

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO
PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016**

EMENDA ADITIVA Nº
(Da Deputada Gorete Pereira)

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

Art. ... A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 614 -

...

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 4 (quatro) anos.

§ 4º As cláusulas convencionais não integrarão o contrato de trabalho e terão vigência pelo período que durar a Convenção ou o Acordo firmado.

JUSTIFICAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tinha o entendimento de que a eficácia das cláusulas ajustadas em acordos e convenções coletivas estaria condicionada ao prazo de vigência do instrumento coletivo. Era o que disciplinava a redação da Súmula 277 daquele Tribunal que previa que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

O atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois

anos de vigência para as convenções e acordos coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

Sala da Comissão, de março de 2017.

GORETE PEREIRA

Deputada Federal