



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 726, DE 2015
(Do Sr. Carlos Eduardo Cadoca)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-4653/1994.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 58-B. A adoção de jornada variável dependerá de prévia autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho que autorizar a adoção da jornada variável deverá estabelecer:

I – a duração mínima da jornada; e

II – as condições em que o empregado poderá recusar os horários de trabalho propostos.

§ 2º O empregador informará aos empregados sujeitos à jornada variável o número de horas e os horários que deverão ser cumpridos, com, no mínimo, 2 (dois) meses de antecedência.

§ 3º Quando se tratar de empregado estudante, é vedado ao empregador estabelecer horário de trabalho que impeça ou dificulte a frequência às aulas.

§ 4º É garantido ao empregado sujeito à jornada variável receber remuneração mensal nunca inferior a um salário mínimo.”

Art. 2º O *caput* do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho variável pode ser um útil instrumento para a administração de pessoal, atendendo não somente aos interesses da empresa, mas também aos dos empregados.

Porém, lamentavelmente, a jornada flexível, que sempre foi admitida pela legislação trabalhista, tem servido como uma forma perversa de redução dos salários, num flagrante prejuízo aos trabalhadores. Inclusive, as inúmeras denúncias provocaram a realização de audiência pública na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desta Casa, em 12 de junho de 2012.

O grande problema é a inserção, nos contratos de trabalho, de uma cláusula que prevê a “jornada móvel variável”. Com isso, o empregador assegura o direito de exigir jornadas diferentes a cada dia e pagar apenas pela hora trabalhada. Como resultado, os trabalhadores não têm ciência prévia da jornada que deverão cumprir e são obrigados a permanecer durante longos períodos à disposição da empresa, em um espaço por ela estabelecido, aguardando a “hora certa” de trabalhar.

Quando há demanda, os funcionários trabalham. Quando não, passam a aguardar, no local de trabalho, nova ordem para voltar aos seus postos. Enquanto estão parados, o tempo não é computado como de jornada efetiva, não havendo, assim, a remuneração correspondente. Um grande prejuízo aos trabalhadores.

Há uma insegurança completa a respeito da remuneração. Não raro, são exigidas apenas uma ou duas horas de trabalho por dia, apesar de o empregado ter passado muito mais tempo aguardando ordens, o que resulta frequentemente em ganhos muito inferiores ao salário mínimo.

Além disso, apesar de o trabalhador ter uma jornada reduzida, vê-se impedido de assumir compromissos sociais ou se matricular em um curso, em busca de melhor capacitação. Mesmo sem saber a que horas terá que cumprir sua jornada, que pode se alternar entre manhã, tarde e noite, é obrigado a ficar à disposição da empresa, para iniciar o trabalho tão logo seja chamado.

Pode-se inferir que a denominada “jornada móvel variável”, da maneira como tem sido praticada, constitui-se numa verdadeira fraude à legislação trabalhista, baseada numa brecha legal que possibilita as empresas transferir para os seus empregados, alguns dos riscos do empreendimento. Ora, assumir os riscos da atividade é característica inerente ao empregador e não ao trabalhador, conforme a definição contida no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nossa proposta é regulamentar a jornada variável. Esta passará a depender de prévia autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na negociação, serão estabelecidas a duração mínima do trabalho e as

condições nas quais o empregado pode recusar os horários que lhe forem propostos.

Em qualquer hipótese, porém, o trabalhador deverá ser informado da jornada a ser cumprida com, no mínimo, dois meses de antecedência. Ademais, quando se tratar de empregado estudante, não pode ser estabelecido horário de trabalho que impeça ou dificulte sua frequência às aulas. Além disso, visando evitar o aviltamento da remuneração, propomos também que seja garantida remuneração mensal nunca inferior a um salário mínimo.

Para alcançar esses objetivos, o projeto altera a redação do *caput* do art. 4º da CLT, para garantir que o período em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, seja sempre considerado como de serviço efetivo, eliminando a possibilidade de cláusula contratual em contrário.

Com esses motivos, e por entender que a proposta que ora apresentamos busca a justiça para mais alguns trabalhadores brasileiros, contamos com o apoio dos nobres Colegas para a sua rápida tramitação e conversão em norma legal.

Sala das Sessões, em 12 de março de 2015.

Deputado **Carlos Eduardo Cadoca**

<p style="text-align: center;">LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</p>

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**TÍTULO I
INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962](#))

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo. ([Vide art. 7º, XXX da Constituição Federal de 1988](#))

.....

TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

.....

Seção II Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001](#))

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001](#))

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006](#))

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

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. ([Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 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. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 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. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998](#))

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO