SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 88, DE 2013

Acrescenta § 5º ao art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a negociação do banco de horas com a categoria profissional preponderante e dá outras providências.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

"**Art. 59 .** .....

§ 5º As empresas que contratam empregados de diferentes categorias profissionais poderão firmar contratos ou acordos coletivos de trabalho, válidos para todos os seus empregados, para compensação de jornadas, com dispensa de acréscimo de salário, diretamente com o sindicato da categoria preponderante em seu quadro, ficando prejudicadas cláusulas semelhantes de outros instrumentos de negociação coletiva, eventualmente aplicáveis às relações de trabalho daquela empresa. (NR)"

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

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seu art. 59, que acordos e convenções coletivas de trabalho poderão dispensar o acréscimo de salário relativo a horas extras, quando o excesso de horas num dia for compensado pela diminuição na jornada de outro dia de trabalho. É o denominado "Banco de Horas", que

representa inegável avanço da legislação trabalhista introduzido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

As negociações relativas aos bancos de horas, entretanto, nem sempre são realizadas com segurança jurídica, mormente em empresas que possuem empregados pertencentes a diversas categorias profissionais. Os interesses podem ser diversos e as exigências, em termos de jornada, podem variar em função das atribuições de cada profissional. Encontrar um consenso, com tantos interlocutores e reivindicações diferentes, acaba sendo um processo penoso e complexo. E os resultados nem sempre são satisfatórios.

A estipulação de regras diferentes, para diferentes profissionais, em certos aspectos é positiva, na medida em que as normas podem ser adequadas ao perfil do profissional. Via de regra, no entanto, isso gera problemas na organização do trabalho. Afinal, a atividade de um empregado pode estar diretamente associada à de outro. Fica difícil, então, conciliar parâmetros diferentes para a compensação de jornadas. Em última instância, pode ficar frustrada a tentativa de um acordo ou convenção coletiva.

Em nosso entendimento, é no âmbito das empresas que a solução para esses problemas deve ser buscada. É preciso maximizar os benefícios do banco de horas. E isso deve ser feito em benefício de empregados e empregadores, evitando que interesses minoritários ou distantes do âmbito da empresa acabem sendo excessivamente relevantes no momento das negociações coletivas. Os acordos ou contratos coletivos realizados com a categoria preponderante dentro da empresa são, nesse sentido, mais democráticos, tecnicamente justificáveis e refletem melhor os objetivos dos interessados.

Nossa proposta pretende, então, que a compensação de jornadas seja ajustada com a categoria preponderante dentro da empresa. Evita-se, dessa forma, que grupos minoritários venham a dificultar ou tumultuar o processo de negociação, em benefício próprio. Assim, contamos com o apoio dos nossos eminentes Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões,

Senador **VITAL DO RÊGO**

LEGISLAÇÃO CITADA

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Texto compilado

Vide Decreto-Lei nº 127, de 1967
(Vide Lei nº 12.619. de 2012)

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Vigência

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. Atenção: (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

~~§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.~~

~~§ 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. (Redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)~~

§ 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 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. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, em 20/03/2013.