

PROJETO DE LEI Nº 6787/2016
DO PODER EXECUTIVO

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 representante dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA Nº

Art. 1º **Altere-se** a seguinte disposição do Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

- Do art. 1º, relativa ao § 3º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de, pelo menos, vinte por cento sobre o salário-hora normal.”

Art. 2º **Altere-se** a seguinte disposição do Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

- Do art. 1º que propõe a introdução na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do art. 523-A que passa a ter a seguinte nova redação:

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição.

§ Único - O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - promover o entendimento direto com os empregadores. (conforme previsto no artigo 11 da CF)”

Art. 3º **Altere-se** a redação do artigo 611 – A, cuja inclusão à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é proposta pelo Projeto de Lei nº 6787, de 2016:

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre relações do trabalho, exceto quando se tratar de segurança e saúde no trabalhador.”

Art. 4º Acrescentem-se ao Projeto de Lei nº 6787, de 2016, dois novos artigos, onde couberem, com as seguintes redações:

I - Art. O art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com um novo parágrafo, com a seguinte redação:

“§ .. O Sindicato não poderá deixar de prestar a assistência a que se refere o § 1º em razão de qualquer motivo relacionado com o empregador do assistido.”

II – Art. .. O art. 468 da Consolidação das Lei do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com um novo parágrafo, o 2º, com a seguinte redação:

“§ 2º Se houver mútuo consentimento entre as partes, poderá ser alterado o contrato de trabalho no que se refere a benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados, por mera liberalidade e sem custo para os trabalhadores.”

JUSTIFICATIVA

Horas suplementares à jornada semanal.

O trabalho em regime de tempo parcial tem papel importante para empresas cujas atividades estejam sujeitas à sazonalidade, ou na ocorrência de surtos momentâneos de demanda, ou para regular a produção em função das oscilações do mercado. Para os trabalhadores, a oferta de trabalho em tempo parcial constitui oportunidade para aqueles que não têm condições para ser contratados em tempo integral, como no caso das donas de casa, estudantes e, até mesmo pessoas em idade avançada mas possuidores de habilidades e capacitação especiais.

Mesmo nesse regime indicado para atendimento de situações eventuais pode ocorrer necessidade de trabalho em horas suplementares, naturalmente, mediante acordo entre o empregado e o empregador. Nesse caso, não entendemos como razoável a fixação do adicional de salário em cinquenta por cento, encarecendo de forma compulsória a atividade que pode se inviabilizar, prejudicando tanto o empregador quanto o empregado.

Assim, tendo em vista que, de toda forma, o regime de horas suplementares deve ser acordado entre as partes, propõe-se o estabelecimento do adicional mínimo de vinte por cento, alinhando com o disposto no § 1º do artigo 59.

Representantes dos trabalhadores no local de trabalho.

Embora a representação dos trabalhadores no local de trabalho seja instituição já consagrada em países, até participando da própria gestão da empresa, em nosso país é ainda uma experiência pouco exercida. Dizem os especialistas que isso se deve à excessiva regulamentação das relações do trabalho, ressaltando-se o paternalismo em dose exacerbada

que trata o trabalhador como um ser hipossuficiente, como indivíduo que não sabe se defender do chamado “capitalismo selvagem”.

Mas, mesmo nos países em que a participação do empregado na administração da empresa é hoje tema pacificado, o processo não foi tão fácil nem isento de apreensão e desconfiança de parte a parte.

Na proposta contida no Projeto de Lei nº 6787/2016 (art. 523-A da CLT) sabiamente, a representação é dos trabalhadores da empresa e não do sindicato laboral correspondente, mas na prática, na forma como foi redigido esse representante foi colocado como um “par” do sindicato, tornando-se membro deste. Ainda mais, quando se dá ao representante a prerrogativa da chamada estabilidade, incluído o período que vai da candidatura, até o sexto mês do término do mandato, torna-se motivo de grande preocupação dos empresários. Os empresários têm motivos para isso, diante dos problemas que enfrentam em relação aos trabalhadores que se tornaram estáveis, ou porque se elegeram dirigentes sindicais, ou membros da CIPA, ou em razão de acidente do trabalho.

Assim, propõe-se, no atual estágio em que se encontram as relações de trabalho em nosso país, que se altere a redação do proposto art. 523-A, retirando todo e qualquer vinculação do representante dos trabalhadores com o sindicato laboral correspondente, assim como a estabilidade no emprego (garantia contra a dispensa imotivada).

Temas passíveis de negociação em convenção coletiva com força de lei.

A proposta de alteração na redação tem como objetivo não criar limites ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado que é o principal avanço que o Projeto de Lei nº 6787, de 2016, propõe-se alcançar.

A redação da forma que consta no Projeto restringe em muito a amplitude dos acordos e das convenções coletivas, além de ser interpretada como veto à negociação fora dos itens enumerados, ainda que seja de interesse comum dos trabalhadores e empregadores.

Outros aspectos que trazem preocupação na proposta do PL nº 6787/2016, são:

- a) Relativa à possibilidade de se pactuar sobre alternativas de estabelecimento das jornadas de trabalho extraordinário no âmbito do limite de 220 horas mensais, sem esclarecer se os atuais parâmetros de 8 horas diárias e 44 semanais permanecem válidos, ou sobre o teto de 2 horas extras diárias;
- b) volta a questão da ultratividade da norma coletiva, sendo que a aplicação da Súmula 277 do TST, que trata do tema, encontra-se suspensa pelo STF até julgamento final da questão (ADPF 323).
- c) Há ainda a questão do banco de horas sobre o qual o PL 6787/2016 quer disciplinar, comprometendo a livre negociação que já existe na atual legislação;
- d) Ou ainda, a inclusão do PLR no rol de temas passíveis de negociação, quando isso já está previsto na respectiva Lei, com participação facultativa do sindicato laboral.

A legalização da “prevalência do acordado sobre o legislado” será, sem dúvida, um passo importante no longo processo de simplificação e desoneração das relações do trabalho e, com

isso, aumentar a competitividade das empresas e dos produtos brasileiros no mercado interno e no exterior.

Assistência do sindicato laboral na quitação das rescisões.

O art. 4º desta emenda refere-se ao § 1º do art. 477 da CLT, que dispõe que o pedido de demissão ou o recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Não obstante o estabelecido nesse artigo, as repartições do Ministério do Trabalho passaram a entender que a assistência deve ser prioridade do sindicato e fazem de tudo para não prestar esse serviço. Por outro lado, muitos sindicatos dos trabalhadores passaram a entender que a assistência não é um “serviço público” e que pode ser recusado de acordo com a sua conveniência, mesmo de caráter meramente subjetivo ou até pessoal do dirigente.

Alteração do contrato individual do trabalho: benefícios concedidos por liberalidade do empregador.

O art. 468 da CLT, da forma como está redigida, veda qualquer alteração do contrato individual do trabalho que seja prejudicial ao trabalhador. Assim, os benefícios concedidos pelo empregador, por mera liberalidade, como plano de saúde, cesta básica, vale refeição etc, não podem ser excluído ainda que haja consentimento das partes.

Em momentos de crise geral ou de dificuldades, o empregador não consegue fornecer os benefícios, caracterizando situação de inadimplência perante seus empregados.

Esta emenda tem por objetivo evitar situações de constrangimento nas relações do trabalho, permitindo que o contrato individual de trabalho possa ser alterado mediante consentimento das partes quando se tratar de suspender ou modificar benefícios concedidos por mera liberalidade do empregador.

Brasília, DF, 14 de Março de 2017.

Mauro Pereira-PMDB-RS
Deputado Federal