

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 - 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"

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 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.

Autor: PODER EXECUTIVO

Relator: Deputado ROGERIO MARINHO

EMENDA

Dê-se nova redação ao art. 611-A, acrescentado ao Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo art. 1º do PL 6787/16 para alterar o caput e suprimir os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII e XIII e os §§ 3º e 4º, e acrescentar o § 5º, na forma que se segue:

“Art. 1º

.....

“Art. 611-A. A convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei.

§ 1º - 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 respeito ao princípio da liberdade da negociação e o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva;

§ 2º - É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma 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; (mantido na forma do PL 6787/16)

§ 3º - suprimido;

§ 4º - suprimido;

§5º - As condições de trabalho estabelecidas em convenção ou em acordo coletivo vigorarão apenas pelo prazo estabelecido no instrumento coletivo e não integrarão de forma definitiva os contratos de trabalho, salvo disposto em sentido contrário no instrumento coletivo.

.....” (NR).

JUSTIFICATIVA

O aperfeiçoamento sugerido à proposta soluciona o fato de ela explicitar (nos incisos do artigo 611-A) sobre quais assuntos (direitos) a negociação coletiva poderia ultrapassar a lei, seja para flexibilizar a forma de gozo do direito, seja para reduzir ou aumentar esses direitos. Essas limitações ao projeto de lei não refletem adequadamente a previsão constitucional do artigo 7º, XXVI, no sentido do reconhecimento pleno da negociação coletiva.

Não deve ser limitada a negociação coletiva, amparada pela autonomia da vontade coletiva garantida pela Constituição, pois tais restrições vão de encontro aos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos. O dispositivo deve prever amplamente que as convenções e acordos coletivos têm força de lei. Inclusive, a esse respeito, o STF, no Recurso Extraordinário 590415, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, decidiu, com repercussão geral reconhecida, isto é, para todos os casos, que a negociação coletiva tem força de lei se não violar a Constituição Federal ou normas de segurança e saúde no trabalho.

Nesse julgamento, o STF, ao tratar da autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXVI), também dispôs sobre o princípio da liberdade de negociação para o exame da convenção ou acordo coletivo, de forma que a lei não pode dispor sobre as condições em que esta pode ser realizada, o período de validade e a supressão ou não de direitos, que não aqueles que garantam o padrão civilizatório mínimo. Assim, preserva-se o núcleo essencial do direito, como ocorre na teoria da ponderação entre princípios constitucionais. Mantendo-se o núcleo essencial, permite-se que este possa ser mitigado, parcelado, reduzido ou suspenso por determinado período.

A supressão dos §§ 3º e 4º do artigo 611-A, reside no problema da premissa de que uma negociação coletiva traz sempre ancorada em si a redução de um direito para obtenção de ganho em outro, como uma relação de balanceamento simples e direto. A verdade é que os processos de negociação como um todo, mas especialmente os de negociação coletiva, são movidos pela busca de equilíbrio de todos os interesses envolvidos, balanceando-se o conjunto de todos os aspectos envolvidos na relação, inclusive de alguns não expressamente escritos no instrumento.

Finalmente, quanto à inclusão do novo § 5º, deve-se observar que a ultratividade das negociações coletivas, isto é, a manutenção de exigência de suas cláusulas após o vencimento do instrumento coletivo (que tem prazo máximo de dois anos – art. 614, §3º, da CLT), foi incluída no mundo trabalhista brasileiro pelo TST, a partir da alteração da Súmula n. 277, em 2012. Contudo, recentemente, por medida liminar, o Ministro Gilmar Mendes, do STF, suspendeu sua aplicação (ADPF 323). É importante, porém, que a própria legislação afaste dúvidas sobre sua existência, ao mesmo tempo em que permita, se as partes assim dispuserem, sua aplicação, pelo que se sugere a regra da preservação da validade dos instrumentos coletivos pelo período firmado, salvo disposição contrária das próprias partes.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**