

Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, 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 03 de Janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências

PROJETO DE LEI Nº 6.787 / 2016

EMENDA ADITIVA Nº _____ / 2017

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.786 / 2016, para alterar o artigo 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estipulando a duração de Convenção ou Acordo em no máximo quatro anos e que as cláusulas destes não integrem o contrato de trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“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. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Anteriormente 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 do Tribunal que previa: “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”.

No entanto, o Tribunal modificou esse entendimento e, editou a Súmula 277 que passou a vigorar com a seguinte redação: “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.

Deputado CÉLIO SILVEIRA