



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.476-A, DE 2007

(Do Sr. Edmilson Valentim)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a garantia no emprego durante e após as férias; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relatora: DEP. THELMA DE OLIVEIRA).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; 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 – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer da relatora
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Seção II do Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 138-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado durante as férias e até 60 (sessenta) dias a contar do retorno ao trabalho, ressalvado o previsto no art. 487.

Parágrafo único. Na hipótese de concessão das férias em mais de um período, na forma do art. 134, § 1º, a garantia no emprego de 60 (sessenta) dias de que trata o *caput* será aplicável após o primeiro período.”

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

JUSTIFICAÇÃO

O direito a férias é previsto em norma internacional (Convenção 52 da Organização Internacional do Trabalho – OIT) e garantido pela Constituição brasileira a todos os trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, inciso XVII).

Um dos principais objetivos das férias é a preservação da saúde do trabalhador, o qual, sem o descanso, pode ser levado a doenças como a síndrome de *burnout*, que se caracteriza pela exaustão emocional, pela despersonalização e pela redução da realização pessoal. Ademais, as férias são importantes para garantir a integração do trabalhador à família e à comunidade.

A falta de férias, portanto, prejudica a saúde física e mental do trabalhador, reduzindo, além disso, sua produtividade.

Nos últimos anos, um novo problema tem sido observado em relação a esse descanso tão necessário. Trata-se do medo de sair de férias, fenômeno identificado e diagnosticado pelo professor de Psicologia Organizacional e Saúde da Manchester School of Management, Cary Cooper, que também é conselheiro da OIT.

Segundo o professor Cooper, a fobia de férias se manifesta principalmente em sociedades em que a insegurança no trabalho é uma constante e tende a ocorrer com mais intensidade nas pequenas e médias empresas.

Não é surpresa, portanto, que pesquisa realizada em São Paulo e Porto Alegre pela International Stress Management Association (Isma-BR) tenha constatado que 38% dos trabalhadores têm medo de tirar férias. O principal motivo, segundo a pesquisa, é o temor de perder o emprego. Por isso, é cada vez mais comum observar, nas empresas, pessoas com férias acumuladas.

Consideramos que este problema merece atenção do Legislativo. Não basta que a lei contenha a previsão de um direito, se houver impedimentos para a sua fruição. Neste caso, também é necessário estabelecer mecanismos para sua efetivação.

Nossa proposta é que seja dada ao empregado garantia no emprego durante as férias e até 60 dias após a volta ao serviço, ressalvado o direito ao aviso prévio previsto no art. 487 da CLT. Entendemos que medida nesse sentido proporcionará ao trabalhador brasileiro maior tranquilidade e segurança para poder gozar as férias tão necessárias à sua saúde.

Diante do exposto, apresentamos este Projeto de Lei, pedindo a todos apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 27 de novembro de 2007.

Deputado Edmilson Valentim
PCdoB/RJ

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

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 IV DAS FÉRIAS ANUAIS

Seção II Da Concessão e da Época das Férias

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que empregado tiver adquirido o direito.

** Art. 134 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

** Art. 135 com redação dada pela Lei nº 7.414, de 09/12/1985.*

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS), para que nela seja anotada a respectiva concessão.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 2º A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

Art. 138. Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

** Art. 138 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

Seção III Das Férias Coletivas

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

** Art. 139 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

** § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

** § 2º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

§ 3º Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

** § 3º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.*

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

** Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951.*

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

** Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951.*

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta.

** § 4º acrescentado pela Lei nº 7.108, de 05/07/1983.*

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

** § 5º acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/04/2001.*

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

** § 6º acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/04/2001.*

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

** Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 7.093, de 25/04/1983.*

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei em epígrafe, de iniciativa do ilustre Deputado EDMILSON VALENTIM, tem por escopo dar ao empregado garantia no emprego durante as férias e até 60 dias após a volta ao serviço, ressalvado o direito ao aviso prévio previsto no art. 487 da Constituição Federal.

Justifica o Autor sua proposta argumentando que o direito de férias é garantido pela Constituição Federal de 1988 e um direito previsto em norma

internacional (Convenção 52 da Organização Internacional do Trabalho – OIT).

No entanto, alega o autor, que em tempos modernos de acirrada disputa profissional, o trabalhador vem sofrendo com o “*medo de sair de férias*”, fenômeno já identificado e diagnosticado por especialistas da área do trabalho.

O nobre parlamentar lembra que a fobia de férias se manifesta principalmente em sociedades em que a insegurança no trabalho é uma constante e tende a ocorrer com mais intensidade nas pequenas e médias empresas.

Em sua justificativa, o autor menciona pesquisa realizada em São Paulo e Porto Alegre pela International Stress Management Association (ISMA-BR) que constatou que 38% dos trabalhadores têm medo de tirar férias. O principal motivo, segundo a pesquisa, é o temor de perder o emprego. Por isso, é cada vez mais comum observar, nas empresas, pessoas com férias acumuladas.

Apresentado em dezembro de 2007, o Projeto foi, inicialmente, distribuído a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania para análise da matéria.

A matéria está sujeita à apreciação final das Comissões, a teor do disposto no art. 24, inciso II, da Lei Interna (competência conclusiva).

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas à proposição sob exame.

É o Relatório.

II- VOTO DO RELATOR

Trata-se de matéria de mais alta relevância e de grande consciência social. De fato, a preocupação com o bem estar dos trabalhadores em seu ambiente profissional tem despertado grande interesse de gestores, estudiosos e legisladores.

Num mundo cada vez mais veloz e dominado pela era da alta tecnologia e pelo acirramento da competição profissional, entende-se plenamente o comportamento de alguns trabalhadores em evitar se ausentar do trabalho e não usufruir do direito legal de ter seu descanso anual. O receio de ao retornar das férias

e ser demitido agrava o quadro ainda mais, fazendo com que o descanso ultrapasse o status de benefício para se tornar um problema.

Tal sintoma é conhecido como *Vacation Phobia*, ou seja, medo de férias ou estresse de férias. O termo criado pelo professor de Psicologia Organizacional e Saúde da Manchester School of Management, nunca esteve tão atual.

A psicóloga Adriana de Araújo, autora de diversos livros, lembra que as pessoas, atualmente, ao se obrigarem a fazer tudo, não suportam a pressão e têm receio de ficar muito tempo parado sem fazer nada. “Estas pessoas sentem que estão ficando para trás e que na volta do descanso terão serviço dobrado. É preciso controlar a ansiedade para que o estresse não chegue à fase de exaustão, que leva à instabilidade emocional e doenças”.

Os estudos demonstram que as pessoas não têm fobia do fato de estar em férias, mas sim de tirá-las. Elas querem mostrar ao empregador o compromisso delas com o emprego. A idéia é de que quanto mais tempo ficarem fora, menos influências terão em seu ambiente profissional.

Os dados mencionados pelo autor sobre a pesquisa realizada pela International Stress Management Association (ISMA-BR) são bastante preocupantes. Ao demonstrar que 38% das pessoas entrevistadas têm medo de tirar férias, motivadas pelo temor de perder o emprego, receio de não participar de decisões importantes na empresa ou pelo simples fato de não fazer falta, constata-se a necessidade do Estado interferir neste quadro, buscando dar um pouco mais de garantia e tranquilidade para o trabalhador que sair de férias, mesmo que durante um curto período de tempo.

Sair de férias deve ser um motivo de alegria e não um tormento. Os efeitos físicos e psicológicos para uma pessoa que não consegue tirar um período de descanso são enormes.

Em todo o mundo há cada vez mais discussões internacionais mostrando a importância das férias e de evitar a síndrome do medo de férias. Diversos países estão adotando medidas de estímulo à mudança de comportamento de empregadores e empregados. Os empregadores estão sendo encorajados a ser mais flexíveis em relação ao modelo de folgas para os seus funcionários. Os

empregados estão sendo estimulados a tirarem períodos mais curtos e freqüentes de férias, de modo a não se ausentarem tanto tempo do local de trabalho e, ao mesmo tempo, tirarem uns dias de folga e relaxarem.

Nesse sentido, considero oportuna a aprovação deste projeto de lei, concedendo ao trabalhador a garantia de que a suas férias não serão punidas com a sua demissão, em um período de 60 dias.

Nosso voto, portanto, é pela **APROVAÇÃO** quanto ao mérito do Projeto de Lei nº 2476, de 2007.

Sala da Comissão, em 29 de abril de 2009.

Deputada THELMA DE OLIVEIRA

Relatora

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 2.476/07, nos termos do parecer da relatora, Deputada Thelma de Oliveira.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Sabino Castelo Branco - Presidente, Sérgio Moraes e Manuela d'Ávila - Vice-Presidentes, Andreia Zito, Daniel Almeida, Edgar Moury, Eudes Xavier, Fernando Nascimento, Gorete Pereira, Hermes Parcianello, Luciano Castro, Luiz Carlos Busato, Major Fábio, Mauro Nazif, Milton Monti, Paulo Pereira da Silva, Paulo Rocha, Roberto Santiago, Thelma de Oliveira, Vicentinho, Wilson Braga, Armando Abílio, Edinho Bez, Emilia Fernandes e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 9 de dezembro de 2009

Deputada MANUELA D'ÁVILA
Vice-Presidente, no exercício da Presidência

FIM DO DOCUMENTO
