



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.962, DE 2016

(Do Sr. Julio Lopes)

Altera a redação do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-944/2015.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 618 – As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho.

§ 1º - No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 2º - A flexibilização de que cogita o parágrafo anterior limita-se à redução temporária de direito legalmente assegurado, especialmente em período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe o setor ou a empresa, não sendo admitida a supressão do direito previsto em norma legal.

§ 3º - Não são passíveis de alteração por convenção ou acordo coletivo de trabalho normas processuais ou que disponham sobre direito de terceiro.

§ 4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva que tenha disposto sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou de direito de terceiros, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com devolução do indébito.”

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho - OIT possui duas Convenções, ratificadas pelo Brasil, que propõem aos países signatários que prestigiem a negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho.

São elas as Convenções 98, de 1949, e 154, de 1981 da OIT.

No caso da Convenção 98 da OIT, sobre a “Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva”, com seu texto aprovado pelo Decreto Legislativo 49, de 1952, e promulgada no Brasil pelo Decreto 33.196/53, de Getúlio Vargas, cujo art. 4º, dispõe expressamente que: “Deverão ser tomadas, se

necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego” (grifos nossos).

Ou seja, para se fomentar e promover a negociação coletiva, as autoridades nacionais, sejam executivas, legislativas e judiciárias, devem adotar as medidas necessárias de estímulo e não comprometimento da negociação coletiva. E isto desde os tempos de Getúlio Vargas.

No caso da Convenção 154, sobre o “Incentivo à Negociação Coletiva”, com seu texto aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo 22, de 1992, e promulgada pelo Decreto 1.256/94 do Poder Executivo, a OIT foi mais além, ao dispor, em seu artigo 8º, que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva” (grifos nossos). Ou seja, prestigiar e incentivar a negociação coletiva significa não obstruí-la pelo excesso de intervencionismo estatal nas relações laborais passíveis de negociação coletiva.

Em suma, sob o prisma da normativa internacional ratificada pelo Brasil, as autoridades executivas legislativas e judiciárias devem não apenas estimular, incentivar e promover a negociação coletiva direta entre empregadores e trabalhadores, através de suas entidades sindicais, mas especialmente não as obstruir pelo excesso de intervencionismo restritivo daquilo que possa ser objeto das normas coletivas.

Sob o prisma da normativa constitucional, a Carta Política de 1988 observou os ditames das já referidas convenções da OIT, ao dispor expressamente sobre o estímulo à negociação coletiva, como também ao balizar perfeitamente os limites da autonomia negocial coletiva, em seu art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, que dispõem:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...)" (grifos nossos).

O que os dispositivos constitucionais que tratam expressamente sobre negociação coletiva, sob o prisma de seus instrumentos normativos, que são as convenções e acordos coletivos, estabelecem é que as convenções e acordos coletivos de trabalho são fontes formais e materiais de estabelecimentos de direitos trabalhistas e que, no caso de salário e jornada de trabalho, é possível sua redução, mediante tutela sindical. É o que está expresso na Constituição.

Ou seja, normas legais que disponham sobre verbas salariais e jornada de trabalho são passíveis de flexibilização, desde que esta se faça através de negociação coletiva entre empresas e sindicatos, nos limites da Constituição.

A exegese desses dispositivos constitucionais relativos à negociação coletiva foi realizada pelo Supremo Tribunal Federal, no precedente RE 590.415-SC (Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30/04/15, por unanimidade), ao exercer o controle de constitucionalidade das decisões judiciais da Justiça do Trabalho, vindo a traçar limites menos restritivos à autonomia negocial coletiva, assim se pronunciando:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. (...) 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida (...).”

No corpo do voto de Sua Excelência, o Ministro Relator explicitou as razões pelas quais se fazia necessário recolocar o problema dos limites da autonomia negocial coletiva em seus termos constitucionais e internacionais, assim

se pronunciando:

“VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. (...)

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos

custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

(...)

48. Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância”. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz” (grifos nossos)” (grifos nossos).

A diretriz traçada pelo Supremo Tribunal Federal, como *ratio decidendi* desse leading case, se deveu ao quadro jurisprudencial refratário à flexibilização de direitos trabalhistas apresentado pela Justiça do Trabalho em suas diferentes instâncias, calcada numa concepção superlativamente abrangente da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. De forma meramente exemplificativa e louvando-se apenas em precedentes do TST, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, podem ser referidos os seguintes casos de anulação de cláusulas de acordos e convenções coletivas que, à luz da nova orientação da Suprema Corte, teriam plena validade: redução de horas *in itinere* (cfr. E-RR-690-82.2013.5.09.0459, DEJT de 15/05/15); alteração da base de cálculo das horas *in itinere* (cfr. E-RR - 132800-63.2008.5.15.0100, DEJT de 15/05/15); alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade (cfr. E-RR-13-37.2012.5.03.0012 , DEJT de 30/04/15); divisor de horas extras (cfr. E-ARR-1563-33.2012.5.09.0325, DEJT de 08/05/15); majoração de carga horária em face de transferência de setor por automação de serviços (cfr. E-RR-280800-51.2004.5.07.0008, DEJT de 20/06/14); desconsideração da hora noturna reduzida em jornada de 12x36 (cfr. E-ED-RR-631600-36.2007.5.09.0594, DEJT de 24/10/14); pagamento englobado de horas extras, diárias e comissões (E-ED-RR-200-35.2006.5.09.0094, DEJT de 21/03/14); integração do prêmio produtividade ao salário (E-RR-1110-97.2012.5.09.0661, DEJT de 15/05/15); retenção de parte da gorjeta pelo empregador (E-ED-RR-139400-

03.2009.5.05.0017, Rel. Min. Márcio Eurico, DEJT de 21/11/14); quitação de passivo trabalhista em PDV (E-ED-RR-206100-27.2007.5.02.0465, DEJT de 19/12/14).

Os exemplos servem para ilustrar como, em matéria de negociação coletiva, à luz da jurisprudência do STF, o art. 7º, VI, XII, XIV e XXVI, da CF, quando admite a flexibilização da legislação trabalhista mediante negociação coletiva, sob tutela sindical, quando se tratar de salário e jornada de trabalho, não estão sendo devidamente observados pelas Cortes Trabalhistas.

Com efeito, em se tratando de normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros (como FGTS), obviamente não há margem para a flexibilização. Mas tratando-se de salário e jornada, com vantagens compensatórias ofertadas pelas empresas para flexibilizar determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. E muito menos anulação apenas das cláusulas desvantajosas ao trabalhador, sem a anulação do próprio negócio jurídico materializado no acordo ou convenção coletiva, já que fruto de mútuas concessões, ou a anulação concomitante das vantagens compensatórias outorgadas pelo setor patronal.

Nesse sentido seguiu o voto do Min. Teori Zavascki, no supracitado precedente do STF:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (págs. 39-40 do inteiro teor do acórdão).

A rigor, a dificuldade que a Justiça do Trabalho enfrenta ao analisar as ações anulatórias de cláusulas de convenções e acordos coletivos, olvidada uma visão ampliada do conceito de indisponibilidade de direitos, é o fato de que, adotada exclusivamente a teoria do englobamento, segundo a qual o instrumento normativo como um todo é o que manifesta a vontade de trabalhadores e empregadores, não se tem conseguido detectar quais vantagens compensatórias foram obtidas pelos trabalhadores em face da flexibilização de seus direitos, uma vez que não explicitadas nos acordos e convenções coletivas.

Nesse sentido, a justificativa básica do presente projeto de lei é a de

parametrizar melhor os limites da autonomia negocial coletiva, à luz tanto da jurisprudência do STF quanto do TST, de modo a cumprir tanto o espírito quanto a letra da Constituição Federal e das Convenções da OIT sobre o prestígio à negociação coletiva.

E quais seriam esses parâmetros que norteariam a negociação coletiva, dando maior segurança a patrões e empregados ao negociarem novas e melhores condições de trabalho, inclusive em contextos de crise econômica? Basicamente os seguintes, expressos no texto do projeto de lei ora em apreço:

- a) não é possível a supressão de direito trabalhista constitucional e legalmente assegurado;
- b) não é possível a flexibilização de norma relativa a medicina e segurança do trabalho, norma relativa a direito de terceiros e norma processual;
- c) é possível a redução, mas apenas temporária, de direito de natureza salarial ou ligado a jornada de trabalho;
- d) tal redução econômica deve ser compensada com vantagem de natureza salarial ou sindical, expressa no instrumento coletivo;
- e) eventual anulação da cláusula flexibilizadora deve ser acompanhada da anulação da vantagem compensatória conexa, como imperativo da justiça e do caráter sinalagmático do acordo.

Nesse mesmo sentido seguiu o governo ao editar, diante do contexto econômico de recessão por que passa atualmente o país, com aumento significativo da inflação e do desemprego e redução da produtividade, a Medida Provisória 680/15, instituindo o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), com a finalidade explícita, além da preservação de empregos (art. 1º, I) e da recuperação econômico-financeira das empresas (art. 1º, II), de fomento à negociação coletiva (art. 1º, V).

A MP 680/15 deixa claro que é possível flexibilizar salário e jornada em períodos de retração econômica global ou setorial, mediante negociação coletiva (CF, art 7º, VI, XIII, XIV e XXVI), a bem do próprio trabalhador.

O que a MP propôs foi que empresas e sindicatos, para preservar empregos, reduzissem jornadas e salários em até 30% (art. 3º), mediante acordos coletivos de trabalho (§ 1º), sendo que o governo colaboraria com os trabalhadores, destinando recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) para compensar

parte da perda salarial havida (art. 4º e § 1º).

Ou seja, a MP 680/15, excepcionada a menção à ajuda do FAT, constitui reprodução, em nível infraconstitucional, do que dispõe a Carta Magna quanto à flexibilização das normas legais que dispõem sobre jornada e salário, mediante tutela sindical.

O mesmo se propõe no presente projeto de lei, mas especificando melhor os parâmetros dessa flexibilização, de modo a dar maior segurança jurídica às empresas e maior proteção aos trabalhadores nessa negociação.

Tendo em vista os relevantes interesses de que se reveste esta proposição, esperamos contar com o apoio dos nobres Pares do Congresso Nacional.

Sala das Sessões, em 11 de abril de 2016.

Deputado **JULIO LOPES**

<p>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL Seção de Legislação Citada - SELEC</p>

**CONSTITUIÇÃO
 DA
 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
 1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

**TÍTULO II
 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)*](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

.....

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

TÍTULO VI DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO *(Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)* *(Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988)*

.....

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem acrescidas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos empregados, nos termos deste Título. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do

mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

.....

.....

DECRETO Nº 33.196, DE 29 DE JUNHO DE 1953

Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL:

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado, pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferencia Internacional do Trabalho; e havendo sido depositado na sede da Organização Internacional do Trabalho, a 18 de novembro de 1952, o Instrumento de ratificação da mencionada Convenção:

Decreta que a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, apensa por cópia ao presente Decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Rio de Janeiro, em 29 de junho de 1953; 132º da Independência e 65º da República.

GETÚLIO VARGAS
Mário de Pimentel Brandão

CONVENÇÃO Nº 98 RELATIVA À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua Trigésima Segunda Sessão.

Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão.

Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949:

.....

Artigo 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Artigo 5º

1 - A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2 - De acordo com os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional de Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças Armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

.....

.....

DECRETO Nº 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994.

Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção, nº 154, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, foi concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 22, de 12 de maio de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13 de maio de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou, em 10 de julho de 1992, a Carta de Ratificação desse instrumento multilateral, que passou a vigorar, para o Brasil, em 10 de julho de 1993, na forma do seu artigo 11;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO
Roberto Pinto F. Mameri Abdenur

CONVENÇÃO Nº 154
CONVENÇÃO SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA
(Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional,

adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

.....

PARTE III. ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

.....

Artigo 8º

As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva.

PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

A presente Convenção não revê nenhuma Convenção ou Recomendação Internacional de Trabalho existentes.

.....

.....

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 6 DE JULHO DE 2015

*(*Convertida na Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015)*

Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º Poderão aderir ao PPE as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo federal.

§ 1º A adesão ao PPE terá duração de, no máximo, doze meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015.

§ 2º Ato do Poder Executivo federal disporá sobre a possibilidade de suspensão e interrupção da adesão ao PPE, as condições de permanência no PPE e as demais regras para o seu funcionamento.

Art. 3º As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

§ 1º A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo.

§ 2º A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico.

§ 3º A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses.

Art. 4º Os empregados que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 3º, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal disporá sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o caput, que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º O salário a ser pago com recursos próprios do empregador, após a redução salarial de que trata o caput do art. 3º, não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º As empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Art. 6º Será excluída do PPE e ficará impedida de aderir novamente a empresa que:

I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Medida Provisória ou de sua regulamentação; ou

II - cometer fraude no âmbito do PPE.

Parágrafo único. Em caso de fraude no âmbito do PPE, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento desse valor, a ser aplicada conforme o Título VII do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e revertida ao FAT.

Art. 7º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 22.

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego - PPE, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.
....." (NR)

"Art. 28.

§ 8º

d) o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego - PPE

....."(NR)

Art. 8º A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT, a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego - PPE.

....." (NR)

Art. 9º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 7º, que entra em vigor no primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação.

Brasília, 6 de julho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF
Manoel Dias
Nelson Barbosa

FIM DO DOCUMENTO