

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008

(Do Sr. Tarcísio Zimmermann)

“Altera a redação dos arts. 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de dispor sobre a duração do trabalho.”

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 59 e os §§ 1º, 2º e 3º do art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, 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 a 30 (trinta) horas mensais e 110 (cento e dez) semestrais, limitada a 2 (duas) horas suplementares diárias, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Da convenção ou acordo coletivo de trabalho deverá constar a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite de 10 (dez) horas diárias.

§ 3º As horas suplementares realizadas aos domingos, feriados e dias anteriormente compensados, deverão ser objeto de negociação coletiva e terão

remuneração, no mínimo, 100% superior à da hora normal.

§ 4º Não poderão prestar horas extras os seguintes empregados:

I – contratados em regime de tempo parcial;

II – aposentados;

III – mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez;

IV – mulheres lactantes até seis meses após o parto.

§ 5º A realização das horas suplementares previstas no *caput*, por um período superior a seis meses sucessivos, obrigará a contratação de novos empregados, em número proporcional ao número de horas suplementares realizadas.” (NR)

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de convenção ou acordo coletivo de trabalho e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, ao sindicato representante da categoria profissional e 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 será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que lei específica 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 comunicação ao sindicato representante da categoria profissional e à prévia autorização da autoridade competente.” (NR)

Art. 2º O art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 61.....

.....

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo da remuneração prevista no § 2º se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, desde que não seja ultrapassado o limite de jornada previsto neste artigo.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho é tema de interesse público. Afeta não apenas o trabalhador individualmente considerado, mas toda a sociedade.

O período de trabalho acima de limites razoáveis é responsável pela fadiga e *stress* do trabalhador, o que causa doenças e aumenta o número de acidentes do trabalho. Isto porque, um trabalhador cansado está mais sujeito a adoecer e a sofrer um acidente do que um trabalhador que tenha observado o período de descanso necessário para recuperar o organismo.

Estas doenças e acidentes oneram a saúde pública e a previdência social mas, acima de tudo, causam prejuízos graves e, muitas vezes, irreversíveis para o trabalhador.

O excesso de jornada eleva o abstencionismo no trabalho, causando prejuízos para a empresa e reduzindo a atividade econômica nacional. Além disso, é responsável por uma situação paradoxal: enquanto são constrangidos ou mobilizados a trabalhar períodos excessivamente longos com graves prejuízos para si e para o país, outros milhões sofrem com o subemprego e com a falta de oportunidades para obtenção de emprego.

Há que se considerar, ainda, o processo de mobilização levado a efeito pelas Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos de trabalhadores do Brasil, no sentido de que a jornada semanal de

trabalho seja reduzida de 44 para 40 horas semanais, situação que já vige em grande parte dos setores de atividade econômica do país mas que os trabalhadores pretendem ver universalizada dentro da luta por oportunidades de trabalho para todos.

Por outro lado, a Constituição vigente estabeleceu a jornada de 8 (oito) horas para que o trabalhador pudesse usufruir, ao menos em tese, de 8 (oito) horas de descanso e 8 (oito) horas de lazer. Há um intervalo para que o organismo se recupere do desgaste físico e mental provocado pelo trabalho. Essa jornada, portanto, permite ao indivíduo o necessário período para repouse e o tempo para que possa se dedicar a atividades familiares, culturais, esportivas, sociais etc.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no entanto, permite que seja contratada jornada suplementar de 2 (duas) horas mediante acordo individual entre o empregado e o empregador ou mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, a jornada que era de 8 (oito) horas passa a ser de 10 (dez) horas habitualmente, bastando apenas a celebração de acordo individual. Claro que o trabalhador que busca o emprego está em condição de inferioridade ao negociar com o seu futuro empregador os termos de sua contratação. Se não aceitar os termos da empresa não será contratado.

Ainda que se admita a hipótese da necessidade de trabalho extraordinário em algumas circunstâncias, não é razoável imaginar a sua contratação de forma habitual.

Se há necessidade de trabalho suplementar habitual, a alternativa é a contratação de maior número de empregados.

Por se tratar de matéria de ordem pública, não pode prevalecer o interesse do empregador na busca por lucros, nem o interesse do empregado de ter sua remuneração elevada em virtude do trabalho extraordinário, mas com prejuízo de médio e longo prazo para a sua saúde.

O presente projeto visa sanar este problema.

Assim, propomos que a contratação de jornada suplementar habitual somente possa ser feita mediante convenção ou acordo

coletivo de trabalho. Não haverá mais a autorização para que seja negociada individualmente.

Esse aspecto do contrato de trabalho não perderá, portanto, a sua flexibilidade, mas haverá garantia de proteção do trabalhador mediante a obrigação de negociação com o representante da categoria profissional, que conhece a necessidade de serviço na sua esfera de competência.

De qualquer forma não será possível a realização de mais de 30 horas extras mensais, nem 110 horas extras semestrais. A remuneração da hora extraordinária deverá ser, no mínimo, 75% superior à da hora normal de trabalho, inclusive nos casos em que o trabalho suplementar vise atender à realização ou à conclusão de serviço inadiável quando também se configura hora extra típica.

É prevista a hipótese de compensação de horas, com a dispensa do pagamento de adicional, desde que a jornada não ultrapasse, no período máximo de um mês, a soma das jornadas semanais de trabalho contratadas. Tampouco pode ser ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

O trabalho suplementar aos domingos, feriados e dias anteriormente compensados deve ser objeto de negociação coletiva e deve ser remunerado com acréscimo de, no mínimo, 100% em relação à hora normal.

A proposição também dispõe sobre os empregados que não podem realizar serviço extraordinário, a saber:

1. os contratados em regime de tempo parcial;
2. os aposentados;
3. as mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez;
4. as mulheres lactantes até seis meses após o parto.

Além disso, julgamos oportuno determinar que, caso seja necessária a realização habitual de horas extras por um período superior a seis meses consecutivos, a empresa deva contratar novos empregados, em número proporcional ao número de horas suplementares realizadas.

Propomos, outrossim, a alteração do art. 61 da CLT, que permite a realização de jornada suplementar em caso de necessidade imperiosa, seja em virtude de força maior ou para realização ou conclusão de serviços inadiáveis.

A alteração proposta obriga a comunicação também ao sindicato representante da categoria profissional. Atualmente, a comunicação é feita apenas à autoridade competente em matéria de trabalho.

A remuneração da hora por motivo de força maior – salvo dispositivo em contrário firmado em acordo ou negociação coletiva - deve ser, no mínimo, 50% superior à da hora normal. O dispositivo celetista vigente não prevê acréscimo para a hipótese de força maior.

Por fim, estabelecemos prazo de 30 dias para a vigência da lei após a sua publicação, permitindo que os interlocutores sociais realizem as negociações e adaptações necessárias nos contratos vigentes.

Isto posto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente projeto.

Sala das Sessões, em de fevereiro de 2008.

Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN