

válidos para todos os seus obreiros, para compensação de jornadas, com dispensa de acréscimo de salário. Em tal hipótese, ficam prejudicadas cláusulas semelhantes de outros instrumentos de negociação coletiva, eventualmente aplicáveis às relações de trabalho no âmbito daquela empresa.

Reporta-se o autor ao preceito consolidado do caput do art. 59 que prevê o denominado “banco de horas”, a cujo teor as empresas, mediante 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.

Embora reconhecendo o inegável avanço e valia que referido instrumento representou nas relações trabalhistas, observa que as negociações relativas aos bancos de horas nem sempre se pautam pela segurança jurídica e consenso, mormente em empresas que possuem empregados pertencentes a diversas categorias profissionais, com interesses diversos e diferentes jornadas, criando dificuldades ao processo e levando a resultados nem sempre satisfatórios.

Assinala, também, o autor os percalços que podem surgir na organização do trabalho, no caso de estipulação de regras ou parâmetros diferentes para compensação de jornadas, que atendam perfis de diferentes profissionais, cujas atividades, porém, devam estar associadas, fatores que contribuem eventualmente para frustrar a tentativa de um acordo ou convenção coletiva.

Em linha argumentativa, observa que a solução para esses problemas deve ser buscada no âmbito das empresas, sob o intento de maximizar os benefícios do banco de horas em prol de empregados e empregadores, evitando que interesses minoritários ou dispersos se mostrem excessivamente relevantes no momento das negociações coletivas.

Ao preconizar que a compensação de jornadas seja ajustada com a categoria preponderante dentro da empresa, evitando, por essa forma, que grupos minoritários possam dificultar ou tumultuar o processo de negociação, em benefício próprio, ressalta por último que os acordos ou contratos coletivos realizados com a categoria preponderante dentro da empresa afiguram-se mais democráticos, tecnicamente justificáveis e refletem melhor os objetivos dos interessados.

Até o momento, não foram oferecidas emendas ao Projeto.

II – ANÁLISE

Por se tratar de proposição que versa sobre relações de trabalho e condições para o exercício laboral de profissões, a matéria se submete ao crivo de apreciação desta Comissão de Assuntos Sociais, no exercício da competência regimental que lhe defere o art. 100, em seu inciso I, do RISF, revestindo-se o pronunciamento colegiado de caráter terminativo, a teor do art. 91, inciso I, do mesmo Regimento.

Trata-se de projeto que se amolda à previsão do inciso XIII do art. 7º da Lei Maior, quando faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No entanto, a iniciativa do nobre Senador Vital do Rêgo ao estabelecer que a compensação de jornadas seja ajustada com a categoria preponderante dentro da empresa, incorre em constitucionalidade por violar a representatividade sindical, já que não se pode sujeitar validamente diferentes categorias, passíveis de compor o quadro de pessoal da empresa, a uma negociação firmada apenas com o sindicato da categoria preponderante.

Daí a necessidade de excluir-se a regra prevista para o citado § 5º, até porque esta não se harmoniza também com a nova redação que preconizamos ao § 2º do mesmo artigo, sobre o banco de horas, que explicita a possibilidade de a compensação de jornada, inclusive na modalidade banco de horas, ser firmada por meio de acordo individual ou coletivo, ou convenção coletiva de trabalho.

Alvitramos, por isso mesmo, com igual propósito de aperfeiçoar o marco normativo relacionado com a jornada de trabalho, introduzir novo mecanismo legal, à disposição das partes empregadoras e trabalhadoras, sem prejuízo da alternativa de organização do tempo de trabalho individual ou coletivo no âmbito das empresas, com a institucionalização do banco de horas.

Trata-se de novo regime, dito jornada facultativa, mediante o qual se pode atender situações especiais, próprias de diferentes categorias laborais que têm jornada legal diferenciada, inferior às 44 horas semanais, tornando possível a ampliação destas até o limite constitucional, cuja implementação propiciará vantagens mútuas, em forma de ganhos aos trabalhadores e melhor gestão operacional e produtiva às empresas em geral.

Tal o escopo do Substitutivo de relatoria que ofereço ao Projeto, cujo objetivo consiste em permitir a negociação individual ou coletiva da duração do trabalho, em lugar da

necessidade de alterar leis especiais de restrito âmbito corporativo, a fim de restabelecer a jornada comum aos trabalhadores.

Ocorre que não poucas atividades ou profissões foram contempladas com leis especiais, com a redução das horas cumpridas a cada dia como também da carga horária semanal, sob invocação de diferentes motivações ou fatores, sendo que as restrições ou empecilhos legais advindos à organização das jornadas de trabalho têm representado perda de produtividade, elevação de custos, desvalia aos trabalhadores e insegurança jurídica nas relações de trabalho.

Ao intento de superar ditos óbices legais e seus efeitos prejudiciais para todos, propõe-se que, em certa medida e sob condições especiais, a jornada diferenciada possa ser estendida, sem perdas ou ladear direitos trabalhistas, por isso que as disposições regulatórias devem atender às modernas conquistas e possibilidades que mudaram as condições de trabalho no mundo atual: é fato que o horário laboral se transformou no mundo com a digitalização, a automação, os recursos de TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação), o contexto do ambiente concorrencial para as empresas como também para os trabalhadores.

Destarte, sob o ponto de vista do trabalhador, a adoção da jornada estendida, com remuneração adicional de 20% nas horas acrescidas à jornada atual, aporta benefícios como: (i) aumento proporcional e real de renda; (ii) não obsta a eventualidade de horas suplementares, semelhantemente majoradas nos termos da proposta; (iii) jornada previsível com remuneração estável; (iv) valorização profissional e (v) maior interação com a empresa.

Assim, a implementação da jornada complementar facultativa poderá advir de um ajuste contratual entre empregador e empregado, com assistência sindical, ou, alternativamente, via negociação de acordo individual ou coletivo, ou, ainda, por convenção negociada entre as respectivas representações sindicais, especificamente nos casos em que, por diferentes leis esparsas, houve redução de jornada.

A experiência laboral que referida Emenda viabiliza consiste, pois, em que, em relação às profissões com jornadas diferenciadas, seja permitida a extensão continuada da jornada, dentro do teto constitucional de 44 horas, mediante incorporação proporcional de salários, correspondente ao aumento da duração da jornada, além do adicional de 20% sobre o valor das horas acrescidas.

Dita providência representará, de modo geral, aumento remuneratório para todas as categorias profissionais compreendidas nos lindes do Substitutivo adiante, sendo:

- aumento da remuneração total em 72% e aumento real de salários da ordem de 7,5% para os empregados atualmente vinculados à jornada de 05 horas (acréscimo de 3 horas);
- aumento da remuneração total em 40%, ou real de 5%, para aqueles que cumprem jornada de 06 horas (acréscimo de 2 horas); e
- aumento da remuneração total em 17,14%, ou real de 2,5%, para os que trabalham 07 horas a cada dia (acréscimo de 1 hora).

Esse aumento do valor da remuneração de um dia de trabalho repercutirá, proporcionalmente à soma das horas acrescidas à jornada com o percentual de 20%, sobre o valor da contribuição sindical anual das respectivas categorias profissionais, o que se acha explicitado na norma constante do § 3º do art. 58-B, a ser aditado à CLT, conforme o Substitutivo.

Particularmente em relação às horas suplementares, que não se confundem com as horas adicionais para compor a jornada normal, a remuneração do serviço extraordinário, a teor do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, será calculada sobre o valor médio das horas normais e adicionais que compõem a jornada facultativa, conforme prevê o § 2º do art. 58-B projetado.

Para segurança do trabalhador, exige-se formalização contratual da nova jornada, no ingresso ou na migração para esse regime, com assistência sindical, o que também poderá ser objeto de acordo ou convenção coletiva.

Semelhante abertura, preconizada via Substitutivo anexo, não se aplicará, porém, no caso de profissões ou atividades que possam implicar risco à saúde do trabalhador ou de terceiros, em situações nas quais as condições de insalubridade estejam devidamente reconhecidas na conformidade da legislação laboral.

III – VOTO

Diante do exposto, nosso voto é pela constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade do Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2013, e, no mérito, por sua aprovação, na forma do SUBSTITUTIVO que subsegue:

SUBSTITUTIVO

Dá nova redação ao § 2º do 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, e acrescenta o art. 58-B à mesma CLT, para autorizar a jornada facultativa, permitindo a extensão continuada da duração normal do trabalho, com acréscimo de salário e sob determinadas condições, no caso de atividades ou profissões com jornadas legalmente diferenciadas.

Art. 1º O § 2º do 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 com esta redação:

“Art. 59

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo, ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, seja na hipótese de compensação de jornada semanal, ou no caso de aplicação de banco, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho prevista, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.” (NR)

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é acrescida de art. 58-B, nos termos seguintes:

“Art. 58-B. No caso de atividades ou profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei, será facultada a extensão continuada da duração normal do trabalho até o limite estabelecido no caput do art. 58, e no inciso XIII do art. 7º da CF, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com assistência do respectivo sindicato, ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º As horas adicionais que passam a compor a duração normal do trabalho, no regime de jornada facultativa, serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento), não se confundindo com horas suplementares eventuais que venham a ser ajustadas na conformidade do art. 59.

§ 2º A remuneração do serviço extraordinário, para efeito do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal e consoante a ressalva da parte final do § 1º, será calculada sobre a média aritmética obtida pela soma dos valores dos quantitativos de horas normais e de horas adicionais, dividida pelo número de horas que compuserem a jornada facultativa de até 8 (oito) horas diárias.

§ 3º O disposto no § 1º integra a importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para efeito da contribuição sindical anual do empregado, na forma do inciso I do art. 580.

§ 4º Não se aplica o disposto neste artigo no caso de atividades ou operações consideradas insalubres, na conformidade dos arts. 189 e 190.”

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

Sala de Reuniões da CAS, em _____ de _____ de 2014.

Senador WALDEMIR MOKA, Presidente

Senador JOÃO VICENTE CLAUDINO, Relator