



1	ETIQUETA
---	----------

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

2	DATA
12/03/2019	

3	PROPOSIÇÃO
Medida Provisória n.º 873, de 1 de março de 2019	

4	AUTOR
<b>DEPUTADO HEITOR FREIRE</b>	

5	N. PRONTUÁRIO
---	---------------

6					7	8			
1- <input type="checkbox"/>	SUPRESIVA	2- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVA	3- <input type="checkbox"/>	MODIFICATIVA	4- <input checked="" type="checkbox"/>	ADITIVA	9- <input type="checkbox"/>	SUBSTITUTIVO GLOBAL

0	ARTIGO	PARAGRAFO	INCISO	ALINEA
---	--------	-----------	--------	--------

TEXTO

**EMENDA ADITIVA**

I - Inclua-se, onde couber na Medida Provisória n.º 873, de 2019, o artigo 224 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que passará a vigorar com a seguinte redação:

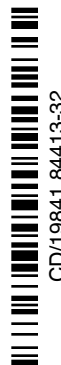
*“Art. 224 A duração normal do trabalho dos empregados de bancos e da Caixa Econômica Federal que exercem, de forma exclusiva, a atividade de caixa, será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção aos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana.*

*§ 1º - Esta jornada poderá ser prorrogada até oito horas diárias, nos termos do art. 59 desta consolidação, até o limite de 44 (quarenta) horas semanais.*

*§ 2º - O trabalho além da sexta hora, quando não compensado, poderá ser habitual e por pré-contrato, por força de acordo individual escrito ou tácito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, e, apenas a hora trabalhada e os adicionais legais deverão ser pagos.*

*§ 3º - Com exceção dos empregados que exercem, de forma exclusiva, a atividade de caixa, todos os demais empregados bancários contratados a partir da entrada em vigor desta lei terão jornada contratual normal de trabalho não superior a 44 horas semanais e não terão direito ao pagamento de nenhuma gratificação em decorrência dessa jornada.*

*§ 4º - O empregado bancário contratado antes da entrada em vigor desta lei e submetido a jornada contratual normal não superior a 44 horas semanais, entrará no regime estabelecido no parágrafo 3º e terá incorporada ao salário, a gratificação que*



recebia por força da legislação anterior de, no mínimo, 1/3 do salário do cargo efetivo, sem possibilidade de redução salarial.

§ 5º - A gratificação incorporada ao salário do empregado conforme previsto no parágrafo quarto terá natureza personalíssima e o empregado que em decorrência desta incorporação receber salário maior que o empregado contratado após a entrada em vigor desta lei, não será paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 6º - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento do empregado bancário contratado antes da entrada em vigor desta lei na jornada contratual normal não superior a 44 horas semanais, o valor devido relativo às horas extras e reflexos deferidos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado, que era a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, inclusive, se já incorporada ao salário.

§ 7º - Ao empregado bancário enquadrado no artigo 62 da CLT, por não estar sujeito ao controle de jornada, não se aplicam as disposições estabelecidas neste artigo.

§ 8º - Com exceção dos empregados que exercem, de forma exclusiva, a atividade de caixa, todos os demais empregados bancários contratados antes do início de vigência desta lei e submetidos à jornada contratual normal de trabalho de 6 horas diárias e 30 semanais, poderão, a critério do empregador, ter a jornada alterada para até 44 horas semanais, desde que haja expressa concordância do empregado e, para a alteração não ser considerada prejudicial ao contrato de trabalho, ter aumento salarial de 1/3 do salário.

Parágrafo único - O aumento salarial previsto no parágrafo 8º terá natureza personalíssima e o empregado que em decorrência desta incorporação receber salário maior que o empregado contratado após a entrada em vigor desta lei, não será paradigma para fins de equiparação salarial.”

II - Insira-se a seguinte alínea “C” ao artigo 2º da Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019, para suprimir os artigos 225 e 226 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 2º.....  
.....

c) – os artigos 225 e 226 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

## JUSTIFICATIVA

A Medida Provisória 873/2019 tem por finalidade reestabelecer o sentido da lei previsto pelo legislador e, por conseguinte, a segurança jurídica, em matéria urgente e relevante – contribuições ao sindicato – previstas na Lei Trabalhista nº 13.467/2017.

Neste mesmo sentido, a matéria apresentada nesta emenda à Medida Provisória, com a mesma urgência e relevância e também prevista na Lei Trabalhista nº 13.467/2017, objetiva a restauração do sentido da lei almejado pelo legislador e a



segurança jurídica.

Esta proposição legislativa tem por finalidade aumentar a segurança jurídica nas relações de trabalho, com maior transparência dos contratos e conseqüente redução de processos que tramitam na Justiça do Trabalho.

Assistentes e auxiliares administrativos, analistas de recursos humanos, engenheiros, analistas de sistemas e analistas contábeis estão entre as inúmeras funções que são comuns às empresas brasileiras de pequeno, médio e grande porte, independentemente do setor da economia. Isso acontece inclusive em instituições financeiras, pois, tratam-se de funções idênticas ou semelhantes exercidas por empregados em todos os setores da economia.

O dinamismo da revolução tecnológica em curso agrega, diariamente, novas funções e novas formas de trabalho em todas as atividades produtivas; e o setor financeiro, sujeito a crescente competição de empresas entrantes com tecnologias disruptivas no mercado, não é alheio a essa transformação. Para resguardar a competitividade do país, do setor e conseqüente preservação de postos de trabalho, convém ao legislador e aos magistrados analisar o novo cenário do mercado financeiro.

Atualmente, maior parte dos contratos de trabalho praticados nas instituições financeiras adota jornada de trabalho contratada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, com redução, portanto, de 4 (quatro) horas semanais em relação à jornada prevista na Constituição Federal, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que é majoritária nas relações de trabalho do país.

Para esse grande número de empregados nas instituições financeiras, além da jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais (menor do que a praticada pela maioria dos trabalhadores no País), a duração média do vínculo empregatício é duas vezes maior do que a média brasileira. A remuneração média é cerca de três vezes superior à média nacional. Além disso, a escolaridade é maior (cerca de 80% possuem ensino superior completo). Existe, ainda, equilíbrio na proporção de mulheres (49,8%) e homens (50,2%) no mercado de trabalho. Esses dados são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016.

A segurança jurídica tem como uma das bases a boa fé na contratação. Por exemplo, quando se compra um imóvel para moradia ou um celular, o comprador espera que, feito o pagamento, não haja discussão futura sobre essa aquisição. Assim



também deve ser na relação entre pessoas. Quando se contrata um arquiteto para projetar uma casa, espera-se que tanto o pagamento quanto o projeto sejam realizados nas condições previstas no contrato. Nas relações de trabalho o princípio é o mesmo: no contrato assinado, executado e cumprido pelas partes, vale a boa-fé, a manifestação livre da vontade e a segurança jurídica.

Com a nova lei trabalhista, os legisladores tiveram o cuidado de incluir normas para que o recurso ao Judiciário se dê apenas por aqueles com a convicção de que suas demandas têm amparo em lei, e não por trabalhadores dispostos a arriscar uma eventual interpretação mais benevolente do magistrado.

Espera-se a redução dos processos judiciais, por haver a previsão do pagamento de custas processuais, condenação por litigância de má-fé e honorários de sucumbência recíprocos, limitando-se as discussões judiciais às situações que demandem efetiva prestação jurisdicional.

Nos últimos anos, constatou-se que, com frequência, depois de combinado em contrato e cumprida jornada de 40 (quarenta) horas na semana - inferior ao limite da Constituição Federal de 44 (quarenta e quatro) horas - um número considerável de empregados do setor bancário reclama em juízo, requerendo a anulação do contrato firmado e executado e o reconhecimento da jornada de trabalho semanal de 30 (trinta) horas e diária de 6 (seis) horas.

O pleito na justiça ignora o contrato expresso, feito de boa fé e por livre manifestação de vontade das partes, com o pedido de reconhecimento de uma limitação de jornada que, embora prevista na CLT, pode ser tida como inconstitucional.

Além disso, há razões suficientes para argumentar que, ainda que não contestada por inconstitucionalidade, a jornada de seis horas deveria ser aplicada somente a quem exerce a atividade específica de caixa bancário e não a todos os integrantes de uma categoria profissional, por ser este o sentido da lei que a estabeleceu.

A jornada especial de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais para quem exerce atividade bancária específica remonta ao início do século passado. Foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 23.322, de 1933, e incorporada à CLT em 1943. Tem sua origem, portanto, há bem mais de meio século, vinculada a condições de higiene que, há muito tempo, não fazem parte da realidade do País.



Naquela época, a grande incidência de tuberculose na população, em decorrência das condições sanitárias levou o longo período de manuseio do dinheiro, no caso dos caixas bancários, a ser considerado fator de risco, que poderia levar ao adoecimento.

Quase cem anos depois, não há que se falar em tuberculose para a função de caixa, presente em todo o território nacional, em milhões de estabelecimentos empresariais, nos mais variados segmentos econômicos. A função de caixa expandiu-se a todos os setores da economia e, no setor financeiro, está inserida em um novo cenário de trabalho. Somente 8% das transações financeiras são feitas em agências bancárias.

Para a realização das transações financeiras, é crescente a preferência dos clientes por outros canais, como os meios digitais (57%), terminais de autoatendimento (15%), pontos de venda do comércio, conhecidos como “POS” (10%), correspondentes (8%) e centrais de atendimento telefônico (2%).

Desta forma, perdendo sua finalidade de proteção contra a tuberculose e, equiparadas as condições de trabalho com os demais setores da economia, o princípio da igualdade prevista na Carta Magna indica que esta parte da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. O disposto em lei ordinária passa a confrontar a constituição, por ter perdido o “fator de desigualação” e, também a correlação lógica com os interesses absorvidos no próprio sistema constitucional.

A lei tem por finalidade o interesse de todos, por isso, a Carta Magna não permite que se estabeleça por lei tratamento desigual entre os trabalhadores, sem motivação também constitucional. A igualdade constitucional é material, deve-se tratar “igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”, segundo Rui Barbosa.

Ou seja, não há como comparar a motivação da jornada especial semanal máxima de 36 (trinta e seis) horas, para quem trabalha dentro de uma mina de subsolo, com quem trabalha no máximo 30 (horas) em atividades administrativas bancárias. Reconhecer a manutenção desta jornada, por lei, seria o mesmo que estabelecer em norma legal a discriminação em virtude da atividade exercida pelo trabalhador.

Na situação em questão, a Constituição Federal estabelece como regra a



jornada máxima normal semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para o exercício de atividades laborativas. E, a lei ordinária, reduz a jornada em 14 horas por semana (31,8%), para o máximo semanal de 30 (trinta) horas, para um grupo de empregados que atuam em bancos e Caixa Econômica, que realizam atividades com características semelhantes aos que tem a jornada limitada pela constituição e exercem estas atividades em outros setores da economia.

Não haveria como justificar que o sentido da lei, tivesse por objetivo assegurar uma jornada máxima semanal de 30 (trinta) horas para menos de 6,6% dos trabalhadores da família ocupacional dos escriturários, por exercerem serviços bancários. Pois, enquanto isso, outros 4,8 milhões trabalhadores escriturários, que atuam em outras quatro famílias ocupacionais, em diversos setores da economia, estarão sujeitos à jornada máxima legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

As duas ocupações mais numerosas, nas famílias ocupacionais de escriturários, são as de assistente administrativo e a de auxiliar de escritório em geral que, segundo a RAIS, são as duas que agrupam o maior número de empregos formais do país, com 4 (quatro) milhões de vínculos.

Vale ressaltar que a lei trata da jornada máxima semanal, visto que a mesma pode ser reduzida por iniciativa do empregador, mútuo acordo entre as partes ou negociação coletiva. O mesmo ocorre com a definição e estabelecimento de salários e benefícios, que a lei fixa um parâmetro mínimo, aplicável a todos os que possuem vínculo empregatício, no território nacional.

A título de informação, segundo dados disponíveis na RAIS 2016, divulgada pelo Ministério do Trabalho, são 5,16 (cinco vírgula dezesseis) milhões de empregos formais classificados como escriturários, registrados em 5 (cinco) famílias ocupacionais, previstas na CBO, sob os números 4110 (escriturários em geral), 4132 (serviços bancários), 4131 (contabilidade), 4142 (apoio a produção) e 4151 (serviços de biblioteca e documentação).

Ainda, para exemplificar a inadequação do eventual reconhecimento por interpretação, desta jornada reduzida por lei, as funções exercidas somente no setor bancário, pode-se mencionar a atividade de vendas. A família ocupacional (CBO nº 5211) que agrupa os vendedores e demonstradores em lojas e mercados, e que não inclui as atividades em bancos, possui um total de 3,4 (três vírgula quatro) milhões de empregos formais, que não possuem jornada reduzida por lei, estando protegidos pelo



limite Constitucional.

Assim, a autonomia coletiva da vontade, reconhecida por unanimidade pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2015, apresenta-se como o meio mais adequado para a regulação das relações de trabalho, pois permite que se ajustem, ao longo do tempo, com equilíbrio e sustentabilidade, o desenvolvimento social com a atividade econômica. Com isso, respeitam-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Dessa forma, converge com as melhores práticas de proteção dos interesses da sociedade, deixar o tema da regulação de eventuais situações atípicas e solucionar situações conflitivas, com a pacificação das relações de trabalho, por meio de negociações coletivas.

Entretanto, ainda que se admita, por ora, a manutenção desta seção da CLT, deve-se preservar o sentido da Lei, ou seja, o de que a limitação de jornada se aplica somente à atividade específica do caixa de banco e não a toda a categoria de bancários, assim como disposto em outras normas celetistas que tratam de situações especiais.

Mesmo nesta hipótese, diferentemente, as famílias ocupacionais de outros subsetores da economia que agrupam caixas, bilheteiros e cobradores, somam mais de 1 (um) milhão de empregados em todo o país, continuam sujeitas ao limite 44 (quarenta e quatro) horas na jornada semanal.

Por fim, deixar claro o sentido da lei, como alternativamente previsto nesta proposição, além do passo no sentido do equilíbrio entre trabalhadores de setores econômicos diferentes, haverá maior segurança jurídica nas relações de trabalho, no âmbito do setor bancário. Reduzindo o recurso ao Judiciário e a possibilidade de interpretações descasadas da realidade do mercado de trabalho, da organização do trabalho, da organização da atividade econômica e do atendimento às necessidades da sociedade.

ASSINA

