

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.411, DE 2013

“Altera o § 3º do Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a vigência de convenções e acordos coletivos e o princípio da ultratividade.”

Autor: Deputado CARLOS BEZERRA

Relator: Deputado BENJAMIN MARANHÃO

I - RELATÓRIO

O projeto de lei de autoria do ilustre Deputado Carlos Bezerra altera artigo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de afastar a aplicação do princípio da ultratividade às convenções e acordos coletivos.

Nos termos propostos, as cláusulas normativas não integram os contratos individuais de trabalho e sua vigência está limitada ao prazo previsto em instrumento coletivo, que não pode ser superior a quatro anos.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A ultratividade das cláusulas de convenção ou acordo coletivo significa que tais dispositivos integram o contrato de trabalho. Somente a celebração de novo instrumento coletivo pode alterá-los.

O tema é polêmico e o Tribunal Superior do Trabalho – TST tem se manifestado a favor desse princípio, conforme a Súmula nº 277, nos seguintes termos:

“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.” (redação alterada em 14 de setembro de 2012).

Anteriormente, a mais alta Corte Trabalhista entendia que as cláusulas normativas tinham sua vigência limitada pelo prazo negociado e não integravam o contrato individual de trabalho.

O autor do projeto pretende retornar a essa condição.

Entendemos que o fato de a cláusula coletiva não integrar o contrato de trabalho estimula a negociação coletiva.

Com efeito, ao se iniciar a negociação, tanto empregados como empregadores já têm um contrato com direitos e deveres previstos em lei. A alteração de alguns dispositivos contratuais depende da contratação coletiva e deve ser limitada no tempo.

As circunstâncias que permitiram que se adotasse determinada conduta durante um período de tempo não pode ser prorrogada sem prazo determinado.

Assim, se a empresa concede um benefício em virtude do mercado favorável em um período, não pode ser obrigada a mantê-lo, caso a economia mude. Empresários temem conceder quaisquer benefícios sem um prazo máximo de vigência. Isso desestimula a negociação.

As alterações coletivas ao contrato de trabalho devem ter prazo limitado e consideramos um avanço a proposição permitir que os instrumentos normativos tenham vigência de até quatro anos.

Diante do exposto, votamos pela aprovação do PL nº
6.411, de 2013.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO
Relator