ilustres Colegas para a aprovação do presente projeto, como medida de inteira justiça.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputado VINICIUS GURGEL

2012_2444

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**
.....

.....
**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos,

nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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 III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Seção VI **Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca**

Art. 248. Entre as horas zero e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1(uma) hora.

§ 2º Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante, serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 (quatro) horas.

Art. 249. Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de 8 (oito) horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o art. 250, exceto se se tratar de trabalho executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

§ 1º O trabalho executado aos domingos e feriados será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

§ 2º Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado

para o tráfego nos portos.

Art. 250. As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente, dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente.

Parágrafo único. As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

Art. 251. Em cada embarcação haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante, e outro, do qual constarão, devidamente circunstanciadas, as transgressões dos mesmos tripulantes.

Parágrafo único. Os livros de que trata este artigo obedecerão a modelos organizados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão escriturados em dia pelo comandante da embarcação e ficam sujeitos às formalidades instituídas para os livros de registro de empregados em geral.

Art. 252. Qualquer tripulante que se julgue prejudicado por ordem emanada de superior hierárquico poderá interpor recurso, em termos, perante a Delegacia do Trabalho Marítimo, por intermédio do respectivo comandante, o qual deverá encaminhá-lo com a respectiva informação dentro de 5 (cinco) dias, contados de sua chegada ao porto.

Seção VII Dos Serviços Frigoríficos

Art. 253. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 173 TST

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. RAIOS
SOLARES. INDEVIDO. CLT, ARTS. 189 E
195 E NR 15 MTB, ANEXO 7.

Em face da ausência de previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto (CLT, art. 195 e NR 15 MTB, Anexo 7).

Insalubridade (Jurisprudência)

Adicional (v. Insalubridade) (Jurisprudência)

Raios solares (v. Insalubridade) (Jurisprudência)

CLT, art. 195

CLT, art. 189

Jurisprudência - Orientação Jurisprudencial 173/TST- SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 MINISTERIO TRABALHO E EMPREGO

ATIVIDADES	E	OPERAÇÕES
INSALUBRES		

Publicação D.O.U.

Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978
 06/07/78
 Alterações/Atualizações D.O.U.
 Portaria SSMT n.º 12, de 12 de novembro de
 1979 23/11/79
 Portaria SSMT n.º 01, de 17 de abril de 1980
 25/04/80
 Portaria SSMT n.º 05, de 09 de fevereiro de
 1983 17/02/83
 Portaria SSMT n.º 12, de 06 de junho de 1983
 14/06/83
 Portaria SSMT n.º 24, de 14 de setembro de
 1983 15/09/83
 Portaria GM n.º 3.751, de 23 de novembro de
 1990 26/11/90
 Portaria DSST n.º 01, de 28 de maio de 1991
 29/05/91
 Portaria DNSST n.º 08, de 05 de outubro de
 1992 08/10/92
 Portaria DNSST n.º 09, de 05 de outubro de
 1992 14/10/92
 Portaria SSST n.º 04, de 11 de abril de 1994
 14/04/94
 Portaria SSST n.º 22, de 26 de dezembro de
 1994 27/12/94
 Portaria SSST n.º 14, de 20 de dezembro de
 1995 22/12/95
 Portaria SIT n.º 99, de 19 de outubro de 2004
 21/10/04
 Portaria SIT n.º 43, de 11 de março de 2008
 (Rep.) 13/03/08
 Portaria SIT n.º 203, de 28 de janeiro de 2011
 01/02/11
 Portaria SIT n.º 291, de 08 de dezembro de
 2011 09/12/11

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:
 15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

.....
 ANEXO N.º 7

RADIAÇÕES NÃO-IONIZANTES

1. Para os efeitos desta norma, são radiações não-ionizantes as microondas, ultravioletas e laser.
2. As operações ou atividades que exponham os trabalhadores às radiações não-ionizantes, sem a proteção adequada,
 serão consideradas insalubres, em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.
3. As atividades ou operações que exponham os trabalhadores às radiações da luz negra (ultravioleta na faixa - 400-320 nanômetros) não serão consideradas insalubres.

PROJETO DE LEI N.º 4.460, DE 2012

(Do Sr. Vicente Selistre)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho."

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-342/2003.

PROJETO DE LEI Nº DE 2012.
(Do Sr. Vicente Selistre)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.”

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei fixa novos parâmetros para efeitos de trabalho noturno.

Art. 2º. O art. 73 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 73. O trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1^o

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.” (NR)

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Pesquisas realizadas pela Organização Mundial da Saúde detectaram, conforme recentemente publicado na revista *The Lancet*, que trabalhar à noite aumenta o risco de desenvolver câncer.¹

Fadiga, sonolência, déficit de atenção, de memória e raciocínio, predisposição a problemas cardiovasculares, metabólicos e gástricos, além do isolamento social e insegurança, "certo é que no período noturno o organismo humano faz um esforço maior, pois a noite é o período biológico em que a pessoa deve dormir, e não trabalhar", leciona Sérgio Pinto Martins.

Os efeitos da jornada noturna sobre a vida do trabalhador são amplamente conhecidos, tanto que o trabalho noturno já é objeto de proteção legal, mediante uma combinação de medidas direcionadas à restrição da prestação deste tipo de atividade e à ampliação das vantagens jurídicas delas derivadas, quando efetivamente prestadas.

A Convenção nº 171 da OIT, cujo texto foi acolhido no ordenamento jurídico brasileiro, não deixa dúvidas sobre os prejuízos causados ao trabalhador noturno:

"A prestação de trabalho pode concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo a prestação noturna de trabalho é obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social."

Como se vê, os distúrbios físicos, mentais e sociais decorrentes do trabalho noturno são intensos e as medidas compensatórias não são capazes de evitar esses males. Por tal razão, a presente proposta vem no sentido de garantir que o favorecimento compensatório no cálculo da remuneração do trabalho noturno seja ampliado, de sorte a amenizar os prejuízos causados ao trabalhador submetido a essa desgastante jornada.

A medida proposta vem sendo fortemente defendida pelo conhecido doutrinador Sérgio Pinto Martins, o qual afirma que: "dever-se-ia aumentar o percentual do adicional noturno para 50%, equiparando-o ao de horas extras", para que dessa forma, ao menos fosse amenizado todo o transtorno causado ao empregado que labora em jornada noturna.

De igual forma, pretende-se diminuir a diferença do horário noturno entre trabalhadores urbanos e rurais. No Brasil, considera-se horário noturno para os empregados urbanos o trabalho executado entre as 22h de um dia e 5h do dia seguinte (§ 2º do art. 73 da CLT). Para os empregados rurais, o horário noturno

¹ <http://inter.coren-sp.gov.br/node/2470>

será das 21h às 5h, na lavoura, e das 20h às 4h na pecuária. Ainda, o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil prevê horário noturno das 20h às 5h (§ 3º do art. 20 da lei nº 8.906) para os advogados empregados.

Ou seja, a legislação trabalhista fixou parâmetros distintos de horário noturno em razão da atividade urbana ou rural. Assim o fez com objetivos distintos, seja para preservar a imutabilidade do horário frente às variações cíclicas anuais pela qual passa a extensão do dia e da noite; seja pela compreensão de que os desgastes possuem intensidades diversas ao longo da noite, mas principalmente, para não encarecer o preço da força de trabalho contratada em trabalho noturno.

Entendemos, contudo, que inexistem razões que justifiquem a discrepância conceitual estabelecida pelo direito brasileiro quanto à delimitação da jornada noturna rural em face da jornada noturna urbana, mormente porque os desgastes, ora mencionados, advêm da prestação de atividade em horário noturno e não da força física empregada no labor.

A fixação do horário noturno para os trabalhadores urbanos durante o compreendido entre 21h de um dia e 6h do dia seguinte, permite corrigir esse equívoco legal que, em verdade, não se coaduna com o princípio da igualdade tanto almejado pela nossa Constituição Federal.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, de 2012.

Deputado VICENTE SELISTRE

**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 V
DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO
(Capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)
.....

Seção VI
Das Edificações
.....

Art. 171. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único. Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)*

Art. 172. Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)*
.....

.....
LEI Nº 8.906, DE 4 DE JULHO DE 1994

Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a
Ordem dos Advogados do Brasil - OAB.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I
DA ADVOCACIA
.....

CAPÍTULO V
DO ADVOGADO EMPREGADO
.....

Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.

§ 1º Para efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

§ 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

§ 3º As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

Art. 21. Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados.

Parágrafo único. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo.

DECRETO Nº 5.005, DE 8 DE MARÇO DE 2004.

Promulga a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Noturno.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 270, de 13 de novembro de 2002, o texto da Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Noturno, adotada em Genebra em 26 de junho de 1990;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação junto à Diretoria-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, em 18 de dezembro de 2002;

Considerando que a Convenção entrou em vigor internacional em 4 de janeiro de 1995, e entrou em vigor para o Brasil em 18 de dezembro de 2003;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Noturno, adotada em Genebra em 26 de junho de 1990, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de março de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Celso Luiz Nunes Amorim

CONVENÇÃO 171 RELATIVA AO TRABALHO NOTURNO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho e tendo ali se reunido a 6 de junho de 1990, em sua septuagésima sétima sessão;

Tomando nota das disposições das Convenções e Recomendações internacionais do trabalho sobre o trabalho noturno dos menores e, em particular, das disposições da Convenção e da Recomendação sobre o trabalho noturno dos menores (trabalhos não industriais), 1964; da Convenção (revista) sobre o trabalho noturno dos menores (indústrias), 1984, e da Recomendação sobre o trabalho noturno dos menores (agricultura), 1921;

Tomando nota das disposições das Convenções internacionais do trabalho sobre o trabalho noturno da mulher e, em particular, aquelas da Convenção (revista) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948, e de seu Protocolo de 1990; da Recomendação sobre o trabalho noturno das mulheres (agricultura), 1921, e do parágrafo 5 da Recomendação sobre a proteção da maternidade, 1952;

Tomando nota das disposições da Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958;

Tomando nota das disposições da Convenção sobre a proteção da maternidade (revista), 1952; Após ter decidido adotar diversas propostas sobre o trabalho noturno, questão que constitui o quarto item da agenda da sessão; e

Após ter decidido que essas propostas deveriam tomar a forma de uma Convenção internacional, adota, nesse vigésimo sexto dia do mês de junho de mil novecentos e noventa, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre o Trabalho Noturno, 1990:

Artigo 1

Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão "trabalho noturno" designa todo trabalho que seja realizado durante um período

de pelo menos sete horas consecutivas, que abranja o intervalo compreendido entre a meia noite e as cinco horas da manhã, e que será determinado pela autoridade competente mediante consulta prévia com as organizações mais representativas dos empregadores e de trabalhadores ou através de convênios coletivos;

b) a expressão "trabalhador noturno" designa todo trabalhador assalariado cujo trabalho exija a realização de horas de trabalho noturno em número substancial, superior a um limite determinado. Esse número será fixado pela autoridade competente mediante consulta prévia com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, ou através de convênios coletivos.

Artigo 2

1. Esta Convenção aplica-se a todos os trabalhadores assalariados, com exceção daqueles que trabalham na agricultura, a pecuária, a pesca, os transportes marítimos e a navegação interior.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá excluir total ou parcialmente da sua área de aplicação, com consulta prévia junto às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados, categorias limitadas de trabalhadores, quando essa aplicação apresentar, no caso das categorias citadas, problemas particulares e importantes.

3. Todo Membro que fizer uso da possibilidade prevista no parágrafo 2 deste Artigo deverá indicar as categorias particulares de trabalhadores assim excluídas, e as razões da sua exclusão, nos relatórios relativos à aplicação da Convenção que apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da OIT. Também deverá indicar todas as medidas que tiver adotado a fim de estender progressivamente as disposições da Convenção a esses trabalhadores.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 5.595, DE 2013

(Do Sr. Major Fábio)

Altera a redação do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a remuneração do adicional noturno nas escalas de revezamento e de plantão.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-4460/2012.



PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2013
(Do Sr. Major Fábio)

Altera a redação do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a remuneração do adicional noturno nas escalas de revezamento e de plantão.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com nova redação para o *caput* e acrescido do seguinte § 6º:

“Art. 73. O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de vinte por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.

.....
§ 6º Será devido o adicional noturno para o empregado que trabalhe em regime de escala de plantão.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O *caput* do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT exclui textualmente da incidência do adicional noturno os “casos de revezamento semanal ou quinzenal”.



Todavia já se encontra pacificado em nossos tribunais o entendimento de que, mesmo nessas situações, o adicional é devido, uma vez que a legislação infraconstitucional não pode se contrapor a dispositivo constitucional.

Com efeito, o inciso IX do art. 7º da Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores a “*remuneração do trabalho noturno superior à do diurno*”, redação essa que não permite interpretações que excepcione o direito.

Nesse sentido é o entendimento consagrado pelo Supremo Tribunal Federal com a edição da Súmula nº 213, que prevê o seguinte:

“Súmula 213. É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.”

E não é só isso. O trabalho noturno é reconhecidamente muito mais desgastante para o trabalhador do que o diurno. Estudos demonstram que as pessoas que exercem suas atividades laborais à noite estão mais propensas a desenvolver doenças, pois estão sujeitas em maior grau a crises de ansiedade, ao estresse e a um cansaço emocional extremo, com o agravante de que o valor do adicional dificilmente compensa esse enorme desgaste.

Em acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, quando da análise de uma questão relativa ao pagamento de adicional noturno em horário prorrogado após trabalho à noite, temos elementos que se aplicam perfeitamente ao ponto de vista por nós defendido. Diz o trecho do acórdão:

“O trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso.



Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do indivíduo nas micro e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador.” (TST, AIRR nº 34741-31.2008.5.04.0008, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 27/08/2010)

Em outro momento, o TST, tal qual o STF, também reconheceu que o adicional noturno é imperativo de ordem pública, sendo devido mesmo nas escalas de revezamento. Exemplo disso temos na seguinte decisão:

“ADICIONAL NOTURNO. DIFERENÇAS. PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM HORÁRIO DIURNO. JORNADA 12 X 36 HORAS. 1. Consoante entendimento corrente nesta Corte superior, a norma inscrita no artigo 73, cabeça e § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho reveste-se de ordem pública e de caráter tutelar, porquanto visa ao resguardo das condições de saúde do trabalhador ante o maior desgaste inerente ao trabalho em período noturno. 2. Tal dispositivo tem pertinência ainda que se trate de trabalhador sujeito a jornada especial de 12 por 36 horas, porquanto persistentes as condições específicas justificadoras do tratamento diferenciado dispensado ao trabalho noturno. 3. Perfeitamente aplicável a trabalhador sujeito a jornada especial, por conseguinte, tanto o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto a Súmula n.º 60 desta Corte superior. 4. Agravo de instrumento não provido.” (TST, AIRR - 122940-11.2007.5.24.0007, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, DEJT 24/02/2012).

Uma vez que a jurisprudência já se encontra pacificada no sentido de que o adicional noturno é devido sempre que a jornada de trabalho ocorrer no período definido como hora noturna pela legislação trabalhista, não vemos



razão para se manter a redação atual do *caput* do art. 73 da CLT. Isso pode gerar dúvidas ou mesmo ser motivo para ações de má-fé por parte de maus empregadores que venham a lançar mão do expediente de não pagar o adicional noturno devido, escudados na interpretação literal da lei, esperando que o empregado submeta a questão ao Judiciário. Além disso, a medida deverá ter repercussão, também, na redução do número de ações a serem ajuizadas perante o Judiciário, pois não restará dúvida na interpretação da norma.

Nesse contexto, certos de que a proposta que submetemos aos nossos Pares nessa oportunidade se reveste do caráter de interesse público que deve estar presente em todas as iniciativas que tramitam nesta Casa, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2013

Deputado **MAJOR FÁBIO**
DEM/PB

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**
.....

.....
**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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 IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988*)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52(cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º da Lei nº 5.889, de 8/7/1973*)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (*Primitivo § 3º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (*Primitivo § 4º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

Seção V Do Quadro de Horário

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 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.

.....
.....
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

SÚMULA Nº 213

É DEVIDO O ADICIONAL DE SERVIÇO NOTURNO, AINDA QUE SUJEITO O EMPREGADO AO REGIME DE REVEZAMENTO.

PROJETO DE LEI N.º 6.141, DE 2013 (Do Sr. Jorge Corte Real)

Acrescenta § 2º ao art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para dispor sobre a compensação no banco de horas do descanso semanal remunerado nas atividades do comércio.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.



PROJETO DE LEI Nº , DE 2013
(Do Sr. Jorge Corte Real)

PROJETO DE LEI Nº , DE 2013
(Do Sr. JORGE CORTE REAL)

Acrescenta § 2º ao art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, para dispor sobre a compensação no banco de horas do descanso semanal remunerado nas atividades do comércio.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

“Art. 6º

§ 1º

§ 2º Quando o repouso semanal remunerado coincidente com o domingo implicar jornada de trabalho inferior a quarenta e quatro horas semanais entre o dia de descanso e o último dia trabalhado, as horas excedentes poderão ser compensadas na forma prevista no § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

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



JUSTIFICAÇÃO

O descanso semanal remunerado é direito previsto na Constituição Federal (art. 7º, XV), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – art. 67) e em outras legislações esparsas, a exemplo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Segundo a legislação vigente, esse descanso deverá ser concedido **preferencialmente** aos domingos.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) está pacificando a sua jurisprudência no sentido de que o repouso deverá ser concedido **após o sexto dia consecutivo de trabalho**, sob pena de caracterizar violação constitucional (Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI 1). Segundo o Tribunal, se for concedido após esse período, o descanso não será semanal.

No caso específico das atividades no comércio, todavia, prevalece o disposto na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que permite expressamente o trabalho aos domingos nessa atividade, mas exige que o repouso semanal coincida com o domingo uma vez a cada três semanas (art. 6º).

Assim, o fato é que, em relação aos trabalhadores do comércio, a exigência de cumprimento dessas regras (repouso semanal remunerado após o sexto dia de trabalho e descanso preferencial aos domingos a cada três semanas trabalhadas) faz com que o empregador não consiga atendê-las concomitantemente: não há como coincidir o repouso aos domingos a cada três semanas se o direito tem que ser garantido ao empregado após seis dias consecutivos de trabalho. Na prática, implica dizer que o empregador necessariamente pagará em dobro por esse dia de trabalho, pois na quarta semana o empregado terá direito a duas folgas, mesmo não tendo trabalhado quarenta e quatro horas semanais, a saber, a folga após o sexto dia de trabalho e uma “folga extra” no domingo.

A sugestão que ora submetemos aos nobres Pares é no sentido de se permitir que essa folga extra seja compensada no “banco de horas”, direito previsto no § 2º do art. 59 da CLT, evitando-se, dessa forma a imposição de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

um ônus excessivo ao empregador, que tem que arcar com o pagamento em dobro da hora trabalhada.

Diante do interesse público de que se reveste a presente proposição, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2013.

Deputado JORGE CORTE REAL

2013_14429

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS
.....

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)*](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação

sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antônio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 11.603, de 5/12/2007\)](#)

Art. 6º-A É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 388, de 5/9/2007, convertida na Lei nº 11.603, de 5/12/2007\)](#)

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 acrescentadas 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 III Dos Períodos de Descanso

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art.67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949

Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta Lei, incluem-se os trabalhadores rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

.....

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
Súmula 410/TST SDI I

Orientação Jurisprudencial 410/TST SDI I. Repouso Semanal Remunerado - RSR. Concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho. CF/88, art. 7º, XV. Violação. Lei 605/49, art. 1º. «Viola o art. 7º, XV, da CF/88 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.» DJe 22, 25 e 26/10/2010.

Referência(s):

•Repouso Semanal Remunerado - RSR (Jurisprudência)

•CF/88, art. 7º, XV

•Lei 605/49, art. 1º (Legislação)

..•Referências:

•ERR 60000-83.2001.5.09.0024 - Min. Augusto César Leite de Carvalho - DEJT 05/03/2010 - Decisão unânime.

•ERR 228500-78.2006.5.08.0117 - Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa - DEJT 11/12/2009 - Decisão unânime.

•ERR 703235-04.2000.5.01.5555 - Min. Carlos Alberto Reis de Paula - DJ 10/11/2006 - Decisão unânime.

•ERR 547153-76.1999.5.01.5555 - Min. João Batista Brito Pereira - DJ 15/09/2006 - Decisão unânime.

•ERR 6110-83.1985.5.02.5555 - Min. Norberto Silveira de Souza - DJ 03.11.1989 - Decisão unânime.

•RR 215400-86.2006.5.08.0107 - 1ª T. - Min. Walmir Oliveira da Costa - DEJT 25/04/2009 - Decisão unânime.

•RR 696019-89.2000.5.01.5555 - 1ª T. - Min. Lelio Bentes Corrêa - DJ 01/11/2007 - Decisão unânime.

•RR 86500-21.2007.5.08.0117 - 2ª T. - Min. Renato de Lacerda Paiva - DEJT 05/12/2008 - Decisão unânime.

•RR 2248900-64.2001.5.09.0008 - 3ª T. - Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - DEJT 25/09/2009 - Decisão unânime.

•RR 220600-44.2006.5.08.0117 - 4ª T. - Min. Fernando Eizo Ono - DEJT 26/06/2009 - Decisão unânime.

•RR 28140-72.2006.5.08.0103 - 4ª T. - Min. Maria de Assis Calsing - DEJT 05/06/2009 - Decisão unânime.

•RR 73100-67.2007.5.08.0107 - 4ª T. - Min. Antônio José Barros Levenhagen - DJ 07/03/2008 - Decisão unânime.

•RR 44700-74.2005.5.03.0035 - 4ª T. - Min. Ives Gandra Martins Filho - DJ 15/09/2006 - Decisão unânime.

•RR 44400-33.2004.5.15.0094 - 5ª T. - Min. Kátia Magalhães Arruda - DEJT 12/03/2010 - Decisão unânime.

•RR 611021-06.1999.5.09.5555 - 5ª T. - Min. Emmanoel Pereira - DJ 16/05/2008 - Decisão unânime.

- RR 30500-31.2007.5.08.0107 - 6ª T. - Min. Maurício Godinho Delgado - DEJT 30/07/2010 - Decisão unânime.
- RR 34300-67.2007.5.08.0107 - 7ª T. - Min. Pedro Paulo Teixeira Manus - DEJT 24/09/2010 - Decisão unânime.
- RR 37100-68.2007.5.08.0107 - 7ª T. - Min. Pedro Paulo Teixeira Manus - DEJT 30/07/2010 - Decisão unânime.
- RR 49700-24.2007.5.08.0107 - 7ª T. - Min. Guilherme Augusto Caputo Basto - DEJT 26/09/2008 - Decisão unânime.
- RR 58840-50.2005.5.08.0108 - 8ª T. - Min. Márcio Eurico Vitral Amaro - DEJT 04/06/2010 - Decisão unânime.
- RR 1398500-92.2004.5.09.0002 - 8ª T. - Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DEJT 21/11/2008 - Decisão unânime.
- RR 23300-70.2007.5.08.0107 - 8ª T. - Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJ 18/03/2008 - Decisão unânime.
- RR 228600-33.2006.5.08.0117 - 8ª T. - Min. Dora Maria da Costa - DJ 07/12/2007 - Decisão unânime.
- Brasília-DF - 22/10/2010. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho - Presidente da Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos.

PROJETO DE LEI N.º 3.495, DE 2015

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Altera o art. 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incluir a palavra "digitação".

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Altera o art. 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incluir a palavra “digitação”.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 72 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. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, digitação, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Há certas atividades que trazem imenso desgaste para os trabalhadores. Dentre elas, destacam-se as que exigem grande concentração, como é o caso dos digitadores. Obviamente, antes dos desenvolvimentos tecnológicos hoje existentes, a CLT já previa essas hipóteses de grande fadiga no art. 72, ao dispor que, nos serviços de mecanografia, incluindo datilografia,

escrituração ou cálculo, o trabalhador faria jus a 10 (dez) minutos de repouso a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho.

Por conseguinte, com os avanços tecnológicos, faz-se necessário atualizar as leis para adequá-las à realidade fática em que os trabalhadores fazem seu trabalho. Sem desmerecer o trabalho do datilógrafo, a digitação em computadores é ainda mais complexa dada a variedade de escolha de tarefas no computador que tem de fazer, além da simples datilografia ou digitação.

A Justiça trabalhista tem reiteradamente concedido esse direito, mas depende sempre de o trabalhador entrar com uma ação judicial para consegui-lo, o que é de todo desaconselhável, pois a Justiça já se encontra abarrotada de reclamações.

É exatamente com essa intenção de outorgar ao trabalhador o que lhe é de direito e desafogar a Justiça do Trabalho com demandas que podem ser evitadas, que se elabora a presente proposição.

Por essas razões é que estamos propondo medida que acreditamos ser de justiça e de direito, pedindo aos Ilustres Pares que nos apoiem nessa iniciativa para que ela possa se tornar lei o mais breve possível, para preencher esse vácuo legislativo hoje existente.

Sala das Sessões, em de outubro de 2015.

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.

.....
TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção III

Dos Períodos de Descanso

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Seção IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946) (Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52(cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. *(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946)*

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. *(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946) (Vide art. 7º da Lei nº 5.889, de 8/7/1973)*

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que

não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946\)](#)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. [\(Primitivo § 3º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946\)](#)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. [\(Primitivo § 4º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946\)](#)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.825, DE 2015

(Do Sr. Uldurico Junior)

Dá nova redação ao caput do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de dispor que a remuneração do trabalho noturno será superior à do diurno, inclusive nos casos de revezamento

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-4460/2012.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Uldurico Junior)

Dá nova redação ao *caput* do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de dispor que a remuneração do trabalho noturno será superior à do diurno, inclusive nos casos de revezamento.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 73 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. 73. O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para este efeito, sua remuneração terá um acréscimo de vinte por cento, pelo menos, sobre a hora diurna.

..... (NR)”

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

JUSTIFICAÇÃO

A remuneração do trabalho noturno em valor superior à do diurno é um direito constitucional do trabalhador, expresso no inciso IX do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual não exclui a percepção do adicional noturno em caso de trabalho em revezamento.

Entretanto o art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que, “*salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno*”. Dessa forma, ao excluir os casos de revezamento semanal ou quinzenal das hipóteses em que será devido o adicional noturno, a CLT estabelece uma regra incompatível com a Constituição, que garante esse direito aos trabalhadores, sem exceções.

Ressalte-se que o adicional noturno é devido como forma de compensação pelo maior desgaste provocado pelo trabalho à noite, período em que o ambiente físico induz ao repouso. Tal circunstância desfavorável não deixa de existir nos casos de trabalho em revezamento.

Diante disso, justifica-se a alteração legislativa proposta, fundamental para adequar o art. 73 da CLT à Constituição da República, esclarecer quaisquer dúvidas interpretativas a respeito da questão e, assim, garantir plenamente o direito ao adicional de remuneração a todos os empregados que exerçam suas atividades no período considerado noturno.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado ULDURICO JUNIOR

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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....
CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta

dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)*](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos

rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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.

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988*)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º da Lei nº 5.889, de 8/7/1973*)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (*Primitivo § 3º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (*Primitivo § 4º renumerado pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

Seção V

Do Quadro de Horário

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 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.

.....

PROJETO DE LEI N.º 8.263, DE 2017

(Do Sr. Chico Lopes)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) para dispor sobre o direito ao empregado "de se desconectar" do ambiente de trabalho no intervalo intrajornada.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº, DE 2017

(Do Senhor Chico Lopes)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) para dispor sobre o direito ao empregado **“de se desconectar”** do ambiente de trabalho no intervalo intrajornada.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º (...)

§ 1º Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

§ 2º A utilização de meios telemáticos e informatizados de comando, incluídas as ferramentas e os aplicativos de comunicação instantânea pelo empregador, deverá observar o período de descanso entre jornadas (NR).

“Art. 66 (...)

§ 1º O empregador, por meio de acordo ou convenção coletiva, deverá implementar instrumentos de regulação do uso razoável das ferramentas e dispositivos de digitais de comunicação, a fim de garantir o pleno exercício do direito de repouso do empregado, assim como o equilíbrio entre trabalho e vida privada.

§ 2º A não observância do parágrafo anterior acarretará a multa de que trata o § 4º do art. 71 (NR).

Art. 2º Não será permitida a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento às empresas que não observarem o disposto no § Único do art. 66 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

É inegável que as novas tecnologias da comunicação e da informação representam um papel importantíssimo na transformação do mundo do trabalho, já que possibilitam novas formas de organização, que envolvem maior flexibilização, como o trabalho a distância e a tomada de decisão em grupo.

Mas elas também dissolvem as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional e nos transformam frequentemente em escravos do celular e do computador, inclusive nos fins de semana e nas férias.

Nesse contexto, não é rara a invasão das fronteiras que separam a vida pessoal da vida privada, com o recebimento de informações profissionais pelos superiores hierárquicos em todas as horas do dia, inclusive no período de descanso, férias, feriados e finais de semana.

Essa situação gera quase que uma obrigatoriedade do empregado em se “manter conectado”, com o receio de descumprir ordens superiores e, por conseguinte, ter o emprego ameaçado. Ademais, isso pode gerar o acúmulo excessivo de tarefas e, por conseguinte o desenvolvimento de doenças profissionais como a Síndrome de Burnout, esgotamento físico e mental em razão do acúmulo de tarefas.

Em países como a França, a fronteira entre a esfera privada e a profissional é cada vez mais porosa, pois, segundo estudo recente naquele país, 37% dos profissionais usam instrumentos digitais para execução de tarefas profissionais fora do horário de trabalho.

Por conta disso, recente o Parlamento francês aprovou na Lei do Trabalho, um dispositivo instituindo, a partir de janeiro deste ano, o chamado “direito de desligar” (le

droit à la déconnexion), que objetiva garantir aos trabalhadores a conformidade com os períodos de descanso e o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

O objetivo desta proposição é, portanto, garantir a qualidade de vida do trabalhador, por meio de dispositivos que garantam que suas horas de descanso sejam respeitadas pelo empregador.

Nesse sentido, peço aos nobres pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Comissões, em 14 de agosto 2017.

Deputado CHICO LOPES

(PCdoB-CE)

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 I
INTRODUÇÃO

.....
 Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011](#))

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: ([“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. ([Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945](#))

Parágrafo único. ([Revogado pelo Decreto-Lei nº 8.249, de 29/11/1945](#))

.....
TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção III Dos Períodos de Descanso

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

.....
Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 8.574, DE 2017

(Do Sr. Marco Maia)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre os descansos intrajornada e entre jornadas.

DESPACHO:

DEFERIDO PARCIALMENTE, O REQUERIMENTO N. 7.805/2017, CONFORME DESPACHO DO SEGUINTE TEOR: COM FUNDAMENTO NO ART. 164, II, DO RICD, DEFIRO, PARCIALMENTE, O REQUERIMENTO N. 7.805/2017. DECLARO PREJUDICADOS PELA EDIÇÃO DAS LEIS N. 13.429/2017 E 13.467/2017 OS PROJETOS DE LEI N. 4.193/2012, 7.341/2014, 3.991/2012, 3.833/2012, 8.294/2014, 7.549/2014, 565/2015, 6.986/2013, 6.496/2013, 6.411/2013, 6.322/2016, 6.007/2013, 4.587/2012, 2.362/2011, 2.409/2011, 7.247/2010, 4.797/2012, 6.148/2016, 1.689/2011, 144/2015, 3.069/2015, 6.708/2009, 5.499/2013, 8.060/2014, 2.871/2015, 804/2011, 870/2015, 5.244/2016, 773/2011, 6.431/2009, 4.247/2012, 5.816/2016, 3.831/2008, 6.356/2005, 5.232/2009, 5.353/2009, 5.423/2009, 4.705/2012, 5.031/2016, 5.351/2016, 5.232/2016, 6.754/2016, 5.187/2016, 4.876/2016, 6.714/2016, 427/2015, 944/2015, 4.962/2016, 4.139/2015, 3.342/2015, 3.424/2015, 6.239/2013, 5.294/2013, 880/2015, 7.441/2014, 1.093/2015, 2.700/2015, 3.435/2015, 4.993/2016, 6.992/2017, 1.782/2015, 1.246/2015, 1.161/2015, 773/2015, 427/2015, 944/2015, 4.962/2016, 6.705/2016, 4.653/1994, 1.115/1995, 2.985/1997, 2.527/2011, 7.460/2002, 3.243/2008, 2.334/1996, 3.783/2004, 6.991/2006, 6.142/2009, 2.719/1997, 3.244/1997, 3.249/1997, 4.597/2012, 3.948/1997, 610/1999, 948/1999, 5.244/2001, 1.242/1999, 5.795/2013, 1.644/1999, 2.409/2000, 5.436/2001, 1.567/2003, 2.658/2000, 6.340/2002, 5.700/2013, 6.071/2013, 2.767/2000, 5.007/2001, 6.938/2002, 3.975/2012, 3.128/2000, 3.260/2000, 3.641/2000, 3.812/2000, 7.477/2002, 8.057/2011, 5.617/2013, 5.746/2013, 5.909/2013, 1.683/2015 E 2.795/2011. POR OPORTUNO, DECLARO PREJUDICADOS PELA EDIÇÃO DAS LEIS N. 13.429/2017 E 13.467/2017 OS PROJETOS DE LEI N. 7.421/2017, 7.171/2017, 6.705/2016, 6.715/2016, 8.991/2017, 8.692/2017, 9.032/2017, 160/2007, 5.902/2016, 812/2015, 6.716/2016, 2.008/2015, 4.846/2016, 5.881/2016, 6.706/2016, 3.015/2015, 6.940/2017, 2.838/2008, 3.344/2008, 3.603/2008, 3.610/2008, 6.273/2009, 6.829/2017, 5.293/2009, 7.929/2010, 7.931/2010, 5.757/2013, 5.793/2013, 726/2015, 2.820/2015, 9.068/2017, 4.307/2016 E 4.529/2016. DECLARO, AINDA,

PREJUDICADO PELA EDIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 O PROJETO DE LEI N. 336/2011. TRANSCORRIDO IN ALBIS O PRAZO RECURSAL PREVISTO NO § 2º DO ART. 164 DO RICD, ARQUIVEM-SE OS PROJETOS DE LEI DECLARADOS PREJUDICADOS POR MEIO DESTE DESPACHO. POR CONSEQUÊNCIA, APENSE-SE (I) O PROJETO DE LEI N. 8.492/2017 AO PROJETO DE LEI N. 8414/2017, (II) OS PROJETOS DE LEI N. 3.510/2000, 342/2003 E SEUS APENSOS, 7.663/2006 E SEUS APENSOS, 7.689/2006, 6.232/2009, 8.055/2011, 3.519/2012, 6.141/2013 E 8.263/2017 AO PROJETO DE LEI N. 3.129/1997 E (III) O 8.574/2017 E SEU APENSO AO PROJETO DE LEI N. 8.263/2017, TUDO NOS TERMOS DOS ART. 142, CAPUT, E 143, II, “B”, DO REGIMENTO INTERNO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. PUBLIQUE-SE. OFICIE-SE.)

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. MARCO MAIA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT para dispor sobre os descansos intrajornada e entre jornadas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com as seguintes alterações:

Art. 71.....

.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NR)

Art. 384-A. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (NR)

.....

Art. 396

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (NR)

Art. 2º Ficam revogados o art. 59-A, o parágrafo único do art. 60, o inciso XIII do *caput* do art. 611-A e o parágrafo único do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao descanso entre jornadas e intrajornada. As pausas e descansos previstos na legislação trabalhista não são um capricho do legislador. O esforço mental e físico não só torna vulnerável a saúde do trabalhador como também pode acarretar efeitos desastrosos no ambiente de trabalho, comprometendo a segurança e aumentando os riscos de acidentes de trabalho. Os descansos não são um privilégio dado ao trabalhador, mas uma medida sanitária importantíssima, até mesmo para o aumento da produtividade econômica da força de trabalho no País.

Além de cumprir sua função sanitária, as pausas laborais permitem ao trabalhador manter uma conexão mínima e necessária com suas atividades sociais fora do mundo do trabalho. Nesse sentido, soa absurda a relativização da pausa concedida à mulher para amamentação que estava plenamente assegurada pela redação original do art. 396 da CLT e que foi alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

A exemplo dessa alteração, chamada de adequação, as alterações introduzidas pela criação de um art. 59-A, de um parágrafo único no art. 60 e da revogação do art. 384 da Consolidação simplesmente eliminaram conquistas dos trabalhadores e feriram o sagrado direito à saúde e à segurança laboral, que já havia sido consagrado na Lei. Nossa proposta revoga as mudanças feitas no texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, e promove a restauração do texto que vigia anteriormente.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado MARCO MAIA

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. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 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](#)) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 5º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 6º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 59-A. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 59-B. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

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 acrescentadas 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](#))

Parágrafo único. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. ([Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Seção III Dos Períodos de Descanso

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido

por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação\)](#)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

[\(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988\)](#)

Seção III

Dos Períodos de Descanso

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Seção V

Da Proteção à Maternidade

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 2º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

TÍTULO VI

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

[\(Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

[\(Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. [\(Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 611-A. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 611-B. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. O quorum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

.....
 § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

.....

PROJETO DE LEI N.º 8.606, DE 2017
(Da Sra. Benedita da Silva)

Revoga o § 2º do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de assegurar à mulher a escolha dos horários destinados à amamentação de filho de até seis meses de idade.

DESPACHO:
 APENSE-SE AO PL-8574/2017.



**CÂMARA DOS DEPUTADOS– 55º LEGISLATURA
GABINETE DA DEPUTADA BENEDITA DA SILVA**

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Da Sra. BENEDITA DA SILVA)

Revoga o § 2º do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de assegurar à mulher a escolha dos horários destinados à amamentação de filho de até seis meses de idade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Revoga-se o § 2º do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece que, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Trata-se de um grande avanço dentre as normas que visam à proteção da maternidade, pois é inquestionável a importância da amamentação nos primeiros seis meses de vida da criança. Estudos indicam que esse período poderia ser até de um ano.

Apesar disso, a fatídica Reforma Trabalhista restringiu esse importante direito ao acrescentar um § 2º ao art. 396, estabelecendo que



CÂMARA DOS DEPUTADOS– 55º LEGISLATURA
GABINETE DA DEPUTADA BENEDITA DA SILVA

os horários de descanso especial deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Não temos como concordar com essa alteração.

A nosso ver, o intervalo para amamentação não foi criado pelo legislador para suprir interesse da mãe, muito menos pode ser objeto de negociação, pois o verdadeiro interessado é a criança. Para ela é assegurado o direito.

Ademais, dificilmente os contratos individuais de trabalho contemplam as necessidades dos empregados, que geralmente cedem à vontade dos empregadores, notadamente a parte mais forte nesse tipo de negociação, diferente do que ocorre nos acordos coletivos.

No entanto, tendo em vista as especificidades de cada caso, também não seria recomendável uma negociação coletiva para esse fim.

O ideal seria o restabelecimento do texto alterado, com a supressão do § 2º do art. 396 da CLT, porque a redação anterior melhor atende ao interesse da mulher na medida em que determina quando ela deverá exercer o seu direito a dois intervalos especiais para amamentação.

Nesse sentido, propomos a revogação do § 2º do art. 396 da CLT.

Ante o exposto, pedimos aos pares a aprovação do presente projeto de lei, preservando o direito da mulher de amamentar seu filho no momento em que lhe parecer mais adequado, medida de grande importância inspirada no princípio da proteção à maternidade preconizada na Constituição Federal.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputada BENEDITA DA SILVA

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 III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....
 CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

.....
 Seção V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

.....
 Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 2º *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

.....
LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de

1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....
"Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador." (NR)

PROJETO DE LEI N.º 8.692, DE 2017
(Do Sr. Marco Maia)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, revogando-se os §§ 2º e 3º do art. 8º, o art. 611-A, e o art. 611-B, para estabelecer que o negociado terá primazia sobre o legislado apenas quando as condições estabelecidas em seu conjunto forem mais benéficas ao trabalhador.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. MARCO MAIA)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, revogando-se os §§ 2º e 3º do art. 8º, o art. 611-A, e o art. 611-B, para estabelecer que o negociado terá primazia sobre o legislado apenas quando as condições estabelecidas em seu conjunto forem mais benéficas ao trabalhador.

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 vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º

§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

§ 2º (revogado)

§ 3º (revogado)“ (NR)

.....

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º No acordo, individual ou coletivo, ou na convenção coletiva deverá constar a importância da remuneração da hora extra, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 2º deste artigo, fará o trabalhador jus ao

pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 3º-A. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

.....” (NR)

“Art. 614.

.....
§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo superior a 2 (dois) anos.” (NR)

.....
“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho quando forem mais favoráveis.” (NR)

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

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - §§ 2º e 3º do art. 8º;

II – art. 611-A; e

III – art. 611-B.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente da CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, ao introduzir o princípio de que a lei possa ser rebaixada pela negociação coletiva e retirar direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que

que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação aos limites da negociação coletiva. A Lei nº 13.467 inverteu toda a sistemática da norma mais favorável ao trabalhador apostando na prevalência do negociado sobre o legislado.

Nossa proposta é retomar o arcabouço jurídico que vigorou por décadas, estabilizado até o momento da interferência estatal nas relações de trabalho, e que permitiu mecanismos de valorização crescente dos trabalhadores em meio a uma sociedade com profundas diferenças entre detentores do meio de produção e trabalhadores.

A proposta aqui apresentada deve ter prioridade de tramitação para minimizar os estragos que se avizinham com a entrada em vigor das alterações aqui questionadas. Num contexto de fragilização sindical e de desemprego, alinhados com uma sanha desenfreada por lucros e competitividade, não conseguimos imaginar a que tipo de condições de trabalho estarão submetidos os trabalhadores.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado MARCO MAIA

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 I
INTRODUÇÃO**

.....
 Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 2º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

§ 3º ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

.....

**TÍTULO VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**
 ([Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))
 ([Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. ([Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar

Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 611-A. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 611-B. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como plano de participação, quando for o caso. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#) [\(Vide art. 7º, XI da Constituição Federal de 1988\)](#)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Torquato Jardim

Ronaldo Nogueira de Oliveira

PROJETO DE LEI N.º 9.032, DE 2017

(Do Sr. Roberto Sales)

Altera o inciso I do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar a prevalência do negociado sobre o legislado quanto à jornada de trabalho.

DESPACHO:

DESPACHO EXARADO NO REQUERIMENTO N. 7805/2017, CONFORME DESPACHO DO SEGUINTE TEOR: "TORNO SEM EFEITO O DESPACHO REFERIDO EM EPÍGRAFE NA PARTE RELATIVA AOS PROJETOS DE LEI N. 8.692/2017, 8.991/2017, 9.032/2017 E 9.068/2017. EM CONSEQUÊNCIA, APENSE-SE O PROJETO DE LEI N. 8.692/2017 E SEU APENSO, PROJETO DE LEI N. 9.032/2017, E OS PROJETOS DE LEI N. 8.991/2017 E 9.068/2017 AO PROJETO DE LEI N. 3.129/1997, NOS TERMOS DOS ART. 142, CAPUT, E 143, II, "B", DO REGIMENTO INTERNO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. PUBLIQUE-SE. 'OFICIE-SE."

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. ROBERTO SALES)

Altera o inciso I do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar a prevalência do negociado sobre o legislado quanto à jornada de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O inciso I do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 611-A.

I – pacto quanto à forma de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais e doze horas diárias, exceto para atividades que envolvam insalubridade ou periculosidade, em que a carga horária não poderá ser aumentada nem reduzidos os intervalos intra e interjornadas;

..... ” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de reforma trabalhista proposto pelo Governo resultou na aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com inúmeras modificações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Tivemos, nessa oportunidade, o aprimoramento da legislação trabalhista que, sob muitos aspectos, necessitava passar por essa atualização.

Um dos pontos aprovados foi o dispositivo que dispõe sobre a prevalência de convenções e acordos coletivos sobre a lei quanto a uma série de direitos, entre eles, “*o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais*” (art. 611-A, inciso I).

Embora concordemos com a ideia de prevalência contida na proposta como um todo, vemos com ressalva a forma como foi redigido o inciso I acima transcrito.

Isso porque, em postos de trabalho com atividades insalubres ou perigosas, é preciso respeitar o repouso em dias alternados e os intervalos de descanso e alimentação, impedindo que haja aumento na carga horária para tais atividades.

Nesse intuito, julgamos oportuna a apresentação do presente projeto, a fim de assegurar que, em atividades perigosas ou insalubres, não haja aumento do risco para o trabalhador.

A proposta se prende à necessidade de impedir maior riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, em especial no que tange aos acidentes de trabalho, cuja proporção se eleva quando se verifica aumento das jornadas.

Estando mais do que evidente o interesse público da proposta, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado **ROBERTO SALES**

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 VI

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

(Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

(Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. *(Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 611-A. *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

Art. 611-B. *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de

1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
 IV - salário mínimo;
 V - valor nominal do décimo terceiro salário;
 VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 VIII - salário-família;
 IX - repouso semanal remunerado;
 X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
 XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX - aposentadoria;
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
 Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."
 "Art. 614.

.....
 § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade." (NR)
 "Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho." (NR)

"Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo." (NR)

"Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

..... " (NR)

PROJETO DE LEI N.º 8.991, DE 2017

(Do Sr. Marco Maia)

Altera o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre as horas in itinere.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. MARCO MAIA)

Altera o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre as horas *in itinere*.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

.....

§ 4º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

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

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente em relação à CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, impingindo ao sistema o princípio de que a lei pode ser rebaixada pela negociação coletiva e retirando direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao tema horas *in itinere*. Esse instituto caracteriza o tempo de deslocamento do empregado como tempo à disposição do empregador e foi introduzido na legislação por meio de alteração no art. 58 da Consolidação pela Lei nº 10.243, de 2001. Esse dispositivo legal foi o resultado de inúmeras decisões judiciais que permitiram ao empregado computar na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, de ida e retorno, até o local da prestação dos serviços de difícil acesso e não servido por transporte público regular. No mesmo sentido, caminharam os tribunais para também considerar como horas *in itinere* o tempo despendido pelo empregado entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho.

A chamada adequação, proposta pelo Poder Executivo e aprovada pelo Congresso, na verdade, simplesmente acaba com essa conquista e retira o direito que já havia sido consagrado na lei. Nossa proposta altera a

nova redação dada ao texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, para retomar o direito do trabalhador que foi suprimido por essa inqualificável “Reforma Trabalhista”.

Em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado MARCO MAIA

2017-11867

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 I

Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II

Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)*](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)*](#) [*\(Vide*](#)

[Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

§ 3º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 4º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 5º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 6º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 7º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

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. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 5º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 6º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de

adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações

trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....
 § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
 § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de

jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

"Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso." (NR)

.....

PROJETO DE LEI N.º 9.068, DE 2017 **(Do Sr. Heuler Cruvinel)**

Dispõem sobre alteração do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

PROJETO DE LEI Nº , 2017

(Do Sr. Heuler Cruvinel)

Dispõem sobre alteração do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maro de 1943 passa a vigorar acrescido do paragrafo:

“Art. 58
.....

§ 4º A jornada de trabalho para os trabalhadores com sessenta e cinco anos ou mais será no máximo de cinco horas diárias.

I – o empregador não reduzirá o valor nominal do salario equivalente a oito horas diárias ou qualquer outro provendo, inclusive verba de férias, FGTS e correlatos;

II – o empregador para efeitos de imposto de renda fica autorizado a realizar a laçará dedução da base de cálculo do Imposto de Renda a diferença apurada pelo que expõem o inciso I do § 4º do artigo 58 desta Lei. (NR)

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

Art. 3º. Revogam-se as disposições em contrário.



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

JUSTIFICAÇÃO

Pretendemos com a proposição em apreço contribuir para o debate atualmente travado sobre a redução dos índices de desemprego no País.

Ao estipular uma jornada de trabalho reduzida para os trabalhadores maiores de sessenta e cinco anos, entendemos que os empregadores terão que efetivar novas contratações para cobrir o período restante do dia, Esta matemática que possibilitará a abertura de novos postos de trabalho.

Diversos estudiosos e entidades sindicais têm sugerido a redução da jornada de trabalho como uma das maneiras de diminuir as altas taxas de desemprego.

Nossa proposta não é tão ampla, restringindo-se à faixa de trabalhadores com mais de sessenta e cinco anos de idade, os quais já contribuirão o suficiente para a geração de divisas ao estado.

Nossa expectativa é que estas vagas sejam, ocupadas por Jovens recém-ingressos no mercado de trabalho. Assim, a proposição que ora se coloca à apreciação do Congresso Nacional busca a sintonia entre a legislação ordinária e os preceitos maiores, de ordem constitucional.

Contamos com o apoio de nossos nobres Pares para aprovar esta relevante medida.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Heuler Cruvinel
Deputado Federal

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. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

§ 3º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 4º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 5º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 6º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 7º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

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. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 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. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#) [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 5º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 6º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 59-A. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 59-B. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

PROJETO DE LEI N.º 10.571, DE 2018

(Do Sr. Patrus Ananias)

Altera a redação dos arts. 58 e 58-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para fixar duração normal da jornada semanal em 40 (quarenta) horas e reduzir o limite máximo da jornada de trabalho em tempo parcial.

DESPACHO:

DEVIDO AO ARQUIVAMENTO DO PL 3129/1997 NOS TERMOS DO ART. 105 DO RICD, DESAPENSE-SE DO PL 3129/1997 O PL 7663/2006, O PL 7689/2006, O PL 6232/2009, O PL 8055/2011, O PL 3519/2012, O PL 6141/2013, O PL 8263/2017, O PL 8692/2017, O PL 8991/2017, O PL 9068/2017 E O PL 10571/2018, E, EM SEGUIDA, APENSE-OS AO PL 342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2018

(Do Sr. PATRUS ANANIAS)

Altera a redação dos arts. 58 e 58-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para fixar duração normal da jornada semanal em 40 (quarenta) horas e reduzir o limite máximo da jornada de trabalho em tempo parcial.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 58 e 58-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigor com a seguinte redação:

“Art. 58. A duração normal de trabalho, para os empregados em qualquer atividade, não excederá 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

.....” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 5 (cinco) horas suplementares semanais, sem exceder duas horas extras diárias.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, desde que não seja inferior ao valor mensal do salário mínimo.

.....

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 25 (vinte e cinco) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a 5 (cinco) horas suplementares semanais.

.....

§ 8º. A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial somente ocorrerá se a empresa mantiver no mínimo a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e em regime de tempo integral, existente em 31 de dezembro de 2017.

§ 9º. A contratação de trabalhador em regime de tempo parcial não poderá ser feita em substituição a empregado contratado por tempo indeterminado e em regime de tempo integral.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista aprovada em 2017, sob o pretexto de gerar empregos e estimular a negociação coletiva, introduziu um conjunto de modificações absolutamente danosas à classe trabalhadora.

Transcorridos vários meses desde a entrada em vigência da Lei nº 13.467, de 2017, as mudanças perpetradas na CLT não foram capazes de diminuir a gigantesca taxa de desemprego do País, embora tenham criado novas formas contratuais que aumentaram ainda mais a precariedade dos postos de trabalho gerados no setor formal da economia, a exemplo do trabalho intermitente.

O contrato a tempo parcial, que já havia sido implementado em 2001 com jornada máxima de 25 horas, foi elevado para 30 horas, ou alternativamente para 26 horas, com possibilidade de contratação de seis horas suplementares. A remuneração dos empregados por tempo parcial, com a reforma trabalhista, passou a ser calculada proporcionalmente à jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Isso significa que, nas empresas em que os trabalhadores recebem o salário mínimo, a remuneração dos trabalhadores a tempo parcial seria inferior ao valor mensal do menor piso legal de salários.

Para corrigir essas falhas, o presente projeto de lei dá nova redação ao *caput* do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, para fixar nova jornada semanal máxima, que passa a ser de quarenta horas.

Reivindicação antiga dos trabalhadores, a redução da jornada semanal de 44 para 40 horas permitirá aumento do nível de emprego, aumento da produtividade do trabalho e elevação real dos salários médios da economia.

A nova redação dada ao *caput* do art. 58-A restabelece a jornada máxima de 25 horas semanais para o trabalho em tempo parcial, com possibilidade de cinco horas suplementares, pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

Já o § 1º introduz importante modificação, ao assegurar um piso de remuneração, ao trabalhador em tempo parcial, equivalente ao salário mínimo mensal. A nova redação dada ao § 4º, por sua vez, torna-se coerente com a jornada máxima definida no *caput*.

Outra inovação fundamental desta proposição é a garantia de que os bons empregos não serão substituídos por postos de trabalho mais precários. Desse modo, os §§ 8º e 9º asseguram que o número de postos de trabalho da empresa, com vínculo empregatício por tempo indeterminado e com jornada integral, devem ser preservados pelo menos no mesmo nível existente em 31 de dezembro de 2017. Ademais, nenhuma admissão de trabalhador a tempo parcial poderá ser realizada com o objetivo de substituir um empregado com vínculo empregatício em tempo integral.

Diante do elevado alcance social da proposta, temos a certeza de contarmos com o apoio dos ilustres Deputados e Deputadas à aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2018.

Deputado PATRUS ANANIAS

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. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)*](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

§ 3º [*\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. [*\(“Caput” do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. [*\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)*](#)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita

mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º e maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....
§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do

pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

"Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso." (NR)

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 10.821, DE 2018

(Do Sr. Nelson Pellegrino)

Dá nova redação a dispositivos das seções II (Da Jornada de Trabalho) e III (Dos Períodos de Descanso), do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-342/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2018

(Do Sr. NELSON PELLEGRINO)

Dá nova redação a dispositivos das seções II (Da Jornada de Trabalho) e III (Dos Períodos de Descanso), do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera os arts. 4º, 58, 58-A, 61 e 70, todos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigor com a seguinte redação:

“Art. 4º. 4º.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.” (NR)

“Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º-A. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

.....” (NR)

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

.....” (NR)

Art. 71.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....” (NR)

Art. 2º. Revogam-se os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I – §§ 3º a 5º do art. 58-A;
- II – art. 59-A;
- III – art. 59-B; e
- IV – inciso III do *caput* do art. 62.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo fundamental desta proposição é restabelecer a redação da Consolidação das Leis do Trabalho que vigia imediatamente antes da aprovação da Lei nº 13.467, de 2017, que instituiu a famigerada reforma trabalhista do Governo Temer.

No que diz respeito à duração da jornada e aos períodos de descanso, matérias constantes das seções II e III do Capítulo II da CLT, a

chamada reforma trabalhista avançou no sentido de possibilitar formas contratuais que precarizam a relação de trabalho, incentivando, por um lado, a “formalização” do subemprego por insuficiência de horas trabalhadas e, por outro, a possibilidade de estabelecimento de turnos de trabalho estafantes, mediante compensação por banco de horas.

Essas medidas preconizadas pela reforma trabalhista foram justificadas pelo seu suposto potencial de geração de empregos. Transcorrido um ano de sua publicação e oito meses de sua entrada em vigência, nenhum emprego novo foi criado. Ao contrário, o número de empregados com carteira assinada atingiu, segundo dados da PNAD Contínua do IBGE, seu menor patamar desde 2012.

Pelas razões expostas, temos a certeza de contarmos com o apoio dos ilustres Deputadas e Deputados à aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em 04 de setembro de 2018.

Deputado NELSON PELLEGRINO

2018-9408

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 I
INTRODUÇÃO

.....
 Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962, transformado em § 1º e com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicado no DOU

de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo. (Vide art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988)

.....

TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção I
Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II
Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º (Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (“Caput” do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Parágrafo acrescido

pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às

partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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. [\(Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\) \(Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988\)](#)

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. [\(Vide art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [\("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

III - os empregados em regime de teletrabalho. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferiores a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Seção III **Dos Períodos de Descanso**

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é

obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação\)](#)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 285, DE 2019

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre os descansos intrajornada e entre jornadas.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8574/2017.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019.

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho —
CLT para dispor sobre os descansos
intrajornada e entre jornadas.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 71.....

.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NR)

Art. 384-A. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

.....

Art. 396

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Art. 2º Ficam revogados o art. 59-A, o parágrafo único do art. 60, o inciso XIII do caput do art. 611-A e o parágrafo único do art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Inicialmente registro cumprimentos e faço a devida referência ao Deputado Marco Maia (PT-RS) autor de proposta na legislatura anterior que inspirou a propositura da presente, com o fundamento de reestabelecer a proteção do trabalhador, a segurança jurídica na relação trabalhista e a garantia de dignidade ao trabalhador.

A pretexto de modernizar a legislação trabalhista e adequá-la as novas relações de trabalho a “Reforma Trabalhista”, instituída através da Lei 13.467/2017, ao promover severas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação correlata criou inúmeras distorções que propiciaram o enfraquecimento do texto legal, a retirada de direitos e conquistas da classe trabalhadora. Há que se registrar, o Brasil um país em desenvolvimento com um histórico de uma abissal diferença social, faz jus a legislação que assegure direitos e reafirme conquistas dos trabalhadores, total oposto daquilo que foi feito através da reforma.

Em consonância com a propositura do Deputado Marco Maia (PT-RS) o tempo, “senhor da razão”, demonstrou o fracasso da reforma trabalhista que não gerou empregos conforme prometido, tampouco proporcionou crescimento econômico, e conforme já relatado, contribuiu para a precarização da relação trabalhista.

As pausas e descansos previstos na legislação trabalhista não são um capricho do legislador. O esforço mental e físico não só torna vulnerável a saúde do trabalhador como também pode acarretar efeitos desastrosos no ambiente de trabalho, comprometendo a segurança e aumentando os riscos de acidentes de trabalho. Os descansos não são um privilégio dado ao trabalhador, mas uma medida sanitária importantíssima, até mesmo para o aumento da produtividade econômica da força de trabalho no País.

Além de cumprir sua função sanitária, as pausas laborais permitem ao trabalhador manter uma conexão mínima e necessária com suas atividades sociais fora do mundo do trabalho. Nesse sentido, soa absurda a relativização da pausa concedida à mulher para amamentação que estava plenamente assegurada pela redação original do art. 396 da CLT e que foi alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

A exemplo dessa alteração, chamada de adequação, as alterações introduzidas pela criação de um art. 59-A, de um parágrafo único no art. 60 e da

revogação do art. 384 da Consolidação simplesmente eliminaram conquistas dos trabalhadores e feriram o sagrado direito à saúde e à segurança laboral, que já havia sido consagrado na Lei. Nossa proposta revoga as mudanças feitas no texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, e promove a restauração do texto que vigia anteriormente.

Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado Rubens Otoni
PT/GO

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 diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*[“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*[Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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](#)*.)

com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

rt. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977) (Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988)

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº

13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. (Vide art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988)

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Seção III Dos Períodos de Descanso

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER
(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988)

.....

Seção III
Dos Períodos de Descanso

.....

Art. 384. *(Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

.....

Seção V
Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

.....

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)*

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

.....

TÍTULO VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)
(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967) (Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes

às respectivas relações de trabalho. [Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#)

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. [Parágrafo acrescido pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. [Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
 - IV - salário mínimo;
 - V - valor nominal do décimo terceiro salário;
 - VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 - VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 - VIII - salário-família;
 - IX - repouso semanal remunerado;
 - X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 - XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
 - XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 - XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 - XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 - XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 - XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 - XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 - XIX - aposentadoria;
 - XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 - XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 - XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 - XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 - XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 - XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 - XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 - XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 - XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 - XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 - XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
- Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. [Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. (*"Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (*Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

PROJETO DE LEI N.º 278, DE 2019

(Do Sr. Rubens Otoni)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, revogando-se os §§ 2º e 3º do art. 8º, o art. 611-A, e o art. 611-B, para estabelecer que o negociado terá primazia sobre o legislado apenas quando as condições estabelecidas em seu conjunto forem mais benéficas ao trabalhador.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-8692/2017.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019.

(Do Sr. Rubens Otoni)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, revogando-se os §§ 2º e 3º do art. 8º, o art. 611-A, e o art. 611-B, para estabelecer que o negociado terá primazia sobre o legislado apenas quando as condições estabelecidas em seu conjunto forem mais benéficas ao trabalhador.

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 vigorar com as seguintes alterações:

Art. 8º

.....

§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

§ 2º (revogado)

§ 3º (revogado)

.....

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º No acordo, individual ou coletivo, ou na convenção coletiva deverá constar a importância da remuneração da hora extra, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 2º deste artigo, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 3º-A. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

.....

Art. 614.

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo superior a 2 (dois) anos.

.....

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho quando forem mais favoráveis.

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

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: §§ 2º e 3º do art. 8º, art. 611-A; e art. 611-B.

JUSTIFICATIVA

Inicialmente registro cumprimentos e faço a devida referência ao Deputado Marco Maia (PT-RS) autor de proposta na legislatura anterior que inspirou a propositura da presente, com o fundamento de reestabelecer a proteção do trabalhador, a segurança jurídica na relação trabalhista e a garantia de dignidade ao trabalhador.

A pretexto de modernizar a legislação trabalhista e adequá-la as novas relações de trabalho a “Reforma Trabalhista”, instituída através da Lei 13.467/2017, ao

promover severas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação correlata criou inúmeras distorções que propiciaram o enfraquecimento do texto legal, a retirada de direitos e conquistas da classe trabalhadora. Há que se registrar, o Brasil um país em desenvolvimento com um histórico de uma abissal diferença social, faz jus a legislação que assegure direitos e reafirme conquistas dos trabalhadores, total oposto daquilo que foi feito através da reforma.

Em consonância com a propositura do Deputado Marco Maia (PT-RS) o tempo, “senhor da razão”, demonstrou o fracasso da reforma trabalhista que não gerou empregos conforme prometido, tampouco proporcionou crescimento econômico, e conforme já relatado, contribuiu para a precarização da relação trabalhista.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação aos limites da negociação coletiva. A Lei nº 13.467 inverteu toda a sistemática da norma mais favorável ao trabalhador apostando na prevalência do negociado sobre o legislado.

Nossa proposta é retomar o arcabouço jurídico que vigorou por décadas, estabilizado até o momento da interferência estatal nas relações de trabalho, e que permitiu mecanismos de valorização crescente dos trabalhadores em meio a uma sociedade com profundas diferenças entre detentores do meio de produção e trabalhadores.

Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado Rubens Otoni
PT/GO

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 I
INTRODUÇÃO**

.....
 Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. *(Parágrafo único transformado em § 1º e com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

.....
**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 diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em

número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 4º (*Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977*) (*Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988*)

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (*Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

TÍTULO VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967) (Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. *(Artigo acrescido pela Lei*

nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de

Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

I - designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

II - prazo de vigência; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VII - direitos e deveres dos empregados e empresas; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VIII - penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos Convenientes ou partes acordantes com observância do disposto no art. 612. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais

e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*) (*Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988*)

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*) (*Vide art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal de 1988 e art. 3º da Lei nº 7.783, de 28/6/1989*)

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 424, de 21/1/1969*)

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (*“Caput” com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembléia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem acrescidas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos empregados, nos termos deste Título. (*Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (*Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (*Artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como plano de participação, quando for o caso. (*Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*) (*Vide art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988*)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de

1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58.

.....
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 284, DE 2019

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre as horas in itinere.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8991/2017.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019.

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre as horas *in itinere*.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

.....

§ 4º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

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

JUSTIFICATIVA

Inicialmente registro cumprimentos e faço a devida referência ao Deputado Marco Maia (PT-RS) autor de proposta na legislatura anterior que inspirou a

propositura da presente, com o fundamento de reestabelecer a proteção do trabalhador, a segurança jurídica na relação trabalhista e a garantia de dignidade ao trabalhador.

A pretexto de modernizar a legislação trabalhista e adequá-la as novas relações de trabalho a “Reforma Trabalhista”, instituída através da Lei 13.467/2017, ao promover severas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação correlata criou inúmeras distorções que propiciaram o enfraquecimento do texto legal, a retirada de direitos e conquistas da classe trabalhadora. Há que se registrar, o Brasil um país em desenvolvimento com um histórico de uma abissal diferença social, faz jus a legislação que assegure direitos e reafirme conquistas dos trabalhadores, total oposto daquilo que foi feito através da reforma.

Em consonância com a propositura do Deputado Marco Maia (PT-RS) o tempo, “senhor da razão”, demonstrou o fracasso da reforma trabalhista que não gerou empregos conforme prometido, tampouco proporcionou crescimento econômico, e conforme já relatado, contribuiu para a precarização da relação trabalhista.

Com o objetivo de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao tema horas *in itinere*. Esse instituto caracteriza o tempo de deslocamento do empregado como tempo à disposição do empregador e foi introduzido na legislação por meio de alteração no art. 58 da Consolidação pela Lei nº 10.243, de 2001. Esse dispositivo legal foi o resultado de inúmeras decisões judiciais que permitiram ao empregado computar na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, de ida e retorno, até o local da prestação dos serviços de difícil acesso e não servido por transporte público regular. No mesmo sentido, caminharam os tribunais para também considerar como horas *in itinere* o tempo despendido pelo empregado entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho.

A chamada adequação, proposta pelo Poder Executivo e aprovada pelo Congresso, na verdade, simplesmente acaba com essa conquista e retira o direito que já

havia sido consagrado na lei. Nossa proposta altera a nova redação dada ao texto celetista pela Lei nº 13.467, de 2017, para retomar o direito do trabalhador que foi suprimido por essa inqualificável “Reforma Trabalhista”.

Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado Rubens Otoni
PT/GO

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. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)*](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

§ 3º [*\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou,

ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (*“Caput” do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (*Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001*)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (*Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001*)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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,*

com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

"Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser

compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

"Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso." (NR)

PROJETO DE LEI N.º 1.038, DE 2019

(Do Sr. Paulo Teixeira)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de dispor sobre a compensação de jornada.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-7689/2006.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. PAULO TEIXEIRA)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de dispor sobre a compensação de jornada.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 59 e 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....
§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 2º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.” (NR)

“Art. 59-A. É facultado às partes, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.

.....” (NR)

Art. 2º Ficam revogados os §§ 5º e 6º do art. 59, o parágrafo único do art. 59-A e o art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista que, dizia-se, pretendia estimular a negociação coletiva, permitiu o acordo individual para dispor sobre a jornada de trabalho, um dos aspectos mais sensíveis do contrato de trabalho e relacionado à saúde e segurança do trabalhador.

A reforma permite presumir a autorização de compensação de horário que pode ser feita por contrato individual, sem qualquer formalidade, pois o acordo pode ser “tácito”.

É necessário, portanto, alterar e revogar dispositivos relacionados à jornada a fim de impor que a hora extra habitual somente pode ser praticada caso haja autorização por acordo ou convenção coletiva de trabalho. O acordo individual deve ser excluído do *caput* do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A negociação coletiva é valorizada, também, ao facultar-se a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, mediante acordo ou convenção coletiva (*caput* do art. 59-A). É afastada a possibilidade de acordo individual, bem como a opção de se indenizar os intervalos para repouso e alimentação, o que pode levar à exaustão, prejudicando a saúde do trabalhador.

Além disso, merecem ser revogados os §§ 5º e 6º do art. 59, que permitem o banco de horas pactuado individualmente, bem como a compensação de jornada no mesmo mês, ainda que haja apenas um acordo tácito, inadmissível no contrato de trabalho para prejudicar o empregado.

O parágrafo único do art. 59-A, que também deve ser revogado, configura salário complessivo, que engloba inúmeros direitos trabalhistas, sem que o empregado possa conferir se a sua remuneração está ou não correta, se todos os direitos foram efetivamente observados. Usualmente esse tipo de salário é adotado para fraudar direitos.

Além de incluir todas as verbas sem discriminação no salário do trabalhador, esse dispositivo já considera compensados os feriados e prorrogações de jornada. Tais compensações, obviamente, somente podem

ser feitas depois de realizado o trabalho, ou estaria o empregado assinando um recibo em branco, concordando com os valores pagos.

O art. 59-B além de mencionar a possibilidade de “acordo tácito” para compensação de jornada, dispõe ser devido apenas o adicional de hora extraordinária, caso não seja ultrapassada a jornada semanal.

Ora, não deve haver acordo tácito, que configura na prática imposição de jornada pelo empregador, e o pagamento das horas extraordinárias deve ser calculado em cada caso, não sendo possível *a priori* estabelecer que deve ser pago apenas o adicional das horas excedentes.

Assim, a fim de estimular a negociação coletiva e proteger os trabalhadores de jornadas exaustivas, contamos com o apoio de nossos Pares a fim de aprovar a presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado PAULO TEIXEIRA

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 diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*[“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*[Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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](#)*.)

com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977) (Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988)

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.735, DE 2019

(Da Sra. Magda Mofatto)

Dispõem sobre alteração do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 -Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de dispor sobre jornada de trabalho e outras providencias.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-1038/2019.



Câmara dos Deputados
Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto
PROJETO DE LEI Nº , 2019
(Da Srª Magda Mofatto)

Apresentação: 26/06/2019 16:01

PL n.3735/2019

Dispõem sobre alteração do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de dispor sobre jornada de trabalho e outras providencias.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os artigos 59 e 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 59.

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual escrito, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de dois anos, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

.....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 1 (um) ano. ” (NR)

“Art. 59-A Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de acordo individual de trabalho,



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. ” (NR)

.....

Art. 2º Fica revogado o § 6º do art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Revoga-se as disposições em contrário.

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

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista que, dizia-se, pretendia estimular a força do trabalhador deixou uma laguna ao não discutir e legislar sobre a real relação do capital e o trabalho no liminar do século XXI.

A reforma permite presumir a autorização de compensação de horário que pode ser feita por contrato individual, sem qualquer formalidade, pois o acordo pode ser **“TÁCITO”**.

Agora com a valorização do trabalhador individualmente regata-se a justiça, pois este trabalhador passa a auto gerir sua vida produtiva.

Além disso, merecem ser revogado o § 6º do art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que é fragrantemente contra o espírito da Lei, ainda que haja apenas um acordo tácito, inadmissível no contrato de trabalho para prejudicar o empregado. Deixando de ser omissivo e passando a ser positivado, deixando assim de dar margem a qualquer discursão interpretativa, reafirmando o



Câmara dos Deputados

Gabinete da Deputada Federal Magda Mofatto

princípio do Jus naturalismo e do império da jurisprudência no tocante a vontade de fazer de cada parte.

O direito de contratar, então, está sob a égide da autonomia da vontade, sendo as partes livres para contratar, vedada qualquer interferência estatal ou sindical sobre o direito individual das partes contratantes.

Assim, o princípio da liberdade das partes, ou autonomia da vontade, consiste na máxima da liberdade contratual entre os contratantes, ou seja, o poder que os contratantes têm de estipular livremente, mediante o acordo de vontades, a regulamentação de seus interesses. Decorrente imediata do princípio da liberdade contratual, ou autonomia da vontade, o princípio da força obrigatória dos contratos traz ao contrato a vinculação das partes, ou seja, as partes estão obrigadas ao cumprimento do contrato (*pacta sunt servanda - os pactos devem ser cumpridos*).

Assim, a fim de estimular a negociação dos verdadeiros polos da força econômica e proteger os trabalhadores de jornadas exaustivas, dando a ele a sua voz nas relações trabalhista, contamos com o apoio de nossos Pares a fim de aprovar a presente proposição

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado Federal Magda Mofatto

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 diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*[“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*[Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#)*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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](#)*.)

com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977) (Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988)

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

.....

PROJETO DE LEI N.º 4.453, DE 2020

(Do Sr. Luiz Carlos Motta)

Altera o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a jornada de trabalho, e dá outras providências.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-7689/2006.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado **LUIZ CARLOS MOTTA** – PL/SP

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2020
(Do Sr. LUIZ CARLOS MOTTA)

Altera o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a jornada de trabalho, e dá outras providências.

Art. 1º O art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 59. A duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), por **acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, vetada a habitualidade que se caracteriza pelo uso frequente, costumeiro ou duradouro da jornada trabalho executada com extrapolação horária.**

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal **e para fins de banco de horas a compensação será acrescida de 100% (cem por cento) à hora trabalhada.**

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, por força de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, quando o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, **no período máximo de seis meses**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma **do § 2º** deste artigo, **fará o trabalhador** jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, com direito ao adicional constante no § 1º deste artigo.

Apresentação: 03/09/2020 12:29 - Mesa

PL n.4453/2020

Documento eletrônico assinado por Luiz Carlos Motta (PL/SP), através do ponto SDR_56367, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





§ 4º (Revogado)

§ 5º O descumprimento do prazo previsto no § 2º deste artigo implicará em acréscimo da hora suplementar no percentual de 150% (cento e cinquenta por cento) à da hora normal, devendo o pagamento ser realizado mês subsequente.

§ 6º (Suprimido). NR

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

JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, a jornada de trabalho do trabalhador é limitada a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, sendo facultado a realização de horas extras diante de eventual necessidade do empregador em concluir alguma tarefa.

Para assegurar a preservação da saúde do trabalhador a legislação trabalhista limita a realização de horas extras de forma não habitual limitada a realização de duas horas além da jornada de 8 horas diárias.

Contudo, observa-se que a prestação de horas suplementares é prática a ser realizada em caráter excepcional, a julgar as características típicas da atuação de cada categoria profissional, e torna-se necessária a presente proposta legislativa com o objetivo de modificar o art. 59 da Consolidação das Lei do Trabalho para incluir a proibição de habitualidade da jornada de trabalho, a fim de evitar eventuais danos aos trabalhadores em razão da habitualidade de jornada exaustiva.

A Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho define como habitual o serviço suplementar prestado por pelo menos um ano, hipótese em que assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

Nesse sentido, também se recorre à Súmula 85 do TST, cujo item IV dispõe que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesse caso, "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".





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado **LUIZ CARLOS MOTTA** – PL/SP

É importante observar, em relação à remuneração das horas suplementares, que a Constituição Federal, em seu art. 7º, XVI, determina que as horas suplementares devem ser remuneradas, **no mínimo**, em 50% à normal. Deste modo, sugere-se que a porcentagem de 20% estabelecida no art. 59, § 1º, da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, seja corrigida para 50%, de modo a estar em conformidade com a Carta Magna.

Quanto ao banco de horas merece aprimoramento da norma com a finalidade de haver uma regulação da jornada, de modo a compensar a realização de horas suplementares extraindo-as de outro dia de atividade laboral. Entretanto, faz-se necessário alterar a redação do § 2º do artigo de modo que seja apontada prioridade ou restrição às regras do banco de horas no que tange a sua compensação ou supressão.

Dessa forma, esta proposição colabora efetivamente para o aperfeiçoamento da legislação para o combate sobrejornada de trabalho, razão pela qual peço aos nobres Parlamentares que votem pela aprovação.

Sala das Sessões,

Deputado **LUIZ CARLOS MOTTA**

Apresentação: 03/09/2020 12:29 - Mesa

PL n.4453/2020

Documento eletrônico assinado por Luiz Carlos Motta (PL/SP), através do ponto SDR_56367, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.



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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....
CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e,

excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os

direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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 diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito 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, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 4º (*Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (*Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada,

inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da 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. [\(Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\) \(Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988\)](#)

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SÚMULA Nº 291

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

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.

Precedentes:

.....
Item IV

ERR 351970-19.1997.5.09.5555 - Min. Milton de Moura França

DJ 02.03.2001 - Decisão unânime

EEDRR 575744-26.1999.5.09.5555 - Red. Min. Milton de Moura França

DJ 10.11.2000 - Decisão por maioria

ERR 323411-86.1996.5.09.5555 - Min. José Luiz Vasconcellos

DJ 08.09.2000 - Decisão unânime

ERR 402513-26.1997.5.09.5555 - Min. Vantuil Abdala

DJ 04.02.2000 - Decisão unânime

ERR 300549-40.1996.5.12.5555 - Min. José Luiz Vasconcellos

DJ 25.06.1999 - Decisão unânime

RR 375051-94.1997.5.09.5555, 3ªT - Juiz Conv. Horácio R. de Senna Pires

DJ 23.02.2001 - Decisão unânime

RR 537898-72.1999.5.09.5555, 4ªT - Min. Milton de Moura França

DJ 02.03.2001 - Decisão unânime

Item V:

EEDRR 1470200-15.2001.5.09.0009 - Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa

DEJT 12.11.2010 - Decisão unânime
.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 5.626, DE 2020 **(Do Sr. Alexis Fonteyne)**

Altera o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para simplificar o cálculo da hora noturna.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-4460/2012.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020.

(Do Sr. Alexis Fonteyne)

Altera o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para simplificar o cálculo da hora noturna.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 73 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. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior ao do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), pelo menos, sobre a hora diurna (NR).

§2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, exclusivamente o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, independentemente de prorrogação (NR).

”

Art. 2º Ficam revogados o § 1º e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A pandemia da Covid-19 afetou a economia brasileira de maneira intensa e generalizada.



As medidas emergenciais adotadas pelo governo e o Congresso Nacional foram essenciais para a retomada. No entanto, a transição para o crescimento sustentado se apresenta como mais um desafio.

No período de transição, dificilmente as empresas voltarão a operar em plena capacidade. É preciso garantir que permaneçam eficazes as medidas emergenciais que buscaram evitar a falência de empresas, o aumento do desemprego e a perda significativa de renda. Dessa forma, é necessária a manutenção de algumas medidas e a flexibilização da legislação, em especial a legislação trabalhista.

Nesse sentido, importante fator que atualmente gera burocracia e custos às empresas é o sistema de cálculo da hora noturna. A legislação considera trabalho noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. O trabalho realizado nesse intervalo de horário tem duas particularidades: i) deve ser remunerado com adicional de 20%; e ii) cada 52,5 minutos de trabalho noturno são considerados como uma hora.

O Brasil é o único país no mundo que tem uma hora de 52,5 minutos. Essa forma de cálculo gera diversos problemas para o setor produtivo. As empresas têm dificuldades de adequar suas jornadas, especialmente em jornadas especiais de trabalho e no estabelecimento de turnos.

Além disso, a prorrogação da hora noturna após o período legal de trabalho noturno aumenta o custo da hora de trabalho. A forma de cálculo confusa gera burocracia e dificuldades na gestão de horários e turnos e há perda de produtividade por trabalhador decorrente do menor tempo de trabalho. Tais problemas poderiam ser resolvidos sem perda para os trabalhadores, inclusive com ganhos de remuneração, sendo necessária apenas a simplificação legal.

Dessa forma, é necessário estabelecer que a hora noturna tenha 60 minutos, deixando de existir a redução ficta para 52,5 minutos, e, ao mesmo tempo, dispor que o adicional da hora noturna passe a ser de 25% sobre a hora noturna trabalhada, o que compensa a equiparação da duração da hora noturna à hora normal de trabalho. Esse acréscimo deve ser aplicável exclusivamente ao período entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se efetivamente uma jornada noturna de 8 horas. Essa mudança facilitará o cumprimento da legislação trabalhista e simplificará os cálculos das remunerações por trabalho noturno.

Assim, é necessário continuar seguindo na modernização das relações de trabalho, para que o País tenha um cenário ainda mais ajustado aos desafios da economia.

Sala das Sessões, em de dezembro de 2020.

Deputado Alexis Fonteyne



NOVO/SP



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 IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988*)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946*) (*Vide art. 7º da Lei nº 5.889, de 8/6/1973*)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 9.666, de*

[28/8/1946\)](#)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. [\(Primitivo § 3º renumerado e com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946\)](#)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. [\(Primitivo § 4º renumerado e com redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.666, de 28/8/1946\)](#)

Seção V Do Quadro de Horário

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 1º [\(Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
