



EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº _____, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

Pelo Fortalecimento dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da Economia Digital

Modifique-se no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o art. 611-A na forma abaixo:

Art. 1º O 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. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho prevalece sobre a lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que cada uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas 10 (dez) dias ininterruptas ininterruptos de trabalho;

II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

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

IV - horas **in itinere**;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma 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;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII – registro controle de jornada de trabalho.; e

XIV – outros temas desde que não violem as demais normas de medicina e segurança do trabalho à exceção dos aspectos atinentes à jornada de trabalho previstos neste artigo.



§ 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 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.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI e XIII 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.

§ 5º O trabalhador contratado para o cumprimento de entregas de tarefas objetivas e específicas não se sujeitará a controle de jornada de trabalho.

§ 6º A convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá dispor sobre outros elementos de interesse das categorias além daqueles exemplificados nos incisos I a XIII do **caput** deste artigo.

§ 7º Não contraria princípios e normas constitucionais a convenção ou acordo coletivo de trabalho firmado nos termos deste artigo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A economia baseada no conhecimento e na informação vem se intensificando e produzindo diversificação da oferta de bens tangíveis e intangíveis, sejam eles comerciais, financeiros, culturais, educacionais ou de entretenimento. Tal fenômeno vem alterando a interação econômica e social por meio de dispositivos computacionais que se tornam as principais ferramentas de produção de conhecimento e pela Internet, o grande espaço de compartilhamento e troca. Elevou-se, a níveis sem precedentes, a velocidade da criação, transferência, compartilhamento, uso e integração de informações e conhecimento entre indivíduos e empresas.

Neste contexto, vemos surgir um novo trabalhador, com perfil, qualificações, anseios e desafios diferentes do trabalhador da era industrial. Este novo trabalhador orienta-se pela consecução de objetivos mensuráveis, ao invés da execução de rotinas fixas e repetitivas. Sua atividade é centrada na criação de novas ideias ou na resolução problemas, e desempenhada a partir da aplicação do conhecimento sobre a massa de informação disponível. O trabalho deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. O novo profissional não vê jornadas de trabalho



diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.

A decretação da CLT, em 1943, se dá no contexto da economia industrial, caracterizada pelas relações laborais do chão de fábrica. A dependência dos meios de produção, de propriedade do empresário industrial, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador em face ao empregador são características desta era que permeiam os dispositivos legais e a jurisprudência.

Com a diversificação das formas de produção, evidenciada pela expansão do setor de serviços, e o consequente impacto no mercado de trabalho, o trabalhador industrial e do conhecimento passam a coexistir. Se faz mister atualizar o direito do trabalho, aperfeiçoando os mecanismos de tutela de direitos de modo que atendam as expectativas dos profissionais do conhecimento e sejam compatíveis com o desenvolvimento de novos modelos de negócios.

Pelo fortalecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

O art. 7º, XXVI da Constituição Federal reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores, urbanos e rurais. Há, inclusive, permissivo constitucional a respeito da redutibilidade salarial quando houver cláusula em convenção e acordo coletivo.

Assim, as alterações que ora se propõe visam restabelecer a legitimidade dos acordos firmados entre os trabalhadores reunidos coletivamente e os empregadores, conforme ditame da própria Constituição Federal de 1988. Ademais, é importante que o legislador reconheça a inexistência de presunção de hipossuficiência do trabalhador que tenha direitos e deveres plasmados em cláusula objeto de acordo coletivo. A natureza coletiva da negociação repele eventual noção de fragilidade do trabalhador. As mudanças propostas buscam garantir segurança jurídica a todas as partes e retomar a confiança entre trabalhadores e empregadores.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG