

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 10572, DE 2018

Altera a redação dos arts. 444 e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os limites das negociações individual e coletiva de trabalho.

Autor: Deputado PATRUS ANANIAS

Relator: Deputado ALEXANDRE
LINDENMEYER

VOTO EM SEPARADO

(Do Dep. Sanderson)

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 10572/2018, de autoria do deputado Patrus Ananias (PT-MG), propõe alterações na CLT que representam retrocessos em diversos pontos da Reforma Trabalhista, especialmente no que diz respeito à negociação coletiva e no direito coletivo do trabalho, que melhor atendem a dinâmica da organização do trabalho contemporâneo.

O projeto foi distribuído às Comissões de Trabalho (CTRAB) e Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). Atualmente, encontra-se na Comissão de Trabalho (CTRAB), com parecer pela aprovação do relator, Dep. Alexandre Lindenmeyer (PT-RS), nos termos do substitutivo.



* C D 2 5 8 5 2 6 3 2 0 0 *

II - VOTO

Não obstante as ponderações apresentadas pelo relator, impõe-se, por dever e responsabilidade, a formulação de observações que consideramos indispensáveis para uma análise mais abrangente e crítica da matéria em debate.

Particularmente, o substitutivo retrocede quanto aos seguintes avanços implementados pela Reforma:

- O poder de negociação do empregado “**hipersuficiente**”, na forma do parágrafo único do art. 444 da CLT;
- A prevalência do **negociado sobre o legislado** em matérias disponíveis, desnaturando por completo o art. 611-A;
- Regras sobre **duração do trabalho e intervalos não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** (parágrafo único do art. 611-B da CLT);
- O **fim da ultratividade** (§ 3º do art. 614 da CLT);
- A **prevalência da disposição específica (acordo local) sobre disposição mais genérica (convenção regional)**, na forma do art. 620 da CLT, com a volta da “norma mais favorável”, revogando-se os §§ 2º e 3º do art. 8º, todos da CLT.

Quanto aos hipersuficientes, há a alteração do parágrafo único do art. 444, que permite a determinados trabalhadores, com alto nível de instrução e remuneração, negociarem determinadas condições de seus contratos de trabalho, resguardados os direitos fundamentais, constitucionalmente assegurados, tais quais 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, FGTS, licença-maternidade e paternidade etc. (art. 7º, da CF).

A figura do chamado “empregado hipersuficiente”, introduzida pela Reforma Trabalhista, representa um avanço relevante no reconhecimento da autonomia individual nas relações de trabalho. Trata-se do reconhecimento de que determinados trabalhadores, em razão de sua qualificação profissional



* C D 2 5 8 5 5 2 6 3 2 0 0 0

e nível de remuneração, possuem condições de negociar diretamente com o empregador cláusulas contratuais que melhor atendam aos interesses de ambas as partes. Essa possibilidade não elimina direitos, mas amplia a liberdade de escolha, permitindo, por exemplo, ajustes sobre jornada, intervalos ou regime de trabalho, sempre com base na reciprocidade e na boa-fé contratual.

Em 2025, o valor mínimo para que um empregado com diploma de nível superior seja enquadrado como “hipersuficiente”, nos termos do art. 444, parágrafo único, da CLT, é de R\$ 17.600,00. Esse valor corresponde a duas vezes o teto do INSS, que atualmente é de R\$ 8.800,00.

Esse patamar salarial é extremamente elevado para os padrões brasileiros. Segundo dados recentes da PNAD Contínua e da RAIS, mais de 97% dos trabalhadores formais no Brasil recebem menos que esse valor, o que reforça o caráter excepcional da norma e sua aplicação restrita a uma minoria da força de trabalho.

Trata-se de profissionais altamente qualificados, com curso superior e remuneração elevada, que, em geral, ocupam posições estratégicas e de difícil substituição no mercado.

Nessas condições, a subordinação típica da relação de emprego se atenua, aproximando-se do que, em outros países, se denomina parassubordinação. No Brasil, embora esses trabalhadores continuem amparados pela CLT, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) reconheceu sua maior autonomia, permitindo-lhes negociar diretamente certas condições contratuais, sem prejuízo dos direitos constitucionais.

O substitutivo, ao tentar restringir essa possibilidade, representa um retrocesso na valorização da autonomia individual e da modernização das relações de trabalho.

A proposta de alteração dos arts. 611-A e 611-B da CLT configura um retrocesso ao enfraquecer a prevalência do negociado sobre o legislado — um dos pilares da Reforma Trabalhista.

A legislação atual valoriza a negociação coletiva como instrumento legítimo de adaptação das normas às realidades específicas de



* C D 2 5 8 5 5 2 6 3 2 0 0 0 *

cada categoria, respeitando os direitos constitucionais e um núcleo essencial de garantias trabalhistas.

Essa diretriz está em consonância com a Convenção nº 98 da OIT, que assegura a liberdade sindical e incentiva a negociação coletiva como meio legítimo de definição das condições de trabalho. Também reflete o princípio da equivalência entre os sujeitos coletivos da negociação, reconhecido pelo TST, segundo o qual sindicatos e empregadores possuem legitimidade e equilíbrio para pactuar, dentro dos limites constitucionais, condições que atendam às especificidades de cada categoria. **Reverter esse avanço compromete a segurança jurídica e a autonomia das entidades sindicais¹.**

A exigência de explicitação de cláusulas compensatórias, conforme proposta no § 4º do art. 611-A, representa um entrave à dinâmica da negociação coletiva.

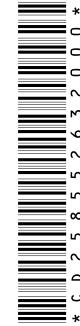
Ao vedar genericamente a supressão, renúncia ou redução de direitos legais, o substitutivo ignora que, muitas vezes, ajustes pontuais — como a redução do intervalo intrajornada — são fruto de escolhas legítimas dos próprios trabalhadores, que visam adequar a jornada às suas necessidades.

A negociação coletiva, nesses casos, não implica perda de direitos, mas sim reconfiguração de condições em benefício mútuo, dentro dos limites constitucionais. A proposta, portanto, desconsidera a lógica da autonomia coletiva e sinaliza um retrocesso em relação ao modelo consagrado pela Reforma Trabalhista.

No mesmo sentido, a proposta do substitutivo é inconstitucional, pois afronta diretamente a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1.046).

Na ocasião, a Corte reconheceu a validade de acordos e convenções coletivas que, ao considerar a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, mesmo sem a exigência de vantagens compensatórias específicas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

¹ Disponível em: RR - 1778-78.2012.5.02.0462 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015



Trata-se de um marco na valorização da negociação coletiva como expressão legítima da autonomia privada coletiva, dentro dos limites constitucionais. Ao contrariar esse entendimento, o substitutivo representa não apenas um retrocesso legislativo, mas uma violação direta à jurisprudência consolidada do STF².

A proposta legislativa em análise afronta a autonomia coletiva reconhecida pelo STF no Tema 1.046, ao tentar restringir a liberdade de negociação entre sindicatos e empregadores. Conforme a tese fixada, os sujeitos coletivos podem pactuar limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas infraconstitucionais, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Intervenções legislativas que busquem minar essa liberdade são, portanto, inconstitucionais.

Além disso, a segurança jurídica trazida pela Reforma Trabalhista contribuiu para um ambiente mais favorável aos negócios, o que, por sua vez, estimulou a geração de empregos. Os dados oficiais mostram saldo positivo de empregos com carteira assinada em todos os anos desde sua aprovação — com exceção de 2020, devido à pandemia. Entre 2018 e 2022, foram criados cerca de 5,8 milhões de postos formais.

Importante destacar que a negociação coletiva manteve sua vitalidade: em 2022, foram firmados mais de 41 mil instrumentos coletivos, número semelhante ao de anos anteriores, segundo o Sistema Mediador do Ministério do Trabalho. Isso demonstra que a Reforma não enfraqueceu a negociação, mas a consolidou como ferramenta legítima de adaptação das relações de trabalho.

Não se pode deixar de falar que a redação proposta para o art. 611-A fala em “representatividade”, o que é um parâmetro do sistema de pluralidade sindical. Como se sabe, o Brasil adota o sistema da unicidade sindical, pois “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” (art. 8º, II, da

² (STF ARE 1.121.633, Repercussão Geral 1.046)



* C D 2 5 8 5 2 6 3 2 0 0 0 *

CF). Por isso, o substitutivo também incorre em **inconstitucionalidade quanto a esse ponto**.

Os parágrafos propostos ao art. 611-A da CLT reforçam o retrocesso legislativo ao esvaziarem a autonomia coletiva. O §1º, embora mencione a valorização da negociação para melhoria das condições sociais, contradiz o próprio texto ao impor limites que inviabilizam a prática negocial. O §2º é redundante, pois já existe vedação à negociação sobre normas de saúde e segurança do trabalho (art. 611-B, XVII). O §3º retoma a ultratividade, superada pela Reforma Trabalhista, e o §5º estimula a judicialização ao facilitar a anulação de cláusulas coletivas livremente pactuadas.

Ao proibir a supressão ou redução de direitos legais, o substitutivo ignora que a negociação coletiva, quando legítima e equilibrada, pode envolver concessões mútuas em benefício dos próprios trabalhadores. A tentativa de ampliar o conceito de normas de saúde e segurança para incluir jornada e intervalos também restringe indevidamente a liberdade negocial, desconsiderando que ajustes como a redução do intervalo intrajornada muitas vezes refletem a vontade do trabalhador.

Trata-se, portanto, de uma proposta que compromete a efetividade da negociação coletiva, afronta a jurisprudência do STF e enfraquece os instrumentos legítimos de adaptação das relações de trabalho à realidade contemporânea.

A tentativa de reintroduzir a ultratividade por meio do §3º do art. 614 (e do art. 611-A) representa flagrante retrocesso e afronta direta à decisão do STF na ADPF 323, que declarou inconstitucional a incorporação automática de cláusulas coletivas aos contratos individuais após o fim da vigência do instrumento. A Corte entendeu que tal prática desestimula a negociação coletiva, compromete a segurança jurídica e viola os princípios da legalidade e da separação dos Poderes.

Retomar a lógica da superada Súmula 277/TST, como propõe o substitutivo, inibe a renovação de benefícios e desestimula o diálogo social, pois impõe às empresas o risco de perpetuar obrigações mesmo após o



termino do acordo. Trata-se, portanto, de medida incompatível com a ordem constitucional vigente e com os fundamentos da Reforma Trabalhista.

Diante da instabilidade normativa e da dinâmica do mercado brasileiro, a ultratividade se mostra inadequada, pois compromete a flexibilidade essencial à negociação coletiva. O valor da negociação reside na possibilidade de as partes pactuarem condições alinhadas à realidade vigente no momento da celebração do acordo, quando conhecem plenamente o contexto econômico, jurídico e setorial. Esse momento deve ser preservado como referência para garantir a efetividade, a legitimidade e a aderência das cláusulas às necessidades concretas das partes.

O substitutivo ainda busca alterar o art. 620 (prevalência do local sobre o regional). A proposta de alteração do art. 620 da CLT, ao enfraquecer a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção, representa mais um retrocesso.

A negociação no âmbito da empresa é, por definição, mais próxima da realidade concreta dos trabalhadores e empregadores envolvidos. Em um país com dimensões continentais e grande diversidade regional, é natural que os acordos locais reflitam melhor as necessidades específicas de cada grupo.

A graduação normativa — da lei à convenção e, por fim, ao acordo coletivo — garante maior precisão e efetividade às condições pactuadas. Negar essa lógica compromete a autonomia sindical e a capacidade de adaptação das normas às realidades locais. Além disso, retomar a ideia da “norma mais favorável” sem considerar o conjunto das cláusulas, como exige a teoria do conglobamento, adotada no ordenamento jurídico brasileiro, gera insegurança jurídica e dificulta a aplicação prática dos instrumentos coletivos. Nesse sentido o entendimento pacífico do TST: AIRR-675-80.2012.5.01.0036; RR1701-22.2012. 5.15.0005, AIRR-238800-10.2006.5.01.0242.

Diante desse contexto, as revogações propostas aos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT explicitam a intenção de retroceder nos avanços institucionais da Reforma Trabalhista. O § 3º assegura a intervenção



mínima do Judiciário na autonomia coletiva, limitando-se à verificação dos elementos essenciais do negócio jurídico — medida que reforça a liberdade negocial e não encontra justificativa plausível para sua revogação.

Já o § 2º apenas reafirma o princípio da legalidade, ao impedir que súmulas e enunciados jurisprudenciais criem obrigações ou restrinjam direitos sem respaldo legal. A decisão do STF que declarou inconstitucional a Súmula 277 do TST, por exemplo, evidencia a importância de preservar esse limite.

Em síntese, o substitutivo representa um movimento de involução no direito coletivo do trabalho, ao fragilizar pilares como a autonomia sindical, a segurança jurídica e o respeito à legalidade.

A manutenção dos avanços promovidos pela Reforma Trabalhista é imprescindível, especialmente, a **prevalência do negociado sobre o legislado, a prevalência dos acordos coletivos sobre convenções, a definição de que regras sobre jornada e intervalos não são normas de saúde e segurança do trabalho, e a possibilidade de negociação individual com empregados hipersuficientes.**

Em conclusão, a Reforma Trabalhista trouxe modernização, segurança jurídica, estímulo ao emprego e redução da judicialização. Manter seus pilares é fundamental para a continuidade do desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil.

Ante o exposto, somos pela **rejeição da proposta.**

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2025.

Deputado Sanderson (PL/RS)

