

A - EMENDA 6787-16 - NEGOCIAÇÃO COMO REGRA - 20-03-17COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 CONSOLIDAÇÃODAS 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" PL678716

PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

EMENDA AO PROJETO Nº _____

(Do Sr. Deputado ALFREDO KAEFER)

Dê se ao art. 611-A do Projeto de Lei no 6.787, de 2016, a seguinte redação:

Art. 611-A A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, sobrepondo-se a essa, no disciplinamento dos interesses das partes convenientes ou acordantes, quando, entre outros, dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, 10 (dez) dias corridos;

II - pacto quanto à jornada de trabalho, inclusive às especiais;

III - participação nos lucros ou resultados da empresa;

IV - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a 6 (seis) horas;

V – prazo de vigência e possibilidade de se reconhecer a ultratividade;

VI - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VII - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VIII - regulamento empresarial;

IX - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

X - trabalho remoto, regime de sobreaviso, eventual e intermitente;

XI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

XII - registro de jornada de trabalho;

XIII - troca do dia do feriado para que a data coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com o pagamento de adicional igual ou superior a cem por cento;

XIV - identificação dos cargos que demandam formação profissional para fins de fixação da cota de aprendiz; e

XV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, que não haja o uso do equipamento de proteção individual ou, alternativamente, licença prévia das autoridades competentes do Ministério 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 princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em uma Convenção ou Acordo Coletivos de Trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um ato ilícito.

§ 3º Somente na hipótese de pactuação de redução do salário com redução da jornada, a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverá explicitar a contrapartida concedida ante a redução de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada e, tendo expressão econômica, com repetição do indébito.

§ 5º Nenhuma convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá ser anulado pelo Poder Judiciário se não tiverem participado da ação as respectivas entidades sindicais subscritoras desses instrumentos.

§ 6º O disposto no § 4º 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.

§ 7º Quando o empregador tiver refeitório no estabelecimento, o intervalo intrajornada previsto no inciso IV deste artigo poderá ser reduzido pelo empregador para até 30 minutos, independentemente de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Acrescente-se o art. 611-B ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, com a seguinte redação:

Art. 611-B Não são passíveis de negociação em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho as seguintes matérias:

I – o registro na carteira de trabalho e o salário mínimo;

II - a supressão ou redução nominal do pagamento do FGTS, da contribuição previdenciária, da alíquota do risco ambiental do trabalho (RAT) e do fator acidentário de prevenção (FAP);

III - a supressão ou redução das seguintes verbas:

a) número anual de dias de férias devidas ao empregado;

b) repouso semanal remunerado;

c) salário-família;

d) licença-paternidade prevista em lei;

e) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;

f) aposentadoria;

IV – as medidas de proteção legal dos menores;

V – a proibição das práticas discriminatórias por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

VI – a 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;

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

VIII - a ampliação da jornada normal anual acima do limite constitucional, sem que haja a compensação da jornada ou o reconhecimento de horas extras;

IX - a redução da remuneração do serviço extraordinário, que deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

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

XI - a licença de cento e vinte dias da empregada que venha a adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

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

XIII - alteração de norma de segurança, higiene e medicina do trabalho, disciplinada pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, salvo quando caracterizado o conflito na interpretação de dispositivo normativo e a negociação for utilizada para definição da interpretação a ser adotada, visando à segurança jurídica;

XIV - direito de greve, a liberdade de locomoção e o funcionamento dos serviços e atividades essenciais.

JUSTIFICAÇÃO

Reconhecimento da negociação coletiva como regra

Força de lei para convenções ou acordos coletivos de trabalho como regra e não exceção, tendo como referência a Constituição Federal e decisões do STF (RE 590.415 e RE 895.759). Entende-se que devem ser mantidos os itens do artigo 611-A como exemplos de pontos que visam à segurança jurídica.

Fracionamento de férias individuais e coletivas

Inclui na lei a permissão para que o empregado possa fracionar as férias, possibilitando que ele possa melhor planejar a sua vida social e aprimora a organização do trabalho.

Por meio de negociação coletiva, seria possível o parcelamento do período de férias anuais, com garantia de que uma das frações tenha, no mínimo, 10 dias corridos e não duas semanas. A medida ainda se apresenta como mecanismo de

proteção e estímulo à geração de emprego, na medida em que o empregador possui mais segurança para contratação.

Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Amplia a possibilidade de negociação da participação nos lucros ou resultados da empresa com entidades sindicais. Existem duas modalidades de negociação previstas na Lei nº 10.101/2000: a negociação direta com o sindicato e a que se faz por uma comissão paritária, composta por representantes das partes (empresa e empregado) e, mediante convite, um indicado pelo sindicato.

Com a modificação, a lei específica seria mantida para regular a negociação da comissão paritária, visto que a negociação sindical seria regulada pelo instrumento coletivo. A mudança retiraria a insegurança jurídica desse tema, incentivando o aumento da renda do trabalhador e a movimentação da economia.

Tempo de duração das regras negociadas

Possibilidade de negociação da vigência e ultratividade da norma, permitindo, por exemplo, que o acordo coletivo tenha vigência de três anos e que determinada cláusula que prevê a concessão de benefícios como plano de saúde, alimentação e transporte seja incorporada ao contrato individual de trabalho de forma permanente.

Plano de cargos, salários e funções

Possibilidade de negociação para a definição dos cargos que devem ser considerados como de confiança, conforme o conhecimento intrínseco do sindicato sobre a realidade da organização do trabalho. Também deve ser considerada, em consonância com o parágrafo único do art. 456 da CLT, a condição pessoal do empregado para a definição de funções compatíveis no plano de cargos e salários. Mesmo havendo disposição legal que regula o tema, há insegurança jurídica que, se reduzida, permitiria diminuir custos com processos judiciais e aumentar recursos para investimentos.

Banco de horas

Exclui a previsão de possibilidade de negociação do banco de horas por ser desnecessária, visto que já é permitida pelo parágrafo 2º, artigo 59, da CLT.

Representante dos trabalhadores no local de trabalho

A possibilidade de negociação do sistema de representação, que prevê representante dos trabalhadores no local de trabalho, assegura maior efetividade, com respeito às peculiaridades da atividade econômica e à organização do trabalho de cada empresa.

Esse tema de organização sindical não é de urgência e relevância para o momento do País, pois não tem impacto na geração de emprego e renda. Além disso, existem dúvidas que devem ser sanadas para garantir sua efetividade.

Entretanto, caso o Poder Legislativo entenda que, de imediato, deve ser assegurada a obrigatoriedade da eleição de um representante, é importante alterar a regulamentação deste direito previsto no PL. Essa mudança teria como objetivo a garantia de que esse mecanismo seja aplicado de forma equilibrada e com vistas ao atingimento de sua finalidade.

Pressupõe-se, por fim, que, no caso da eventual manutenção desse novo modelo de representação, ele deveria ser implementado via negociação coletiva, reconhecendo, portanto, que os 13 itens do artigo 611-A do Projeto de Lei 6.787/2016 são exemplificativos.

Trabalho no regime de sobreaviso

Possibilidade de negociação do trabalho em regime de sobreaviso, ampliando a segurança jurídica, que incentiva as oportunidades nessa modalidade de trabalho.

O incentivo ao desempenho individual

Expressa, por meio de lei, que é permitida a remuneração diferenciada por desempenho individual quando não se caracteriza a igualdade das atividades que compõem cada função e cujo conjunto de funções se agrupa em cargos.

Em linhas de produção, é clara a identidade entre as atividades desempenhadas por conjuntos de trabalhadores que possuem as mesmas funções. Entretanto, em áreas administrativas, ainda que a formação acadêmica seja a mesma, as atividades podem ser diferentes. No entanto, a subjetividade faz com que o instituto da equiparação salarial seja aplicado de forma irrestrita, prejudicando a melhor performance da empresa e a remuneração dos profissionais.

Dessa forma, a modificação proposta reduz a insegurança jurídica e incentiva a concessão de aumentos salariais.

O feriado na segunda ou sexta-feira

Possibilidade de negociação da troca da data de feriado para que coincida com uma segunda ou sexta-feira ou o trabalho com remuneração igual ou superior ao dobro do valor do dia normal de trabalho. Medida concilia o benefício para o trabalhador, descanso prolongado ou remuneração majorada, com a redução dos impactos negativos dos feriados sobre a atividade econômica.

A proteção do trabalhador empregado e a cota de aprendiz

Possibilidade de negociação da definição dos cargos que demandam formação profissional e que devem ser incluídos na base de cálculo para fixação da cota de aprendiz. Deve-se levar em consideração que a entidade sindical tem maior conhecimento das atividades que compõem as funções e os cargos, no âmbito da empresa.

Ademais, a escolha de um cargo para fazer parte da cota, sob o argumento de que o seu exercício demanda formação profissional, coloca em risco o emprego dos trabalhadores que exercem as atividades e não têm a formação técnico-profissional.

Como se vê, a escolha correta dos cargos para compor a cota gera efeitos positivos para a sociedade. Entretanto, os erros podem prejudicar o próprio trabalhador, além do custo adicional que deixa de ser revertido para investimentos.

A prorrogação de jornada para empregado que não está protegido da insalubridade

Possibilidade de negociação, alternativamente à autorização do Ministério do Trabalho, para a prorrogação da jornada normal, em ambiente com agente insalubre, quando o empregado não está protegido por medida coletiva, individual ou de organização do trabalho. A permissão serve para cobrir situações emergenciais.

Vedação da negociação de normas de saúde e segurança previstas em NRs

Veda a negociação de norma regulamentadora de saúde e segurança do Ministério do Trabalho, salvo em situação de conflito na interpretação. Nesse caso, a negociação coletiva criaria norma complementar para solucionar a insegurança jurídica.

O ajuste coletivo teria validade até que a alteração na NR esclarecesse a divergência, fixando a interpretação adequada.

A criação de normas complementares que regulamentam a saúde e segurança, NRs do Ministério do Trabalho, também resulta de negociação, nesse caso, no âmbito do sistema tripartite (representantes do Governo, empregadores e trabalhadores).

Por isso, sugere-se que, quando não houver unanimidade na comissão tripartite, a matéria seja encaminhada ao Poder Legislativo para a definição da regra a ser adotada.

Limites à negociação coletiva

Veda a negociação coletiva em situações como a anotação na carteira de trabalho, o pagamento do salário mínimo nacional e a manutenção do repouso semanal remunerado. No caso de normas de segurança e saúde, os limites estão descritos no item anterior.

Princípio da contrapartida X vantagem compensatória

Exclui a necessidade de explicitação de vantagem compensatória econômica sempre que há uma negociação coletiva. A criação dessa obrigação é o que se depreende da análise dos dispositivos propostos no PL, que mencionam vantagens compensatórias.

Existem situações em que a própria medida negociada se caracteriza como uma vantagem ao trabalhador, portanto não há sentido em exigir contrapartida. Outro exemplo é o da negociação coletiva sobre tema cujas contrapartidas estão previstas em norma específica, como ocorre na redução de jornada e salário, com vantagens previstas na Medida Provisória nº 761/2016. A vantagem também pode não ser de natureza econômica, como no caso da estabilidade no emprego durante um determinado período.

Fazer com que todas as convenções ou acordos coletivos com força de lei tenham cláusulas de vantagens compensatórias com expressão econômica acabaria, em última instância, por inviabilizar a própria negociação coletiva.

Por exemplo, o que levaria à concessão de vantagens econômicas compensatórias para um acordo que fraciona as férias a pedido e em benefício do empregado? Não haveria o que compensar, tornando essa vantagem somente um custo adicional para a empresa.

Qual a razão para conceder vantagem compensatória adicional quando o acordo coletivo tiver o objetivo de assegurar a adesão ao Programa Seguro-Emprego, uma política pública de emprego ativa? Ou, como justificar a exigência de contrapartida adicional por parcelar o Prêmio de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa, que, por si só, é um acordo optativo que assegura um benefício econômico ao trabalhador? E por que a contrapartida deve ser necessariamente quantificável economicamente? A estabilidade durante um determinado período não seria o suficiente como contrapartida? A manutenção da atividade econômica, quando em risco, não seria uma compensação adequada, visto que interessa à própria sociedade?

As contrapartidas são da essência da negociação, caso contrário, a convenção ou o acordo seria via processo de concessão e não de negociação. Dessa forma, ao criar a obrigação de explicitação, fere-se a própria natureza da negociação. Por fim, essa exigência acaba por provocar insegurança jurídica, que aumenta custos e desestimula a própria negociação, funcionando como uma força moderadora do desenvolvimento econômico e social.

Ação anulatória e necessidade de participação da entidade sindical

Normalmente, as ações anulatórias são ajuizadas pelo MPT, terceiro estranho ao processo de negociação, em face da empresa. Entretanto, como o instrumento coletivo é o resultado da negociação de duas partes, mostra-se importante que as mesmas partes tenham o direito de defender o negociado.

Ação individual anulatória

Pelo princípio da igualdade, a ação coletiva e a individual devem ter o mesmo tratamento e os mesmos efeitos. Embora as ações anulatórias sejam, em sua maioria, ajuizadas pelo MPT, existem casos de ações individuais que também postulam anulação de cláusula de instrumento coletivo. Nessa hipótese, também deve prevalecer a possibilidade de nulidade da cláusula de vantagem compensatória, quando houver.

Intervalo intrajornada

A mudança do intervalo intrajornada proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para a sociedade em geral. Por exemplo, a redução do período de refeição, nas empresas em que existe refeitório, permite ao empregado chegar mais tarde ou sair mais cedo, mantendo a mesma carga horária de trabalho, podendo dedicar esse tempo à sua vida pessoal. Além disso, contribui para a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho e, portanto, reduzindo o

impacto dos momentos de pico de utilização das vias públicas. Paralelamente, quanto mais se utilizam as máquinas e equipamentos, melhor é o retorno dos investimentos e menor o consumo de energia elétrica, entre outros. Assim, ao reduzir custos, esses fatores aumentam a competitividade da empresa, incentivam o emprego e o bem-estar do trabalhador.

As companhias poderiam fazer ajustes nos horários de intervalo, caso possuam restaurante próprio, conforme a legislação trabalhista de segurança e saúde e da Vigilância Sanitária, atendendo, por exemplo, requisitos como a oferta de uma alimentação balanceada e inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e tenham serviço/produção com possibilidade de redução de intervalo.

Condições não passíveis de negociação coletiva

A proposta de criação do art. 611-B tem por finalidade assegurar um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 - a força de lei da negociação coletiva - ao reconhecer a autonomia coletiva da vontade como forma prioritária de regulação trabalhista. Desta forma, ao listar o que não pode ser negociado, afasta-se a subjetividade que gerou a insegurança jurídica e impediu a evolução normativa prevista na Constituição Federal.

São elencadas de maneira taxativa as diversas matérias que não são passíveis de negociação mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, eis que serão consideradas como as que se enquadram no conceito de parcelas de indisponibilidade absoluta e que preservadas, respeitam o que se denomina patamar civilizatório mínimo.

Bem se sabe que, na forma do art. 104, do Código Civil, somente é válido o negócio jurídico da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que tenha “objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.

Para bem determinar o que seja “objeto lícito e possível” de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, houve a cautela de haver o elenco dessas matérias conforme a boa doutrina e a jurisprudência.

A segurança jurídica permitirá o exercício da negociação coletiva e a validação dos instrumentos coletivos permitirá que os trabalhadores tenham a possibilidade de participar da formulação de normas que regulam as próprias vidas.

Sala da Comissão, _____ de _____ de _____

[Nome do autor da emenda]