COMISSÃO 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º 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.

§ 6º 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.

§ 7º O disposto no § 5º 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.

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). A limitação da força de lei do instrumento coletivo, em 13 temas, presente na proposta original posicionou a proposição de norma infraconstitucional contrária a Constituição Federal.

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 desprende 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.

Condições não passíveis de negociação coletiva

A proposta de criação do § 1º 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 das Sessões, em   de março 2017

Deputado Federal Alfredo Kaefer - PSL/PR