



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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 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

"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".

Presidente: Deputado DANIEL VILELA

Relator: Deputado Rogerio Marinho

VOTO EM SEPARADO APRESENTADO PELO DEPUTADO FEDERAL ASSIS MELO

PCdoB/RS

I – RELATÓRIO

O Poder Executivo apresentou ao Congresso Nacional, no dia 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei n. 6787, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e também a Lei n. 6.019/74, para dispor sobre alterações na CLT, eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre o trabalho temporário, além de outros assuntos. Trata-se de uma parte do conjunto de proposições que a imprensa e a sociedade convencionaram chamar de reforma trabalhista do Governo Temer.

Em síntese, o projeto original dividia os dispositivos da proposição em apenas cinco assuntos, a saber:

1. Aumento no valor da multa em caso de não registro de trabalhadores;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

2. Alteração das disposições da CLT quanto ao regime de tempo parcial de trabalho;
3. Regulamentação da eleição para representantes dos trabalhadores no local de trabalho;
4. Prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre as disposições legais (negociado sobre legislado);
5. Modificação dos dispositivos referentes ao contrato de trabalho temporário.

No entanto, como diz aquele provérbio inglês que “nada está tão ruim que não possa piorar”, o relator da reforma trabalhista, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou ao projeto original um substitutivo que alterou mais de 100 dispositivos da CLT, abarcando em seu parecer alterações que não só reduzem e retiram direitos dos trabalhadores, mas que, a curto e médio prazo, precarizam as relações de trabalho.

II – VOTO

O substitutivo apresentado tem o propósito de alterar os principais artigos da CLT que beneficiam a classe dos trabalhadores. Ressalte que as alterações propostas não foram sequer objeto de discussão no âmbito dessa comissão especial, já que o projeto original, como mencionado anteriormente, somente dispunha sobre 5 assuntos. As audiências públicas realizadas por essa comissão especial foram centradas apenas no conteúdo original do projeto. Por essa razão, não é demais falar que as alterações propostas pelo relator são antidemocráticas e oportunistas.

Por isso, o parecer apresentado tem dois propósitos: extinguir e reduzir direitos dos trabalhadores e aumentar o lucro dos empregadores. Para tanto, o substitutivo desloca o eixo de proteção social, marcado pela hipossuficiência do trabalhador, parte mais fraca nas relações de trabalho, para um sistema individualista, baseado na lógica do mercado, retrocedendo até mesmo aos princípios fixados no Código Civil Brasileiro.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A seguir, passo a comentar as principais “maldades” aos trabalhadores perpetradas pelo relator no Substitutivo do PL 6.787/2016 e referendadas a qualquer custo pelo governo golpista de Michel Temer.

1. Alteração das disposições da CLT quanto ao regime de tempo parcial de trabalho

O art. 58-A da CLT considera trabalho **em regime de tempo parcial** aquele cuja duração não exceda **a vinte e cinco horas** semanais, sem direito a horas suplementares (horas-extras), conforme o art. 59, § 4º.

A alteração da proposição, por sua vez, considera trabalho em regime de tempo parcial aquele realizado nas seguintes condições:

- a) com duração de até 30 horas semanais, sem direito a horas suplementares ou
- b) com duração de 26 horas semanais, com permissão para até 6 horas suplementares. Portanto, a jornada pode chegar a 32h. Ressalte-se que o valor da hora suplementar é de 50% além da hora normal.

Com a alteração proposta, essa jornada de tempo parcial poderia chegar a 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho em tempo integral. Diante disso, tornar-se-ia tênue o limite entre tempo parcial e o tempo integral, o que descaracterizaria completamente a natureza do regime de tempo parcial. Logo, pode-se concluir que as alterações levam ao encorajamento do empresariado à substituição de empregados em regime integral pelo empregado em regime parcial, visto que a redução de custos ao contratar este último para o empregador é maior, já que o empregador pode contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral.

Desse modo, a primeira consequência será o aumento do número de demissões de trabalhadores contratados em regime integral e sua substituição por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas receberão salário inferior



CÂMARA DOS DEPUTADOS

e com menos benefícios (como a duração das férias). Portanto, percebe-se claramente que o conteúdo do projeto distancia-se completamente de qualquer propósito de favorecer a criação de novos empregos e postos de trabalho, conforme tencionado pelo governo na imprensa e na exposição de motivos.

Para ilustrar esse cenário, convém alertar para o estudo apontado pelo Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, o qual concluiu que, entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho.

Ademais, diversas outras organizações preocupadas com a questão da precarização das relações de trabalho têm alertado para o fato de que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores com jornada integral e gozam de menos remuneração por horas trabalhadas.

Nos EUA, a realidade não foi diferente da Europa. A partir da crise de 2008, a maior parte dos empregos criados foram por tempo parcial ou temporário (conforme dados do Centro de Estatísticas Trabalhistas). Esse cenário aprofundou a estagnação dos salários e, por conseguinte, o aumento da desigualdade. Hoje, 40% dos empregos dos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial.²

No Brasil, a jornada de trabalho parcial é uma realidade que afeta uma considerável parcela do mercado de trabalho. Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), dos 90 milhões de empregados, 19 milhões estão submetidos a carga horária semanal de 15 a 39 horas de trabalho e pouco mais de 3 milhões estão submetidos a jornada parcial de trabalho inferior a 14 horas semanais. Esse quadro caracteriza um cenário de subemprego em quase 25% do total de pessoas ocupadas, conforme a pesquisa.

¹ 1 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

² Essa é parte da conclusão do o relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", disponível em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Diante do exposto, conclui-se que o aumento da carga horária permitida para a jornada de trabalho parcial tende a aumentar esse quadro de subemprego e, a médio prazo, levar à precarização das relações de trabalho, com a redução dos postos de trabalho com carga horária integral, o que geraria, por conseguinte, à redução da renda dos trabalhadores e de direitos trabalhistas.

2 Regulamentação da eleição para representantes dos trabalhadores no local de trabalho

O art. 11 da CF dispõe que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O art. 11 da Constituição Federal é uma norma autoaplicável, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos trabalhadores nas empresas será feita "na forma da lei".

A princípio, o dispositivo parece meritório nesse sentido, no entanto, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução no dia a dia. Isso porque, da leitura do conteúdo da proposição, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho foi assegurado.

Aliás, se a intenção do governo fosse realmente o fortalecimento da representação dos trabalhadores, conforme tenta evidenciar na justificção do projeto, tal intenção se tornaria inócua, pois o conteúdo do projeto não assegura ao representante um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

Percebe-se, portanto, que a verdadeira intenção da proposição é o enfraquecimento das entidades sindicais, a começar pelo fato de que o representante



CÂMARA DOS DEPUTADOS

eleito não precisa ser sindicalizado. Por isso, historicamente, sindicatos não têm manifestado, na prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

3 Alteração do conceito de tempo à disposição do empregador:

O Relator do substitutivo apresentou alteração no art. 4º da CLT para desconsiderar da jornada de trabalho as atividades que o trabalhador realiza no âmbito da empresa como: descanso, estudo, alimentação, atividade social de interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

Vale ressaltar que o artigo 4º da CLT vigente considera como de atividade efetiva o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador e a ele subordinado, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial devidamente registrada.

Como interpretação do texto da CLT, há um entendimento do TST, por meio da Súmula 366, que nos períodos em que o trabalhador já se encontra dentro do estabelecimento da empresa, ele já está sob o domínio do empregador, sujeitando-se às suas ordens e comandos. Portanto, já está em jornada de trabalho. O Tribunal tem entendido que esses atos preparatórios para o trabalho, como troca de uniforme, café da manhã fornecido pela empresa no início da jornada, o tempo gasto no percurso entre a portaria e o local da marcação do ponto devem ser computados como jornada de trabalho, mesmo que ainda não tenha registrado o ponto.

Com a alteração proposta pelo substitutivo, chegaremos à situação ridícula de que empresários poderão excluir da jornada de trabalho o tempo que o trabalhador gasta para lanchar, ir ao banheiro e até mesmo em treinamento no âmbito da empresa. É uma forma de ampliar a jornada sem o pagamento de horas-extras, sob a falácia de que estão modernizando as relações de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

4 Redução do poder da Justiça do Trabalho para anular acordos ou convenções coletivas que estiverem contrárias ao texto da legislação trabalhista.

O texto do substitutivo dispõe que Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (OJs), Enunciados, todos editados pelo TST e pelos TRTs deverão ter como baliza a intervenção mínima no que o relator chama de **autonomia da vontade coletiva**. Isso implica dizer que o acordo ou convenção coletiva, ainda que reduzam (e até mesmo retirem) direitos, não poderão ser anulados pela Justiça do Trabalho.

Essa alteração permitirá ainda que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas.

Trata-se de dispositivo inconstitucional, que fere o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, uma vez que, conforme o art. 5º, XXXV, que dispõe que **a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito**.

5 Não consideração das horas *in itinere* (trajeto casa trabalho e vice-versa) na jornada

As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90**, que tais horas são computáveis na jornada de trabalho.

O texto do substitutivo dispõe claramente que as horas *in itinere* não são consideradas tempo a disposição do empregador. Com isso, está evidente mais uma vez a intenção de evitar que o empregador pague horas-extras aos empregados.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Essa alteração prejudica diversos empregados que trabalham em locais onde não há acesso a transporte público, bem como aqueles que trabalham até altas horas da noite e dependem do transporte fornecido pela empresa para chegarem a suas casas.

6 Fortalecimento dos acordos individuais em detrimento da lei

Conforme o substitutivo, os acordos individuais não podem mitigar o conteúdo de lei, mesmo em troca de situação mais vantajosa para o trabalhador. Assim, segundo o substitutivo, poderão ser objeto de acordo individual: parcelamento de férias, banco de horas, jornada de trabalho, jornada em escala (12x36).

Nesse sentido, o substitutivo vai além da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado para dar um caráter de lei também àqueles acordos feitos entre um empregado e o patrão, os chamados acordos individuais. Esse acordo deverá ser por escrito. Por isso, o acordo individual também passa a ter força normativa, podendo inclusive, ser homologado pela Justiça trabalhista, o que gera uma precarização do direito do trabalho, à medida que tira a proteção legal do trabalhador, que passa a negociar sozinho com o empregador, estando sujeito a todo tipo de chantagem.

7 Possibilidade de exceder jornada de trabalho

Segundo o art. 61 da CLT, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal (8h diárias e 44 semanais) ou convencionado se ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para concluir serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

No entanto, o § 1º do mesmo artigo permite que a duração possa exceder independentemente de acordo ou convenção coletiva. Para isso, bastará que o empregador comunique, dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho a intenção.

De acordo com o texto do substitutivo, não há mais necessidade de que a empresa comunique, dentro do prazo de 10 dias, a extrapolação da jornada à autoridade competente. Com isso, serão mais rotineiros os casos de aumento de jornada, o que pode ser prejudicial à saúde e segurança do trabalhador.

8 Parcelamento e fruição de férias

O § 1º do art. 134 da CLT permite o parcelamento de férias em dois períodos somente em casos excepcionais. Mesmo assim, um dos períodos não pode ser inferior a 10 dias.

Segundo o substitutivo, o parcelamento de férias poderá ser feito em até 3 vezes, sendo que um período não poderá ser inferior a 14 dias.

Sempre é bom lembrar que as férias de 30 dias são importantes para o equilíbrio da saúde física e mental do trabalhador. **Dependendo das condições e do ambiente de trabalho, o parcelamento pode ser prejudicial.**

9 Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical obrigatória

Segundo o art. 579 da CLT, a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

O substitutivo apresentado propõe-se a alterar a forma de cobrança da contribuição sindical, hoje obrigatoriamente devida por todos os trabalhadores e



CÂMARA DOS DEPUTADOS

empregadores. Ao exigir a anuência do empregado, o objetivo do substitutivo é restringir de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento dessas mesmas entidades, com o claro propósito de rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados.

10 Trabalho intermitente

O substitutivo cria o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho não contínuo, mas subordinado. Pode ser determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado. É uma forma de precarização das relações de trabalho, pois transfere do risco do negócio da empresa para o empregado, que fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho.

E o que é pior: se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história.

11 Dano moral e patrimonial

Conforme as alterações do relator no substitutivo em relação ao dano moral, o juízo fixará a indenização a ser paga a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até dez vezes o último salário contratual do ofendido;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

III – ofensa de natureza grave, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Com a aparência de querer medir o dano moral, o relator traz uma nefasta alteração no processo trabalhista, a ponto de possibilitar a condenação do reclamante por dano moral, sem prejuízo de multa, caso o Judiciário entenda que as alegações feitas na reclamação trabalhista não sejam verdadeiras. Com isso, o relator objetiva inibir os trabalhadores de ingressarem com reclamação em aquelas parcelas que eles têm dúvida quanto ao direito.

12 Teletrabalho ou trabalho remoto

O substitutivo cria um capítulo específico para dispor sobre o Teletrabalho, que é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador (não necessariamente em casa), com a utilização das tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza não se constituam como trabalho interno.

O Teletrabalho pode ser uma estratégia de não pagamento de auxílio alimentação, hora-extra e outras verbas relacionadas à jornada de trabalho, mesmo que o trabalhador a exceda para realizar as tarefas.

13 Jornada de trabalho de 12h x 36h.

A CLT não dispõe sobre a jornada de 12hx36h. O TST firmou entendimento, por meio da Súmula 444, que é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, desde que:

- a) prevista em lei ou
- b) ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Vale a pena ressaltar que, de acordo com a Súmula, é assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. Ademais, o empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

De acordo com o texto do Substitutivo, esse tipo de jornada fica flexibilizado para permitir que todos os empregadores possam fazê-la apenas por meio de acordo individual.

Com essa alteração, não será difícil presumir que o objetivo do substitutivo é permitir que o empregador possa retirar o pagamento em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados. Em resumo, além de trabalhar mais, o empregado ganhará menos.

13 Demissão de comum acordo com redução de direitos

A CLT dispõe que a terminação do contrato de trabalho seja feita com o pagamento de todas as verbas devidas aos trabalhadores, **inclusive o pagamento de multa de 40% em caso de demissão sem justa causa**. Isso porque os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis ante a sua natureza alimentícia e de ordem pública.

O substitutivo prevê a chamada “demissão de comum acordo”. Ou seja, o empregado em acordo individual com o empregador, podem indispor de seus direitos, com a redução das verbas devidas em até 50%. Trata-se da legalização de uma fraude já detectada em vários processos pela Justiça trabalhista. Seduzidos com a possibilidade de sacar em o dinheiro o saldo do FGTS, muitos empregados entram em acordo com a empresa, pedindo para serem mandados embora. Em troca, devolvem o valor da multa do FGTS. Apesar de comum, é uma prática ilegal, sendo considerada estelionato.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ademais, como os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis diante de sua natureza alimentícia e de ordem pública, a norma apresentada pelo substitutivo é também inconstitucional.

14 Criação de dispositivos processuais que dificultam o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho

A Emenda Constitucional nº 45, que tratou da reforma do Judiciário, além de redefinir a competência da Justiça Trabalhista, permitiu em seu bojo alterações infraconstitucionais que visaram a dar maior celeridade aos processos trabalhistas, bem como facilitar o acesso dos trabalhadores ao Judiciário laboral.

O substitutivo, por sua vez, vai em sentido contrário a todas essas conquistas, pois no texto apresentado pelo relator encontramos diversos dispositivos que têm como foco dificultar ao máximo – e até excluir - o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas, como medida para reduzir a inflação de processos trabalhistas apontada em seu relatório, o relator do projeto cria texto que dificulta o acesso à Justiça do Trabalho, o que constitui uma evidente inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-somente, a sua reparação.

Hoje em dia o Juiz pode conceder a Justiça gratuita de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos. Para os demais, basta uma declaração de que não pode suportar as custas do processo. O substitutivo, por sua vez, pretende dificultar ainda mais esse acesso à Justiça Gratuita, litimando-o a 30% do teto da Previdência Social, o que dá em torno de R\$ 1.556,00. Os demais deverão comprovar a insuficiência de recursos por meio de documento válido. Ora, tal exigência não é



CÂMARA DOS DEPUTADOS

encontrada nem mesmo o texto do CPC, onde em tese, todos estão no mesmo grau de suficiência.

Ressalte-se que, na relação empregado/empregador, o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito material do Trabalho. Por isso, tutelar o empregado, como parte mais fraca dessa relação é um instrumento peculiar ao processo do Trabalho, com o fim de compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto, para se buscar a isonomia.

Por isso, devem ser rechaçadas as propostas do substitutivo que dificultam e encarecem a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça, tais como:

- a) responsabilização do trabalhador pelo pagamento de honorários periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita;
- b) responsabilização do trabalhador em honorários de sucumbência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita;
- c) modificações que se pretende introduzir no artigo 844 da CLT, condicionando o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário de justiça gratuita.

Tais regras são revestidas de tamanha desumanidade que não será exagero algum imaginar que quem as formulou estivesse com a clara intenção de fazer maldades. São tão desproporcionais e excessivamente rigorosas, principalmente com trabalhadores mais humildes os quais enfrentam todo tipo de dificuldade para terem a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

efetiva prestação jurisdicional que vai desde os problemas de locomoção até o local onde estão as cortes de Justiça (via de regra distante das periferias, subúrbios e áreas rurais) até a completa falta de informação acerca dos trâmites processuais. Por conta dessas dificuldades, hoje é muito comum um trabalhador faltar à audiência. Com o texto do substitutivo, esse mesmo trabalhador terá que pagar as custas previamente ao ajuizamento de nova ação, o que resultará a inviabilização do seu acesso à justiça.

15 Prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre as disposições legais (negociado sobre legislado)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento no qual a negociação coletiva não abrange direitos assegurados por preceito de lei. Por isso, as decisões do TST até então consideram que o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrados pelo art. 7º, XXVI da Constituição Federal, apenas guarda pertinência nos casos em que o conteúdo desses acordos não entra em conflito com o disposto explicitamente na legislação e que traga maior vantagem para o trabalhador.

A proposição dispõe que a convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre 13 assuntos, como parcelamento de férias anuais; jornada de trabalho, limitada a 220 horas mensais, dentre outros.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável ao trabalhador que o legislado.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Entretanto, o que propõe o substitutivo em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, o objetivo do texto do substitutivo é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Portanto, a flexibilização da legislação trabalhista proposta pelo substitutivo apresentado à Comissão Especial, além de contrariar os dispositivos constitucionais e normas e tratados internacionais de proteção aos direitos humanos e direitos trabalhistas ratificados pelo Brasil, o PL 6787/2016 tem o propósito de fragilizar e precarizar as relações de trabalho.

Essa precarização, associada à redução e extinção de direitos trabalhistas conduz ao encolhimento da renda do trabalhador e, portanto, à diminuição da capacidade aquisitiva dos consumidores.

Por conseguinte, ao contrário do que pregam o governo e seus defensores, essa flexibilização não cria qualquer emprego novo, já que o único objetivo de tais medidas é a substituição de empregados com mais direitos por empregados com menos direitos e menor segurança, sem qualquer benefício à sociedade.

Diante do exposto, somos pela rejeição de todo o substitutivo apresentado pelo relator.

Sala das Comissões, 25 de abril de 2017.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ASSIS MELO

Deputado Federal-PCdoB/RS