

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

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.

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**  
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16, para modificar o caput, os incisos I, II, III, IV, V, X, XI, XII e XIII e os §§ 1º, 3º e 4º, suprimindo-se os incisos VI, VIII e IX e acrescentando-se os incisos XIV e XV e os §§ 5º e 6º, na forma que se segue:

Art. 1º .....

...

Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei, desde que não contrariem o conteúdo mínimo dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e as normas regulamentares de segurança e saúde do trabalho, inclusive quando dispuserem sobre:

I - parcelamento das férias anuais em até três períodos, com pagamento proporcional aos respectivos períodos, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, dez dias consecutivos;

II - pacto quanto à forma de cumprimento da jornada normal de trabalho por meio da compensação de horários, desde que no período de um mês a duração do trabalho não ultrapasse duzentos e vinte horas mensais, não incluídas neste limite eventuais horas extras;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV- horas in itinere, deslocamento interno e minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornada superior a 6 (seis) horas diárias, e o limite mínimo de 15 minutos para jornada entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias;

VI – suprimido;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Desemprego – PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (mantido na forma do PL 6787/16)

VIII – suprimido;

IX – suprimido;

X – banco de horas, na forma do art. 59, § 2º da CLT;

XI – trabalho remoto ou à distância e regime de sobreaviso;

XII – remuneração por produtividade e por desempenho individual, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;

XIII – oportunidade e forma de registro de jornada de trabalho.

XIV – quitação do contrato de trabalho em caso de planos de demissão voluntária e incentivada e conciliação prévia por encerramento do contrato de trabalho;

XV - prorrogações de jornada de trabalho em atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho.

§ 1º No exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, balizada sua atuação pelo respeito ao princípio da liberdade da negociação e o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º - É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro; (mantido na forma do PL 6787/16)

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado poderá

explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula que disponha sobre os temas mencionados.

§4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente e na mesma oportunidade a cláusula ou cláusulas que estabelecem as vantagens compensatórias, com repetição do indébito nos mesmos autos.

§5º - O disposto no parágrafo anterior também se aplica a reclamações trabalhistas e outras ações que direta ou indiretamente visem a afastar a aplicação de cláusula coletiva em relação a um ou mais contratos de trabalho.

§6º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.

### **Justificação**

O aperfeiçoamento sugerido à proposta soluciona o fato de ela explicitar (nos incisos do artigo 611-A) sobre quais assuntos (direitos) a negociação coletiva tem força de lei, seja para regular a forma de gozo do direito, seja para reduzir ou aumentar esses direitos. Essas limitações ao projeto de lei não refletem adequadamente a previsão constitucional do artigo 7º, XXVI, no sentido do reconhecimento pleno da negociação coletiva.

Não deve ser limitada a negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição, pois tais restrições vão de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim,

preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

A nova redação sugerida ao caput do art. 611-A objetiva assegurar esse entendimento, que é reforçado pela manutenção do § 2º do dispositivo no PL 6787/16.

Os aperfeiçoamentos sugeridos trazem mais segurança jurídica aos acordos e convenções coletivas, protegendo as empresas, os sindicatos e os trabalhadores ao definir que uma cláusula coletiva anulada em ação anulatória gerará também a anulação da cláusula compensatória, com a repetição do indébito em relação ao que já foi pago. A anulação da vantagem compensatória se dará na mesma oportunidade, para que se evite a necessidade de ajuizamento de nova ação, por exemplo. Esse pequeno ajuste evita a quebra do balanceamento buscado na proposta e confere maior segurança jurídica ao artigo.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 5º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala da Comissão,            de março de 2017.

Gorete Pereira  
Deputada Federal