

PROJETO DE LEI N°.

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei 605/49 e da Lei 7.369/85 e dá outras providências.

Art. 1º. Dêem-se as seguintes alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho:

...

Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Integra a jornada de trabalho o tempo compreendido desde o momento da chegada do trabalhador ao local da prestação de serviço até sua saída.

§2º -

§3º - No trabalho desenvolvido em turnos ininterruptos de revezamento, assim entendido aquele em que o empregado é obrigado a trabalhar em três turnos, em sistema de alternância, a duração normal de trabalho será de 06 (seis) horas diárias, salvo negociação coletiva, observada, em qualquer hipótese, a duração máxima semanal de 36 (trinta e seis) horas (NR).

...

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, desde que autorizado por negociação coletiva.

§ 1º - Do instrumento da negociação coletiva deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% superior à da hora normal, para a primeira hora, e 100% para as restantes.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de negociação coletiva, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a duração máxima semanal prevista no *caput* do art. 58 desta Consolidação, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias .

§ 3º.....;

§ 4º.....(NR).

...

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as previstas em lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, quaisquer prorrogações ou compensações de horário somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, designadas por aquele Ministério, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

§ 1º. A inobservância do disposto no *caput* obrigará o empregador a remunerar as horas excedentes acrescidas do adicional de 100%.

§ 2º Será nulo e de nenhum efeito o acordo de compensação de horas, ainda que admitido por negociação coletiva, se procedido sem a autorização prevista no *caput* (NR).

...

Art. 62 - Ficam dispensados do registro da jornada:

I - empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fiscalização de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial, sempre que tenham sob sua subordinação todos os trabalhadores de um determinado estabelecimento.

§ 1º - Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos empregados mencionados no inciso II, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento);

§ 2º - Nas hipóteses previstas nos incisos I e II, constatada a ocorrência de trabalho em horário extraordinário, aplicar-se-á o disposto nos artigos 58 e 59 da presente Consolidação (NR).

...

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) e digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no *caput* sujeitará o infrator ao pagamento da multa a ser fixada nos termos desta Consolidação, que reverterá em benefício do empregado atingido, independentemente do pagamento dos referidos intervalos como hora extra, quando resultarem em aumento da jornada (NR).

...

Art. 73 - O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna.

§ 1º -

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte para os trabalhadores urbanos e entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte para os trabalhadores rurais.

§ 3º - Em caso de trabalho noturno em jornada extraordinária, inclusive as decorrentes da redução da hora noturna nos termos do § 1º deste artigo, as horas extras incidirão sobre o valor hora acrescido do adicional noturno;

§ 4º -

§ 5º -(NR).

...

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e Emprego, e afixado

em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação dos acordos e dos contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Exceto nos casos previstos no art. 62 desta Consolidação, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, inclusive do período de repouso, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

§ 3º - Os registros de horário deverão ser diariamente rubricados e ao final do mês assinados pelo trabalhador e, em caso de registro por meio eletrônico, expedidos comprovantes a cada anotação, os quais deverão permanecer em poder do empregado;

§ 4º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo (NR).

...

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde e, em casos especiais, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (NR).

...

Art. 190 - O Ministério do Trabalho e Emprego aprovará quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade fixando, quando o caso, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

§ 1º - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

§ 2º - É obrigatória a notificação das doenças profissionais produzidas pelo trabalho ou em consequência do trabalho nas atividades insalubres, conforme Quadros Anexos em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;

§ 3º - Incumbe a notificação prevista no parágrafo anterior:

a) ao médico assistente ou em conferência, mesmo à simples suspeição;

b) a todo aquele que tiver a seu cargo estabelecimento industrial ou comercial em que o caso se registre;

§ 4º - As pessoas acima declaradas, logo que se verifique a suspeição ou confirmação pelo diagnóstico, deverão notificar o caso às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego ou às repartições autorizadas em virtude de lei, indicando nome, residência, local de ocupação e diagnóstico provável ou confirmado;

§ 5º - As notificações recebidas pelas autoridades referidas no parágrafo anterior serão inscritas em livro especial, e, além das providências cabíveis no caso, serão comunicadas aos serviços de Estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Previdência e Assistência Social e às repartições sanitárias competentes (NR) ;

...

Art. 190 - A. As máquinas, equipamentos e instalações mecânicas deverão ser mantidos em perfeitas condições de segurança.

§ 1º - Entre as máquinas de qualquer local de trabalho, instalações ou pilhas de materiais deverá haver passagem livre, de pelo menos 0,80m (oitenta centímetros), que será de 1,30m (um metro e trinta centímetros), quando entre partes móveis de máquinas;

§ 2º - A autoridade competente em segurança do trabalho poderá determinar que essas dimensões sejam ampliadas quando assim o exigirem as características das máquinas e instalações ou os tipos de operações;

§ 3º - As partes móveis de quaisquer máquinas ou seus acessórios, inclusive polias, correias, lâminas, prensas e eixos de transmissão, quando ao alcance dos empregados, deverão estar guardadas por dispositivos de segurança que impeçam o contato direto com o organismo do trabalhador;

§ 4º - As máquinas deverão possuir, ao alcance dos operadores, dispositivos de partida e parada que evitem acidentes;

§ 5º - A limpeza, ajuste e reparação de máquinas só poderão ser executados quando elas não estiverem em movimento, salvo quando este for essencial à realização do ajuste, caso em que somente

poderão ser realizados por empregados treinados especificamente para este fim;

§ 6º - As ferramentas manuais devem ser aproveitadas ao uso a que se destinam e mantidas em perfeito estado de conservação, sendo proibida a utilização das que não atenderem a essa exigência (NR).

...

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade poderá ocorrer:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro das condições previstas nos artigos anteriores ou das consideradas adequadas pelas autoridades sanitárias, observado, quando o caso, os limites de tolerância previstos nas normas regulamentares específicas;

II - com o uso permanente, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual que reduzam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância previstos nas normas regulamentares, ou eliminem os efeitos nocivos, em casos de agentes cuja insalubridade for de apuração qualitativa;

§ 1º - O Ministério do Trabalho e Emprego expedirá os Certificados de Autorização para os Equipamentos de Proteção Individual nos quais deverão constar, expressamente, o fim a que se destinam, a forma de uso e o percentual de redução, neutralização ou eliminação da condição insalubre.

§ 2º Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo (NR).

...

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres estabelecidas em lei e pelas normas regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), calculado sobre a remuneração paga ao trabalhador, observado o disposto nos artigos 457 e 458 desta Consolidação, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (NR).

...

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente ou intermitente com inflamáveis, explosivos e em operações com radiações ionizantes, em condições de risco.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a

remuneração paga ao trabalhador, observado o disposto nos artigos 457 e 458 desta Consolidação.

§ 2º - O trabalho exercido em condições concomitantemente insalubres e perigosas enseja a percepção dos adicionais respectivos de forma cumulativa (NR).

...

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade e/ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Sendo impossível a eliminação dos agentes nocivos, o trabalhador que exercer atividades classificadas como insalubres e/ou perigosas terá direito, além dos adicionais previstos nesta Seção, à jornada reduzida de trabalho na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) minutos de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau mínimo;

II - 01 (uma) hora de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau médio;

III - 02 (duas) horas de redução em relação à jornada normal, para atividades insalubres em grau máximo e perigosas (NR).

...

Art . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho e Emprego a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas;

§ 2º - Detectada a insalubridade e/ou a periculosidade pelos peritos do Ministério do Trabalho e Emprego incidirão as disposições previstas nesta Seção para todos os empregados envolvidos no ambiente apontado como nocivo;

§ 3º - Argüida em juízo insalubridade e/ou periculosidade, por empregado ou por Sindicato em favor de grupo de trabalhadores da categoria, o juiz designará perito habilitado e, onde não

houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º - Poderá o Juiz dispensar a realização da perícia, se laudo anterior elaborado por perito designado pelo mesmo ou por outro Juízo, ou procedido nos termos previstos no § 1º deste artigo, houver detectado insalubridade e/ou periculosidade nas atividades exercidas por empregado do mesmo setor e nas mesmas condições de trabalho.

§ 5º - Detectada a insalubridade e/ou a periculosidade em perícias designadas em reclamatória trabalhista, incidirão as disposições previstas nesta Seção para todos os empregados envolvidos no ambiente apontado como nocivo;

§ 6º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego, nem a realização *ex officio* da perícia (NR).

...

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade e/ou periculosidade serão devidos a contar da data da edição de Lei que defina atividades nessas condições ou da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho e Emprego (NR).

...

Art. 196-A. Considera-se penoso o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador, desde que não estejam previstas como insalubres ou perigosas.

§ 1º - Em 90 (noventa) dias o Ministério do Trabalho e Emprego expedirá Portaria com o Quadro das Atividades Penosas;

§ 2º - O trabalho em atividades penosas ensejará a percepção do adicional de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração do empregado, observado o disposto nos artigos 457 e 458 do Estatuto Consolidado, independentemente de receber ou fazer jus a adicional de insalubridade e/ou periculosidade (NR).

Art. 2º . Os artigos 2º, 3º, 6º e § 2º e o art. 9º da Lei 605/49 passam a vigorar com a seguinte redação.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os empregados rurais (NR).

Art. 3º O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato,

Caixa Portuária, ou entidade congênere, bem como aos trabalhadores rurais que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção (NR).

Parágrafo único. A remuneração do repouso obrigatório, nos casos previstos no *caput* deste artigo, consistirá no acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º.....

Art.5º(NR)

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante todos os dias da semana anterior constantes de seu contrato de trabalho.

§ 1º

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico de Sindicato de sua Categoria Profissional, de médico do Serviço Social do Comércio, do Serviço do Transporte ou da Indústria; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Art. 7º.....

Art. 8º.....(NR).

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, sem prejuízo da remuneração normal do repouso, salvo se o empregador determinar outro dia de folga (NR).

Art. 3º. Os artigos 1º e 2º da Lei 7.369/85 passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, têm direito a uma remuneração adicional de quarenta por cento sobre a remuneração que perceber, observado o disposto nos arts. 457 e 458 desta Consolidação.

§ 1º Considera-se atividade no setor de energia elétrica, para o efeito do disposto no *caput*, o trabalho em atividades ou áreas de risco de energia elétrica compreendendo instalações, máquinas e equipamentos energizáveis ou suscetíveis de energização acidental ou por falha humana, independentemente da categoria ou ramo da empresa em que trabalhe.

§ 2º O adicional de periculosidade previsto nesta Lei será pago sempre de forma integral, independentemente do tempo que o empregado despender na atividade ou ingressar na área de risco (NR).

Art. 4º - Em 90 (noventa) dias, o Poder Executivo atualizará o Quadro de Atividades e Áreas de Risco do Setor de Energia Elétrica, devendo observar a inclusão de atividades referentes à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes.

Apenas considerados os acidentes e doenças ocupacionais registrados, isto é, que chegam à Previdência Social através da Comunicação de Acidentes de Trabalho, número ínfimo relativamente ao total dos acidentes e doenças ocupacionais efetivamente existentes e ocultados ou sub-notificados pelos empregadores, apresenta o seguinte quadro estarrecedor:

a) Em 2002 houve 393.071 acidentes no Brasil, dos quais 323.879 foram considerados típicos ou seja, ocorridos no âmbito do trabalho e com lesões imediatas, 46.881 de trajeto, ou ocorridos no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa e 22.311 doenças do trabalho;

b) Em 2003 o número total de acidentes aumentou para 399.077 sendo 325.577 típicos, 49.642 de trajeto e 23.859 doenças ocupacionais;

c) Em 2004 houve novo e expressivo aumento para 458.956 sendo 371.482 típicos, 59.887 de trajeto e 27.587 doenças ocupacionais.

Não cabe na presente Exposição de Motivos trazer a lume as impressionantes cifras relativas aos gastos públicos com a assistência e os benefícios previdenciários decorrentes deste volume de infortúnios, na maior parte das vezes previsíveis e facilmente evitáveis.

Embora estes dados também sejam ponderáveis, quando se tem em mente que se tratam de recursos que poderiam estar sendo carreados para maior assistência social aos necessitados ou para a melhoria das condições da saúde geral da população, o que nos preocupa no momento e o que nos move a apresentar o presente Projeto de Lei é o fato de que, **diariamente, no Brasil, por volta de 50 empregados deixam definitivamente o mundo do trabalho, por morte ou por incapacidade laborativa permanente**, como acentua o Juiz do Trabalho

mineiro Sebastião Geraldo de Oliveira em seu livro *Indenizações por Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais*.

Enfatizamos, por oportuno, o desabafo do referido magistrado trabalhista, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais a respeito do assunto:

As ocorrências nesse campo geram conseqüências traumáticas que acarretam, muitas vezes, a invalidez permanente ou até mesmo a morte, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade. O acidente mais grave corta abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança um véu de sofrimento sobre vítimas inocentes, cujos lamentos ecoarão distante dos ouvidos daqueles empresários displicentes que jogam com a vida e a saúde dos trabalhadores com a mesma frieza com que cuidam das ferramentas utilizadas na sua atividade.

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções não permitem ignorá-lo. É praticamente impossível "anestesiá-lo" a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica mais incômoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas.

É com este objetivo que apresentamos o presente Projeto de Lei. Sabemos que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, em trabalho noturno – com desgaste muito maior ao organismo humano –, em trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e em trabalhos insalubres, perigosos e penosos.

Certamente o ideal seria que fossem evitadas tais condições perversas de trabalho. Estamos cientes de que os adicionais previstos na legislação brasileira são muitas vezes considerados como espécie de *monetização da saúde* (e da vida) como sustentam setores sindicais de países europeus.

No entanto, o aumento da remuneração paga pelo trabalho nessas condições visa, de um lado, a evitar sua incidência de sorte que resulte prejudicial ao empregador sugar, dessa forma, a força de trabalho de seu empregado, sem o cuidado necessário com a preservação de sua saúde. Impõe-se levar o empregador à conclusão de que compensaria contratar outros empregados para dividir o trabalho com os atuais o que, a par de preservar a saúde e a vida dos trabalhadores empregados, ajudaria na solução da chaga social do desemprego.

De outra parte, a remuneração maior visa a compensar o trabalhador, com a paga maior por trabalho despendido o que lhe permitirá prover melhor seu sustento a fim de enfrentar condições de trabalho tão deterioradas.

Procuramos adequar os artigos 58, 59, 60 e 62 da CLT ao texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, solucionando

várias questões que vem gerando infundáveis discussões na elaboração de normas coletivas e nos julgamentos pelos Tribunais do Trabalho.

Inicialmente, adotamos a duração semanal de 40 horas por estarmos plenamente de acordo com a jornada instituída pelo Projeto de Lei de autoria dos Deputados Inácio Arruda e Paulo Paim que já se transformou em bandeira do movimento sindical brasileiro. De salientar que não há inconstitucionalidade nesta disposição porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no *caput* do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Buscamos equacionar o momentoso debate sobre o tipo de acordo permitido para a realização de horas extras uma vez que, apesar do disposto expressamente no inciso XIII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, há quem continue sustentando que basta o acordo individual entre empregado e empregador.

Aumentamos para 100% o valor da hora extra excedente da primeira. Vale lembrar que a fórmula utilizada vem sendo aplicada na grande maioria das convenções coletivas, sobretudo das categorias mais organizadas, sendo oportuno transformá-la em lei e beneficiar o conjunto dos trabalhadores, além de dissuadir o empregador à prática de jornadas mais extenuantes.

Também deve ser ressaltado que, em países como a China - quase sempre utilizado para fundamentar a necessidade flexibilização dos direitos dos trabalhadores brasileiros -, o adicional de horas extras em dias de semana **já é de 100% para todas as horas**, considerada a jornada máxima de 08 horas diárias e 44 semanais, desde a edição da Lei Trabalhista daquele país em **1994**.

Retiramos do texto consolidado algumas normas recentes que, visivelmente, prejudicam o trabalhador como a que determina o abatimento de 10 minutos por dia após a batida do cartão ou a que prevê banco de horas compensável em até 120 dias, ambas em desobediência à duração máxima semanal de trabalho prevista - de modo expresso - na Constituição. Com isso impõe-se, também, a norma legal mínima a ser observada, de sorte a balizar a compensação de jornada permitida à Negociação Coletiva, nos termos do previsto no § 2º do art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil .

Atualizamos a duração máxima semanal para a jornada prevista no *caput* do art. 58 .

Como já decidiu o TST, a negociação coletiva pode até estender a jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, caracterizado como a jornada em que o empregado é obrigado a trabalhar

em três turnos, em sistema de alternância. Mas deve observar o limite semanal de 36 horas, sob pena de desvirtuar a limitação de jornada para trabalho nessas condições. Lembramos que este tipo de jornada de trabalho era considerada, no debate constituinte e na luta travada pelos trabalhadores de então, como extremamente prejudicial ao denominado relógio biológico do trabalhador.

Registramos que há doenças ocupacionais específicas que atingem tais trabalhadores como é o caso da doença mental e de comportamento conhecida como transtorno do ciclo vigília-sono (F51.2) prevista no item VI do Grupo V da CID 10, anexa ao Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999.

Por motivos semelhantes, aumentamos o percentual do adicional noturno e definimos o cálculo da hora extra realizada em horário noturno, seguindo a Orientação Jurisprudencial n.º 97, já adotada por nosso Tribunal Superior do Trabalho, isto é, aplicando-se o adicional sobre o valor hora acrescido do adicional noturno.

Da mesma forma incluímos o serviço de digitação no art. 72 por sua similitude, e hoje em dia muito mais utilizado, o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência trabalhista. Aumentamos, também os intervalos de 10 minutos a cada noventa, como previsto atualmente pelo mesmo art. 72, para 10 minutos de intervalo a cada cinqüenta de trabalho, como consta da recomendação da NR 17 da Portaria 3214 do Ministério do Trabalho e Emprego que trata da Ergonomia.

Importante considerar que o trabalho ininterrupto e permanente de digitação tem sido uma das principais causas para as lesões de esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), responsáveis por impressionante incidência de doenças ocupacionais na atualidade.

A alteração do art. 62 visa a compatibilizar o disposto na CLT com o texto constitucional. Com efeito, a dificuldade de registrar o horário de trabalho não pode servir como excludente para aqueles trabalhadores da jornada máxima prevista na Constituição e no capítulo específico da CLT, com as alterações aqui propostas. Ainda que não registrado o horário, quando provado por qualquer meio, a realização de trabalho extraordinário tais empregados farão jus à jornada e aos adicionais previstos na CLT.

No que diz respeito ao artigo 74, alteramos apenas a exigência de cartão-ponto para todos os empregados e não apenas para os que trabalham em empresas com menos do que dez empregados. Não se pode alegar exigência descabida para as micro e pequenas empresas porque nessas trabalha a imensa maioria dos empregados brasileiros. Sem considerar que, atualmente, com a adoção crescente da famigerada terceirização quem acaba se beneficiando da ausência de registro de ponto dos empregados de empresas menores são as grandes corporações que atuam como meras tomadoras de serviço. Permitido o controle inclusive manual, qualquer caderno serve como livro-ponto, não onerando a empresa e garantindo segurança para o trabalhador e para a própria empresa na discussão das horas extras.

De outra parte, quando se tratar de registro eletrônico, não há garantia de que os mesmos não sejam alterados depois de anotados e,

segundo se tem notícia, há casos comprovados de adulteração. Por isso incluímos na lei uma exigência um tanto singela mas que inibe ou mesmo impede dita alteração: a emissão de comprovantes que devem permanecer na posse dos empregados para, com eles, conferir o registro mensal emitido pela empresa.

Na questão da insalubridade e da periculosidade buscamos dar maior clareza a questões que, desde o advento da nova Constituição da República Federativa do Brasil, que em 2007 completa sua maioridade, tem suscitado dúvidas e interpretações contrárias aos interesses dos trabalhadores e a todo o debate travado na Assembléia Nacional Constituinte. É o caso, por exemplo, da base de cálculo do adicional de insalubridade.

Mantendo-se a base de cálculo sobre o salário mínimo, a par de desobedecer a texto constitucional expresso nos incisos IV e XXIII do art. 7º, permitimos que se torne altamente compensatório para o empregador o trabalho em condições insalubres da pior forma. Isso tem levado o trabalhador a contrair doenças e debilitar-se a ponto de expô-lo a acidentes, sem que o empregador tome qualquer medida corretiva, tal a insignificância do valor do adicional pago frente ao lucro obtido com o trabalho do mesmo empregado, em condições tão nefastas.

De outra parte não mais poderia prevalecer a idéia da "opção" entre o adicional de insalubridade e o de periculosidade quando o trabalho é exercido em condições tanto insalubres como perigosas ou penosas. Se há acúmulo de agentes agressivos, por qual motivo não seriam pagos os adicionais cumulativamente? Seria como pedir ao trabalhador que, fazendo horas extras no turno da noite, devesse "optar" em receber ou o adicional de horas extras ou o adicional noturno! Vê-se que em tal caso o adicional noturno serve, inclusive, de base de cálculo para o outro adicional (de horas extras), conforme já vem sendo decidido pela jurisprudência trabalhista brasileira através de Orientação Jurisprudencial do TST.

No presente caso, nem prevemos que o adicional de insalubridade seja acrescido, por exemplo, à base de cálculo do adicional de periculosidade. Mas não é razoável forçar o trabalhador que opera em condições tanto insalubres como perigosas, a optar entre os dois adicionais.

Além disso, o Brasil é signatário, há muito tempo, da Convenção 155 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2 de 17 de março de 1992, e promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994 e que, em seu artigo 11, letra *b*, prevê o pagamento cumulativo de ambos os adicionais.

Da mesma forma mantemos e ampliamos a redação do art. 60 cuja disposição tem sido, equivocadamente, considerada revogada pelo inciso XIII do art. 7º da Constituição da República. É impossível ignorar que a previsão do referido inciso XIII destina-se apenas à compensação de jornada, enquanto o art. 60 trata de matéria atinente à segurança e medicina do trabalho. A imposição da observância daquelas condições e

da autorização competente para o exercício de horas extras em atividades insalubres parte da evidência de que o desgaste físico do trabalhador, em tais atividades, fica potencializado enormemente com a dilação de jornada. Por isso, estamos prevendo, em caso de desobediência, o pagamento de adicional de horas extras em 100%, visando a dissuadir o empregador de desobedecer ao preceito protetivo.

Com o mesmo objetivo, aliás, instituímos a redução da jornada de trabalho quando exercida em condições insalubres e/ou perigosas, o que já vem sendo adotado ou perseguido, insistentemente, pela luta sindical nos países europeus.

Restauramos, também, vários dispositivos que já tiveram vigência na própria CLT e foram, posteriormente, revogados ou limitados à norma meramente regulamentar, os quais prevêem medidas simples que, se observadas pelas empresas, diminuiria, consideravelmente, o número e a gravidade dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais hoje existentes.

Resolve-se, também, a questão da legalização da periculosidade em trabalho com radiações ionizantes que, por não estar consagrada em lei, mas apenas em norma regulamentar, tem tido sua aplicação rejeitada por determinada corrente doutrinária e jurisprudencial.

Aumentamos o adicional de periculosidade para 40% também com o fito de reduzir a incidência dessas condições ou minorar o sacrifício do trabalhador compensando-o com remuneração maior.

O adicional de penosidade previsto há 18 anos na Constituição da República Federativa do Brasil, ainda não foi regulamentado pela legislação ordinária. No entanto, são cada vez mais correntes entre nós situações penosas de trabalho, dentre as quais podem ser enquadradas as nocivas à saúde que não estejam expressamente previstas como insalubres e perigosas. Incluimos, também, os abalos emocionais, sobretudo com o denominado assédio moral, provocado por situações vexatórias e humilhantes ao trabalhador ou a situações extremas de cansaço hipótese que têm ocasionado juntas, três das principais doenças ocupacionais da atualidade em termos mundiais: a depressão, o stresse e o "burn-out", todas elas expressamente previstas no Quadro anexo ao Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999.

Na alteração da Lei 605 de 1949 que regula o descanso semanal remunerado, buscamos compatibilizar o texto importante da velha Lei à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, aos entendimentos já consagrados a respeito por nossos Tribunais trabalhistas e às necessidades do momento presente. Retiramos a possibilidade de ser descontado o repouso em caso de mero atraso do trabalhador. Tem ocorrido do empregador valer-se do trabalho do empregado, mesmo tendo ele chegado atrasado e, ainda assim, descontar o repouso porque autorizado por lei a fazê-lo. Impõe-se, pois, a correção da lei no aspecto.

Excluimos, também, a possibilidade de ser emitido atestado por ausências por parte do próprio médico da empresa ou por ela indicado. O Brasil é signatário de Convenção 155 da OIT, já referida e vigente em nosso país desde 1994 que, em seu art. 15, embora exija a existência de serviços médicos nas empresas para o controle da saúde dos

trabalhadores, diz explicitamente: "***O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho não deverá ser instado, pelo empregador, no sentido de averiguar o fundamento ou as razões de faltas ao serviço***".

O fundamento dessa norma internacional, vigente em nosso país é a condição subordinada do médico empregado da empresa, ou no mínimo comprometida com os interesses empresariais no caso de serviços conveniados, que tem provocado a rejeição de atestados ou a negativa em emití-los em situações gravíssimas para os trabalhadores. Urge, pois, atualizar a legislação e compatibilizá-la com texto de legislação internacional posterior que, embora vigente entre nós, vem sendo totalmente ignorada.

Finalmente esclarecemos, em lei, a forma de cálculo da dobra do repouso remunerado, positivando o entendimento que já vem sendo aplicado e consagrado na Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja: em dobro, sem prejuízo da remuneração normal do repouso.

Na periculosidade com energia elétrica, soluciona-se a tormentosa discussão sobre o sistema elétrico de potência e o pagamento proporcional ao tempo de exposição. Tais regras foram introduzidos pelo Decreto regulamentar nº 93.412/86 que, sem a competência legiferante necessária, inovou a Lei que deveria simplesmente regulamentar, tornando-a inócua e de quase nenhuma aplicação. A modificação da lei exigirá novo Decreto que corrija os graves defeitos daquele diploma anterior.

Sabemos que muitos outros dispositivos precisam ser corrigidos e atualizados para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros e para diminuir a incidência de tantos e tão graves acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Mas acreditamos ser necessário iniciar o debate neste sentido e começar pela correção dos dispositivos cuja alteração estamos propondo e que dizem respeito ao dia a dia das classes trabalhadoras de nosso país. Esperamos estar contribuindo, com isso, para a melhoria da condição de vida dos trabalhadores urbanos e rurais, pressuposto indispensável para a edição de qualquer norma infraconstitucional, nos termos do *caput* do art. 7º de nossa Carta Magna.

Sala das Sessões, 13 de dezembro de 2006

Deputado Daniel Almeida – PCdoB/BA