

EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI n.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.

Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ Único - -A infração de que trata o **caput** constitui exceção à dupla visita. ”
(NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado. ” (NR)

.....

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130. ” (NR)

.....

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores, observados os seguintes critérios:

I - Um único representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - A eleição deverá ser convocada por edital pela empresa, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na unidade da empresa com o maior número de empregados, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto dos empregados da unidade, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria preponderante; e

III - O mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - A garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- O dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no **caput** até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento. ” (NR)

.....

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalecerão em relação ao previsto em lei, com exceção dos direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, podendo dispor, de forma não exaustiva, sobre:

I - Parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações

necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - O cumprimento da jornada de trabalho, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT, sem a observância dos limites diários e de prestação de horas extras previstos em lei, desde que limitada a duzentas e vinte horas mensais e respeitados o intervalo intrajornada previsto em lei ou em ajuste coletivo e o intervalo interjornadas a que refere o art. 66 da CLT;

III - Participação nos lucros e resultados da empresa, com pagamentos em periodicidade definida em Acordo Coletivo de Trabalho, que não poderá ser inferior a um mês;

IV - Horas *in itinere*;

V - Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos, independentemente da autorização a que refere o § 3º do art. 71 da CLT;

VI - Ultratividade ou não de cláusula ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

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

VIII - Plano de cargos e salários;

IX - Regulamento empresarial e suas alterações, mesmo sem os requisitos do art. 468 da CLT;

X - Banco de horas, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT;

XI - Trabalho remoto, inclusive ausência de controle horário na forma do art. 62 da CLT;

XII - Remuneração por produtividade e suas alterações sem os requisitos do art. 468 da CLT, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;

XIII - Registro de jornada de trabalho, inclusive sistema alternativo de controle horário e controle de ponto por exceção;

XIV - Repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho consecutivo;

XV - Não concessão do intervalo de 15 (quinze) minutos a empregada mulher antes da prestação de serviço extraordinário;

XVI - Repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias trabalhados, com eleição de divisor igual aos dias normais de trabalho dos empregados menselistas na semana; e

XVII - Trabalho intermitente, assim entendido aquele em que a prestação de serviços, se dá conforme a necessidade do empregador.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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 É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que tratam de segurança e de medicina do trabalho.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho após a vigência da presente lei e não se tratando de renovação de condição, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do **caput** do art. 7º da Constituição, 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.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito. ” (NR)

§ 5º Nas convenções coletivas de trabalho os sindicatos empresariais e de empregados poderão estabelecer condições e vantagens de aplicação restrita aos empregados e empresas associadas.

.....
“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo. ” (NR)

.....
“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada. ” (NR)

.....

Art. 2º A Lei nº. 6.019, de 3 de Janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. ” (NR)

.....

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e por período no máximo idêntico ao inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no **caput** ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo. ” (NR)

.....

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo

em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado. ” (NR)

.....

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição. ” (NR)

.....

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária. ” (NR)

.....

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, **caput** e § 1º, da CLT.” (NR)

.....

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos. ” (NR)

.....

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias. ” (NR)

.....

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
- b) o art. 130-A;
- c) o § 2º do art. 134; e
- d) o § 3º do art. 143;
- e) o parágrafo único do art. 634; e
- f) o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do **caput** do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabelece no inciso XXVI do art. 7º o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, elegendo as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores como agentes legitimados para o exercício da autonomia negocial coletiva.

Nos últimos anos o TST tem questionado o alcance desta autonomia e anulado cláusulas coletivas gerando desequilíbrio nos ajustes coletivos e um clima de insegurança jurídica. O STF, recentemente e em mais de uma oportunidade, examinou algumas destas decisões e restabeleceu os ajustes coletivos, firme no entendimento de que no direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma assimetria de poder que existe nas relações individuais, não estando a autonomia coletiva sujeita aos mesmos limites da autonomia individual.

Na própria justificativa apresentada pelo Executivo para encaminhamento do projeto de lei nº 6787/16 e dada ênfase ao voto proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso no RE 590415/SC quando ensina que “embora, critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas”.

Nesta linha, a proposta do Governo valoriza a negociação coletiva e busca dar maior segurança jurídica aos ajustes coletivos, através da adoção de um marco legal estabelecendo os limites da autonomia das entidades sindicais na construção de normas coletivas de trabalho. Ao mesmo tempo busca consolidar direitos dos trabalhadores, combater o desemprego e a informalidade dos contratos de trabalho (ocupação para todos).

A iniciativa, desta forma, merece aplausos. Outrossim, são necessários alguns ajustes redacionais para que se atinja a segurança jurídica desejada, bem como adequações e acréscimos na proposta mantido o eixo da proposta do Executivo de consolidação de direitos dos trabalhadores, valorização da negociação coletiva com segurança jurídica e aumento do nível de emprego formal.

I – Alteração do art. 47 da CLT (multa em caso de empregado não registrado)

A justificativa apresentada pelo Executivo para aumentar a multa é no sentido de inibir a informalidade no mercado de trabalho. O combate à informalidade é uma bandeira de toda a sociedade brasileira. Ocorre, entretanto, que a informalidade trabalhista, de forma majoritária, existe em ambientes de informalidade empresarial que estão à margem da ação fiscal trabalhista. Caso a iniciativa proposta tivesse aplicação restrita aos casos de empregados informais flagrados pela fiscalização do trabalho seríamos favoráveis a majoração da multa. Ocorre, entretanto, que quando a fiscalização do trabalho entende que é irregular a contratação de pessoa jurídica por empresa (PJ com características de relação de emprego segundo o auditor), considera ilegal a contratação de empresa prestadora de serviços (terceirização) ou de empresa promotora de vendas, e descaracteriza contrato de estágio a infração é sempre capitulada no art. 41. Não são estas relações formais, mas discutíveis quanto aos aspectos trabalhistas, que se buscam coibir com o aumento das multas, mas as efetivamente informais. Assim, a flecha passa longe do alvo.

Neste cenário, entendemos que o valor da multa hoje previsto em lei deva ser mantido com a sua transformação em reais, com correção automática.

De outra parte, como o objetivo é apertar a fiscalização e punir empregadores que efetivamente mantenham trabalhadores à margem da formalidade, somos favoráveis a regra proposta de que a infração constitui exceção à regra da dupla visita. Em caso de informalidade não há lugar para a ação pedagógica.

Apresentamos proposta de adequação do texto original à nossa sugestão.

II – Trabalho em regime de tempo parcial

As alterações propostas que tornam o atual modelo de contratação em tempo parcial menos engessado e a garantia ao empregado de gozo de férias integrais aos empregados estão adequadas, devendo ser mantida a redação original.

III – Eleição de representante dos trabalhadores com garantia de emprego

Para justificar a proposta o Executivo afirma que a medida visa o prestígio do diálogo social e o desenvolvimento das relações de trabalho no país, referindo a modelos estrangeiros ditos de sucesso. A comparação da figura do representante dos trabalhadores com as comissões de empresa da Alemanha e outros países é

totalmente despropositada. São institutos com atribuições completamente diversas e que não se confundem.

Na justificativa da proposta também é referido que a ação deste representante dos trabalhadores é capaz de evitar a judicialização do conflito trabalhista, pois os problemas serão resolvidos durante a vigência do contrato. A justificativa chega a ser risível. Ora, a ação empreendida pelas associações sindicais de trabalhadores que é uma realidade nas relações de trabalho é inquestionavelmente mais efetiva do que eventual ação de representante dos trabalhadores, sendo certo que nem esta tem ajudado a resolver o problema da judicialização das questões trabalhistas. Destaque-se, ainda, que pelo nosso atual modelo de solução dos conflitos trabalhistas as transações operadas entre empresa e empregado com a assistência do representante dos trabalhadores não terão eficácia liberatória, e por certo não serão incentivadas e, na prática, adotadas. O que incentiva o conflito judicial é o sistema brasileiro de justiça gratuita, sem risco para o empregado, e o ativismo da Justiça do Trabalho. Somente com a alteração desta estrutura é que teremos a diminuição da judicialização do conflito trabalhista no Brasil e deixaremos de ser o país recordista em número de ações trabalhistas no mundo. Não será com a criação de mais um emprego com estabilidade que esta realidade será alterada.

A posição do movimento empresarial é flagrantemente contrária a criação do representante dos trabalhadores, enquanto as centrais de trabalhadores apoiam a eleição desde que seja o representante vinculado aos sindicatos.

A proposta do Executivo apresenta inúmeras interrogações por não ser clara quanto a forma de escolha principalmente em empresas que possuem várias filiais espalhadas por todo o território nacional. A proposta foca no representante de indústria, esquecendo que a maior parte dos empregados brasileiros está vinculada ao setor do comércio e serviços que atua de forma descentralizada e com várias unidades.

Caso prevaleça o entendimento de que o dispositivo constitucional deva ser regulamentado, entendemos necessário que se esclareça que será um único representante eleito em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados estejam estes agrupados em um único local de trabalho ou em vários estabelecimentos. Como é impossível a realização de uma única eleição que envolva empregados candidatos e eleitores lotados, por exemplo, em Rio Branco, Fortaleza, Cuiabá e Porto Alegre, e os diversos sindicatos que os representam, sugerimos, para que seja possível a realização de eleição, que: a) se exclua a expressão “no local de trabalho” do caput do art. 523-A que se presta a confusões quando a empresa estiver organizada em várias filiais ou mantiver empregados em vários tomadores de serviço; b) fique claro que será eleito um único representante dos trabalhadores, salvo ajuste diverso na forma prevista no § 2º do mesmo artigo; c) a eleição deverá ser convocada pela empresa, através de edital que deverá ser afixado na unidade da empresa com o maior número de empregados, sendo apenas estes os eleitores; e d) a ata será arquivada no sindicato da categoria preponderante do local em que ocorreu a eleição.

Com relação a garantia de emprego entendemos que nada justifica que a mesma ultrapasse o mandato do representante dos trabalhadores. Expirado o mandato, a garantia de emprego também deve deixar de existir.

IV – Do alcance da convenção ou acordo coletivo de trabalho

Como afirmamos acima o STF já decidiu que somente estão protegidos contra a negociação em prejuízo dos empregados os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc.; e que somente estes deverão ser preservados. Todos os demais direitos poderão se sujeitar à negociação coletiva.

A proposta do Executivo segue a linha do entendimento do STF, mas a redação proposta pode ser entendida como limitante da autonomia coletiva (matérias que não estão elencadas na enumeração do texto legal não poderiam ser negociadas). Assim, propomos alteração no caput do art. 611-A ficando expresso que a enumeração prevista nos incisos não é taxativa. O texto que se nos afigura adequado é de que “a convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalecerão em relação ao previsto em lei, com exceção dos direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, podendo dispor, de forma não exaustiva, sobre (...)”.

Com relação aos incisos também propomos algumas alterações conforme segue:

a) Inciso II (livre cumprimento da jornada diária de trabalho, limitada a 220 horas semanais). A redação proposta apresenta erro evidente, estando truncada. De outra parte, o Executivo, em Cartilha editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego informa que a pactuação livre da jornada diária de trabalho, além da limitação a duzentas e vinte horas mensais, também deverá respeitar os intervalos intrajornada e interjornadas. Em que pese a proposta seja de afastar as regras previstas na CLT que criam condições adicionais para a compensação de jornada, o texto não é claro a respeito. Assim, para consolidar e respeitar direitos e bem delimitar o alcance do enunciado propomos a seguinte redação: “o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT, sem a observância dos limites diários e de prestação de horas extras previstos em lei, desde que limitada a duzentas e vinte horas mensais e respeitados o intervalo intrajornada previsto em lei ou em ajuste coletivo e o intervalo interjornadas a que refere o art. 66 da CLT”.

b) Inciso III (participação nos lucros e resultados). O texto proposto é confuso e relaciona o parcelamento da participação aos prazos dos balanços patrimoniais e/ou dos balancetes legalmente exigidos. O enunciado dá a entender que o parcelamento somente será possível quando a participação estiver vinculada à resultados contábeis e nos casos de peças orçamentárias obrigatoriamente publicadas (atinge pequeno número de empresas). Também existe na formulação referência ininteligível de que o parcelamento não será “inferior a duas parcelas”. As confusões aumentam com a leitura da Cartilha do Ministério do Trabalho que consigna que “as empresas que celebram acordos com os sindicatos de trabalhadores para a participação nos lucros e resultados poderão pactuar o pagamento da PLR em até quatro vezes”, regra não prevista na proposta, pois os balancetes podem ser mensais.

A legislação atual permite o parcelamento em duas vezes ao ano e o TST, já admitiu, que desde que ajustado em acordo coletivo de trabalho, este parcelamento

pode ser mensal (OJ SDI1T – 73). Ora, os balanços são anuais e os balancetes podem ser trimestrais ou mensais. A lei tem que ser clara quanto a periodicidade. Desta forma, propomos a seguinte redação substitutiva: “participação nos lucros e resultados da empresa, com pagamentos em periodicidade definida em Acordo Coletivo de Trabalho, que não poderá ser inferior a um mês”.

c) Inciso IV (intervalo intrajornada, repetido o limite mínimo de trinta minutos). Os intervalos intrajornada são aqueles conhecidos como intervalos para descanso e alimentação e estão previstos no art. 71 da CLT. O intervalo na forma do diploma legal será de no mínimo uma hora e salvo acordo escrito ou ajuste coletivo, não poderá exceder de duas horas. A legislação já permite a redução do intervalo mínimo de uma hora desde que negociado com o sindicato profissional e autorizado pelo Ministério do Trabalho. A proposta tem como objetivo afastar a possibilidade de anulação do ajuste coletivo por ausência de autorização da autoridade. Neste caso, para que se alcance efetivamente a segurança jurídica, a redação deve ser direta evitando discussões, o que se alcança com a inclusão no texto proposto da expressão “independentemente da autorização a que se refere o § 3º do art. 71 da CLT”.

d) Inciso V (ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria). A súmula 277 do TST estabelece que as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva. O entendimento restabeleceu comando legal que havia sido suprimido expressamente pelo Poder Legislativo. A inconstitucionalidade da súmula está sendo debatida no STF, com pronunciamento liminar do Ministro Gilmar Mendes suspendendo a tramitação de todos os processos que envolvem a indigitada súmula. Pelo Projeto de Lei as partes, no próprio instrumento coletivo, estabelecerão livremente a respeito da ultratividade ou não das cláusulas ajustadas e do próprio instrumento coletivo, ou seja, as partes decidiram se as condições aderem ou não de forma permanente aos contratos individuais de trabalho. A proposta é inteligente e valoriza a negociação coletiva. Propomos apenas alguns ajustes redacionais para melhor clareza com a adoção do seguinte texto: “ultratividade ou não de cláusula ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria”.

e) Inciso IX (regulamento empresarial). O Regulamento Empresarial é uma ferramenta de livre adoção pelas empresas que não é própria da negociação coletiva. Com o objetivo de consolidar direitos o Executivo busca incentivar a sua previsão em ajustes coletivos. De outra parte, são bastante comuns as discussões em reclamações individuais de alterações no Regulamento Empresarial que acabam afetando os contratos individuais. No mais das vezes prevalece o entendimento de que quando prejudiciais ao empregado estas alterações são nulas, tudo com base no disposto no art. 468 da legislação trabalhista consolidada. Pela proposta do Executivo, estas alterações serão válidas e prevalecerão sobre o dispositivo legal caso inseridas em acordo coletivo de trabalho. Para dar maior segurança jurídica ao instituto propomos a seguinte redação substitutiva: “regulamento empresarial e suas alterações, mesmo sem os requisitos do art. 468 da CLT”.

f) Inciso X (banco de horas). A proposta contida no projeto de lei estabelece que terá força de lei regra de banco de horas, garantida a

conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento. O nome banco de horas foi cunhado a partir da primeira alteração do art. 59 da CLT que permitiu a compensação horária em intervalo de 120 dias e não restrita a semana como previsto na redação original do dispositivo legal. O entendimento era de que o ajuste de banco de horas poderia ser estabelecido diretamente entre empregado e empregador sem a necessidade de negociação coletiva.

Posteriormente o módulo de 120 dias passou a ser anual. Em um primeiro momento o TST adotou enunciado permitindo o ajuste direto entre empregado e empregador, desde que a convenção coletiva não estabelecesse regra diferente. A jurisprudência foi alterada e hoje somente se admite compensação horária superior a uma semana – o que se chama de banco de horas – caso prevista em ajuste coletivo. A grande maioria das convenções e acordos coletivos de trabalho adota o banco de horas e em pelo menos 80% (oitenta por cento) delas (no comércio este percentual é de 100%) a hora suplementar é compensada por igual hora de descanso. As cláusulas de banco de horas têm sido respeitadas pelos tribunais trabalhistas não se tendo notícia de anulação das mesmas, salvo em atividades insalubres sem a autorização do Ministério do Trabalho. Neste tema, em que pese a intervenção do TST legislando sobre a matéria e condicionando a compensação horária superior a uma semana ao ajuste coletivo, não existem discussões que afetem a segurança jurídica das partes em relação ao comando coletivo. Pela proposta do Executivo se consagra em lei a necessidade de negociação coletiva para o ajuste de banco de horas e é estabelecida prática não usual de oneração do sistema. Pela proposta, por exemplo, para cada duas horas de trabalho deverão ser adotadas três horas de descanso. Trata-se de intervenção por lei descabida e despropositada que vai na direção contrária da proposta de valorização da negociação coletiva. Assim, impõe-se a exclusão da regra que onera o sistema de banco de horas. O acréscimo das horas compensadas deve ser objeto de livre negociação entre as partes e nunca imposto por lei. Assim, propomos alteração para que o enunciado refira apenas a possibilidade de adoção do banco de horas, inclusive em atividades insalubres independentemente da autorização a que refere o art. 60 da CLT.

g) Inciso XI (trabalho remoto). A CLT, em seu art. 6º, estabelece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Ocorre, entretanto, que as normas celetistas são inadequadas para regular o trabalho remoto. As regras fixas de horários de início e fim de jornada e intervalos, por exemplo, são incompatíveis com o trabalho remoto. Assim, o reconhecimento de regras específicas sobre trabalho remoto previstas em instrumentos normativos categoriais é medida que merece apoio. Outrossim, ao editar a Cartilha sobre a reforma trabalhista, o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que a execução do trabalho remoto e controle de jornada dependem de ajuste coletivo, sendo necessário, contudo, observar os limites de 12 (doze) horas diárias, 12 (doze) horas extras semanais, 220 (duzentas e vinte) horas mensais e intervalos intra e interjornadas. Ora, estes limites de 12 horas diárias e 12 horas semanais não estão expressos em lei, os limites são outros e o projeto de lei não os institui. No caso específico do trabalho remoto a negociação coletiva possibilita a definição de que não haverá controle horário, exatamente por este tipo de trabalho não se adequar as regras contidas no Capítulo da CLT que trata da duração do trabalho, equiparando-se aos empregados que exerçam atividade

externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Neste cenário, propomos a seguinte alteração no comando proposto: “trabalho remoto, inclusive ausência de controle horário na forma do art. 62 da CLT”.

h) Inciso XII (remuneração por produtividade). Os sistemas de remuneração por produtividade são cada vez mais comuns, sendo adotados nas mais diversas atividades econômicas. Não existe necessidade de ajuste coletivo, mas a formalização destas políticas salariais através de negociação coletiva sempre valorizou o sistema e ajudou em discussões judiciais individuais. A regra proposta fortalece a prática já adotada, mas não pode ser vista como mera norma programática, como se subentende da Cartilha publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No que diz respeito às gorjetas, em que pese a recente lei aprovada pelo Congresso Nacional no dia 2 de março (destina parte da gorjeta ao empregador), prevalecerá a prática adotada em restaurantes e hotéis e chamada de sistema de “pontinhos”, em que a gorjeta é distribuída com pesos diferentes entre todos os empregados do estabelecimento. O sistema vigora há mais de 50 anos e nunca suscitou maiores discussões. Recentemente alguns tribunais regionais passaram a rejeitar o sistema considerando as cláusulas nulas e gerando insegurança jurídica. A proposta do Executivo garante a validade destas convenções e acordos coletivos. Outra situação comum é a de alteração nos sistemas de remuneração por produtividade. O entendimento majoritário é de que as alterações serão válidas caso haja a concordância do empregado e não sejam as mesmas prejudiciais ao trabalhador (art. 468 da CLT). É comum, contudo, que as empresas negociem com os sindicatos a alteração do modelo, ou simplesmente das metas e indicadores. Nestes casos são negociadas supressões e vantagens compensatórias. Em alguns casos ocorre a intervenção da Justiça do Trabalho em processos individuais não sendo raros os casos em que o ajuste coletivo é desconsiderado. O novo dispositivo, para garantir segurança jurídica, tem que expressamente garantir a negociação nestas condições, valorizando a negociação coletiva e estabelecendo que estes acordos que envolvem as regras da remuneração por produtividade terão força de lei. Neste sentido propomos a seguinte redação substitutiva: “remuneração por produtividade e suas alterações, sem os requisitos do art. 468 da CLT, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado”.

i) Inciso XIII (registro de jornada de trabalho). A matéria tem sido tratada em negociações coletivas. A adoção de sistemas alternativos de controle de jornada é previsto na Portaria nº 373/11 do Ministério do Trabalho, que estabelece algumas condições. A portaria também possibilita o estabelecimento do controle de jornada por exceção. Ocorre, entretanto, que estas cláusulas, em alguns casos e mesmo observando a Portaria na íntegra, têm sido anuladas pelo TST. A proposta contida no Projeto de Lei fortalece estas negociações e permite ajustes mesmo sem as condições previstas nas portarias do Ministério do Trabalho. Para que o alcance fique mais claro propomos a seguinte redação substitutiva: “registro de jornada de trabalho, inclusive de sistema alternativo de controle horário e controle de ponto por exceção”.

Em que pese não se tratar de uma relação taxativa e exaustiva a contida nos incisos do art. 611-A da CLT propomos que questões comumente previstas em negociações

coletivas e que estão sendo questionadas pela Justiça do Trabalho, sejam expressamente incluídas. A inserção na enumeração exemplificativa tem natureza pedagógica e fortalece a busca pela segurança jurídica e pela preservação e criação de empregos. Assim, propomos a inclusão dos incisos abaixo:

j) Inciso XIV (repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho). A legislação trabalhista garante ao empregado repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos. Nas atividades em que o domingo é dia normal de trabalho, como no comércio, postos de combustíveis, e nos condomínios residenciais e comerciais, são estabelecidas escalas de folga para permitir que o descanso coincida periodicamente com o domingo (no caso do comércio, o descanso deverá coincidir pelo menos uma vez com o domingo no período máximo de três semanas – Lei nº 10.101/00). Estabelecidas estas escalas, o descanso em determinadas semanas acontecerá em prazo inferior a sete dias e em outras após o sétimo dia. Este tipo de condição tem sido negociada pelos sindicatos, sendo previsto nos ajustes coletivos que o descanso após o sétimo dia não gera a necessidade de concessão de novo descanso ou o pagamento do dia em dobro. Ocorre, entretanto, que em alguns casos o ajuste tem sido rechaçado pela Justiça do Trabalho por força da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST que estabelece que a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o art. 7º, XV, da Constituição Federal, importando no seu pagamento em dobro. Para fortalecer este tipo de negociação e garantir segurança jurídica propomos a inclusão de novo inciso (XIV) no art. 611-A com a seguinte redação: “repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho consecutivo”.

k) Inciso XVI (intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras pela empregada mulher). Dispõe o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho que em caso de prorrogação do horário normal da empregada mulher, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Este intervalo, como os demais, não é computado na duração do trabalho. Este dispositivo sempre teve aplicação limitada, pois a parada de quinze minutos acabava postergando o final da jornada da mulher e estas insistiam na prestação corridas de horas extraordinárias. Como o descumprimento apenas gerava discussão administrativa por provocação da fiscalização do trabalho o dispositivo caiu em desuso. A partir de 1988, com base no princípio da isonomia entre homens e mulheres, prevaleceu o entendimento de que o mesmo não havia sido recepcionado pela Constituição Federal. O quadro se alterou e hoje a posição majoritária do TST é de que o intervalo é devido. A matéria está em apreciação no STF com previsão de reconhecimento da vigência do dispositivo consolidado.

Trata-se de típica matéria para trocas recíprocas em negociação coletiva. Se for interesse da categoria profissional ou das empregadas de determinada empresa abrir mão do descanso em troca de outra vantagem a negociação deve ser reconhecida como válida, deve ter força de lei, mesmo que dispondo de forma diversa ao previsto no art. 384 da CLT. Neste cenário propomos a adoção de inciso estabelecendo que: “não concessão de intervalo de 15 minutos antes da prestação de horas extras pela empregada mulher”

l) Inciso XV (repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias trabalhados, com eleição de divisor igual aos dias normais de trabalho dos empregados mensalistas na semana). A remuneração do repouso semanal está prevista no art. 7º da Lei nº 605/49. Para os que trabalham por quinzena ou mês corresponde a um dia de salário e os mesmos consideram-se remunerados com o pagamento do salário do período. Para os que trabalham por tarefas a remuneração do repouso é calculada com base no salário correspondente a semana, dividido pelos dias de serviço. Não existe norma específica para empregados comissionados, mas alguns tribunais aplicam por analogia a regra dos tarefeiros. Também é comum que sejam ajustadas em convenções coletivas de trabalho cláusulas estabelecendo a forma deste cálculo. Ora, o mais coerente é de que a divisão não seja pelos dias de serviço, mas pelos dias de trabalho da semana, ou seja 6. Assim, buscando a segurança jurídica nos casos de negociações coletivas propomos novo inciso com a seguinte redação: “repouso semanal remunerado dos comissionados e tarefeiros proporcional aos dias normais de trabalho dos empregados mensalistas na semana”.

m) Inciso XVI (trabalho intermitente). Entende-se por intermitente o trabalho descontínuo, que cessa e recomeça por intervalos. A legislação trabalhista brasileira é silente sobre esta modalidade de contrato, que é comum em outros países. É uma modalidade de contratação em que não há a necessidade de presença do trabalhador durante as quarenta e quatro horas semanais, situação muito comum nos ramos de bares e restaurantes; nas demandas extras do comércio aos finais de semana e nos períodos de festas; em feiras, congressos e eventos; nos jogos esportivos; na atividade jornalística; e nas corridas de cavalo com captação de apostas.

De outra parte, este tipo de trabalho flexível e intermitente é acessível aos estudantes que procuram conciliar estudo e trabalho; para aposentados que buscam voltar ao trabalho; para mães que se dedicam em parte do dia ao cuidado e administração da agenda de filhos; para jovens à procura do primeiro emprego; e para aqueles que querem adquirir experiência profissional.

Assim, abre-se a possibilidade de contratação de empregados por hora de trabalho (tempo efetivamente laborado em prol do empregador) e em escala horária móvel. A jornada de trabalho, desta forma, variará em função da necessidade do contratante em contar com a presença do empregado em seu estabelecimento empresarial e os colaboradores serão remunerados somente quando convocados a trabalhar.

Trata-se de matéria própria para a contratação coletiva com possibilidade de obtenção de vantagem recíproca pelos trabalhadores, assim propomos emenda incluindo inciso prevendo a possibilidade de negociação ampla a respeito do estabelecimento de horário intermitente.

Estão contidas no Projeto de Lei, na sequência, quatro regras específicas nos §§ do art. 611-A. O primeiro parágrafo estabelece que no exame da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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. A disposição está adequada e deve ser mantida.

O § 2º tem uma redação que pode gerar confusão ao referir a legislação que disponha sobre direito de terceiro. Assim, propomos a adoção de redação substitutiva nos seguintes termos: “É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que tratam de segurança e de medicina do trabalho”.

O §3º estabelece que na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, 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. Cumpre destacar, que em muitas decisões da Justiça do Trabalho em que foram anuladas cláusulas de redução salarial, acompanhada ou não de redução de jornada, bem como de elástico da jornada em turnos ininterruptos de revezamento, uma das alegações para as decisões foi a ausência de vantagem compensatória. O projeto obriga que estas vantagens sejam negociadas e explicitadas. O que pode causar alguma discussão é em relação a ajustes coletivos firmados antes da vigência da lei que estabelecem estas regras sem vantagens compensatórias explícitas. A obrigação pode criar uma dificuldade em processos de negociação tranquilos, pelo que sugerimos a inclusão de regra de transição no próprio dispositivo legal estabelecendo que a obrigação só existe para ajustes firmado na vigência do parágrafo e não se aplica em casos de renovação de condições. A redação proposta é a seguinte: “Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho após a vigência desta a presente lei e não se tratando de renovação de condição, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, 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”.

O § 4º do art. 611-A, ao seu turno, dispõe que na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada com repetição do indébito (devolução pelo empregado de eventuais valores pagos pelo empregador). A proposta segue orientação adotada pelo STF a partir de voto do Ministro Teori Zavaski no RE 590415/SC e está adequada.

Finalmente, propomos a inclusão de parágrafo adicional estabelecendo que nas convenções coletivas de trabalho os sindicatos empresariais e de empregados poderão estabelecer condições e vantagens de aplicação restrita aos empregados e empresas associadas. A proposta busca fortalecer o associativismo sindical e premiar aqueles que se colocam na linha de frente das negociações sindicais, na condição de associados, buscando, até a exaustão, a fixação de condições de salário e trabalho que beneficiam o todo das categorias.

VI – Trabalho Temporário

A Lei nº 6.019/74, que trata do trabalho temporário, sofre várias alterações pela proposta em debate. Destacamos a inclusão expressa em lei de que configura acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços; a contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário pelo prazo de afastamento do trabalhador permanente; a possibilidade de contratação direta de trabalhadores temporários pelas empresas tomadoras de serviço; o aumento de 3 (três) para 4 (quatro) meses do prazo do contrato de trabalho, com possibilidade de prorrogação pelo mesmo período; e a aplicação à contratação temporária das

disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial.

A alteração é adequada, garantindo maior flexibilidade para a contratação de trabalhadores temporários. São empregos formais que são mantidos e novos postos que se abrem com a facilidade de contratação. A alteração é positiva.

Sugerimos, sempre na busca da segurança jurídica, uma pequena adequação de redação no § 1º do art. 10 da nova redação da Lei nº 6.019/74: “ O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e por período no máximo idêntico ao inicialmente estipulado”.

Sala das Sessões – Brasília-DF, 20 de março de 2017.

JERÔNIMO GOERGEN
Deputado Federal – PP/RS