

SENADO FEDERAL  
Emenda Supressiva nº \_\_\_\_\_ - CCJ  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 611-A e 611-B do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

**“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:**

**I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;**

**II – banco de horas anual;**

**III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;**

**IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;**

**V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;**

**VI – regulamento empresarial;**

**VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;**

**VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;**

**IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;**

**X – modalidade de registro de jornada de trabalho;**

**XI – troca do dia de feriado;**



**XII – enquadramento do grau de insalubridade;**

**XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;**

**XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;**

**XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.**

**§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.**

**§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.**

**§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.**

**§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.**

**§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”**

**“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

**I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;**

**II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;**



**III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);**

**IV – salário mínimo;**

**V – valor nominal do décimo terceiro salário;**

**VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;**

**VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;**

**VIII – salário-família;**

**IX – repouso semanal remunerado;**

**X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;**

**XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**

**XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;**

**XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;**

**XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;**

**XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**

**XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**

**XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;**

**XIX – aposentadoria;**

**XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;**



**XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;**

**XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;**

**XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;**

**XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;**

**XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;**

**XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;**

**XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;**

**XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;**

**XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;**

**XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”**

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o PLC nº 38, de 2017, institui a prevalência do negociado sobre o legislado.



No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo do PLC nº 38/2017 é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e que esta negociação prevaleça sobre a lei.

O art. 611-B lista de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que se trata de uma “exceção”, e que tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.

O art. 7º prevê, expressamente, que:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
.....”

A redação do “*caput*” não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores é a melhoria de sua condição social.

E, assim, em subordinação ao “*caput*”, o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a piora dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.



Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca: *“O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.”*

*“Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo”*

Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o *“caput”* do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei: *“O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção nº 154”*

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro-desemprego); XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados) do art. 611-A, por serem temas que a própria CF remete à Lei, na forma do art. 7º, a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

O princípio da reserva legal, assim, estaria sendo nulificado pela subordinação desses direitos a acordo ou convenção coletiva.



Sala da Comissão, em 20 de maio de 2017.

**Senador Lindbergh Farias**

