

## **MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017**

Altera a- Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

### **EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Acrescentem-se ao art. 3º da MP os seguintes inciso IV e V: .

Art. 3º.....

.....  
IV- **O art. 611-A** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

V- **O art. 611-B** do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

### **JUSTIFICAÇÃO**

A MP em tela visa, objetiva regulamentar e alterar artigos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseridos na CLT. Um desses artigos a ser alterado é o art. 611-A, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado.

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “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”

Com isso, a Carta Política já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei. Todavia, a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que, em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta. Logo, é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento



coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos empregados do que o disposto na legislação, conforme ser verifica na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO. EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. O debate se trava acerca da validade de cláusula de norma coletiva que atribuiu à remuneração do tempo in itinere a característica de ser parcela indenizatória, devida sem o adicional de horas extras e sem reflexo no cálculo de outras verbas. Em rigor, discute-se sobre tal cláusula revestir-se de eficácia que derivaria da autonomia privada coletiva ou, por outra, se teria tal preceito excedido o limite de disponibilidade reservado à autodeterminação dos atores sociais. Ao considerar, tendo em perspectiva o caso dos autos, que a remuneração do tempo de trabalho ou do tempo à disposição do empregador, nos limites da lei, não poderia ter sofrido redução ou desvirtuamento, o Tribunal Superior do Trabalho remete às seguintes razões de decidir: 1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE) que enlevam a autodeterminação coletiva cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato da categoria profissional, não se correlacionando com caso, como o dos autos, em que o Tribunal Regional do Trabalho constata não ter havido qualquer contrapartida, sob as vestes da negociação coletiva, para compensar a renúncia de direito pelos trabalhadores. Embargos conhecidos e não providos. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração em Recurso de Revista.(E-RR-205900-57.2007.5.09.0325) EM 27 DE JUNHO DE 2017.



Logo, vê-se que a autonomia negocial coletiva não é absoluta. Tal decisão fora proferida em 2016 para afastar um acordo coletivo que, conforme o tribunal, reduzia os direitos dos trabalhadores de uma usina de açúcar. O recurso analisado discutia uma proposta de acordo que dava às horas de deslocamento (*in itinere*) natureza indenizatória, e não remuneratória. Com isso, a empresa deixa de recolher contribuição previdenciária sobre a verba e o trabalhador deixa de recolher Imposto de Renda. Ao final, prevaleceu a jurisprudência do TST no sentido de que a natureza salarial das chamadas horas *in itinere*, ou de deslocamento, não pode ser afastada por meio de acordo coletivo.

Todavia, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu na CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) o art. 611-A com um sentido que relativiza os princípios da igualdade e da proteção ao empregado. Ao viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação às situações presentes nos incisos do artigo 611-A da CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) sem qualquer contrapartida que beneficie mais o empregado que a legislação, a Lei vai de encontro ao princípio da norma mais favorável e, por conseguinte, mitiga o princípio da proteção ao empregado.

Assim, quaisquer outras cláusulas que eventualmente tragam condições mais prejudiciais aos trabalhadores estão eivadas de patente inconstitucionalidade, razão pela qual o caput do art. 611-A deste projeto de lei deve ser adequado aos ditames constitucionais, garantindo, assim, o respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho.

Por essa razão, pedimos apoio dos nobres pares para a aprovação da emenda.

Sala das Comissões, 20 de novembro de 2017.

**Deputada Jô Moraes**



PCdoB/MG



CD/17621.83683-41