

COMISSÃO ESPECIAL DE REFORMA TRABALHISTA
PL 6.787/2016

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 SUBSTITUTIVA Nº DE 2017

Altere-se o *caput* do art. 611-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho; suprimam-se os incisos I, IV, V, VI, VII, renumerando os subsequentes; e suprima-se o §4º constante do art. 1º do PL nº 6787, de 2016, que passa a ter a seguinte redação:

“**Art. 611-A.** A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei, **desde que obedeça ao princípio de proibição de retrocesso social, não contrariem as normas de ordem constitucional e as de higiene, saúde e segurança do trabalho e fundada na valorização do trabalho humano**, quando dispuser sobre:

I - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a **quarenta e quatro horas semanais**;

II - participação nos lucros e resultados da empresa **desvinculada da remuneração**, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas e superior a quatro parcelas;

III - plano de cargos e salários;

IV - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e **o excesso de horas em um dia for compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas**;

V - trabalho remoto;

VI - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, **garantido o piso salarial da categoria;** e

VII - **redução relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, limita-se à redução temporária de direito durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.**

§ 1º **É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de normas constitucional e 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.**

§ 2º Na hipótese de flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Os acordos e convenções coletivas e seu reconhecimento são um direito constitucional assegurado aos trabalhadores no art. 7º, inciso XXVI, e esses instrumentos são tidos como

“Art. 611. [...] acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”

Pelo texto original do PL 6787/2016, no que tange a abrangência dos acordos e convenções coletivas com força de lei, os únicos pressupostos constitucionais (art. 7º) protegidos pelo projeto seriam os referentes à irredutibilidade do salário mínimo (IV), jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta horas semanais (XIII) e jornada de seis horas para trabalhos ininterruptos (XIV). Com isso ficam desprotegidos direitos como: aviso prévio, 13º salário, repouso semanal remunerado, licença gestante, licença paternidade, estabilidade para aposentadoria, adicional de insalubridade ou periculosidade, entre outros.

Diante do ataque a garantias mínimas já asseguradas aos trabalhadores na Carta Magna, esta emenda propõe a alteração do § 3º que passa a ser renumerado para § 1º, suprimindo a parte “relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição”, a fim de proteger demais direitos dos trabalhadores.

Apesar de haver um título na Consolidação das Leis de Trabalho dedicado exclusivamente aos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, é essencial que sejam reconhecidos e respeitados prioritariamente direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição Federal.

Ademais, em seu art. 8º, III e VI, a Constituição Federal assegura aos sindicatos, federações ou confederações a defesa dos direitos e interesses das categorias as quais representam, inclusive em questões judiciais ou administrativas, desde que salvaguardadas as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

A Constituição Federal estipula, por exemplo, que a jornada de trabalho não pode exceder 44h semanais, exceto quando aja compensação de horários mediante acordo ou convenção de trabalho. A redação proposta pelo projeto limita a jornada a duzentas e vinte horas mensais, entretanto tal limite não corresponde à determinação constitucional, salvo em meses compostos por cinco semanas; porquanto se sugere a modificação do texto a fim de evitar-se conflitos futuros.

A participação nos lucros ou resultados, que pode ser objeto de deliberação da Convenção ou Acordo Coletivo, conforme previsto no inciso III do referido artigo, deve, entretanto, estar em conformidade com o que dispõe a Constituição Federal em seu art. 7º, XI, por isso sugere-se com a emenda que fique explícito que tal participação seja desvinculada da remuneração e seu parcelamento limitado até a quatro parcelas.

Outros objetos de discussão de acordos e convenções coletivas também devem ser tratados atentando-se às garantias mínimas devidas ao trabalhador, como aspectos que afetam diretamente sua remuneração. O banco de horas, por exemplo, deve respeitar o limite da jornada diária de trabalho, considerando, conforme proposto na emenda, que o excesso de horas em um dia seja compensado diretamente pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um semana, imediatamente posterior à da sua execução, e a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

O projeto ainda prevê que acordos e convenções possam abordar a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado durante a execução de suas atividades, mas faz-se importante apontar que, diante deste tipo de contrato por produtividade, deve ser assegurado ao trabalhador o piso salarial da categoria, garantindo a conformidade remuneratória da categoria e evitando prejuízos aos trabalhadores. Do mesmo modo, a proposta de redução relativa do salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, deve ser aplicada de forma temporária, ou seja, é permitida apenas durante período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe a empresa, devidamente comprovada ao sindicato pela empresa por documentos legais.

É fundamental destacar, conforme prevê o § 3º do art. 211-A, que diante de toda e qualquer flexibilização de norma legal, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula modificadora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade caso seja detectado prejuízo ao trabalhador.

Diante dos argumentos expostos para fundamentar a emenda apresentada, resultante de valiosa contribuição da combativa Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), reforçamos que buscamos proteção aos trabalhadores, porquanto contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala da Comissão,

de março de 2017

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA