

NOTA TÉCNICA
REFORMA TRABALHISTA – PL Nº 6.787/2016

*PL nº 6.787/16 – Consolidação das Leis do Trabalho –
Alteração – Representação dos trabalhadores no local
de trabalho – Trabalho temporário*

INTRODUÇÃO

Esta nota técnica analisa o Projeto de Lei nº 6.787, de autoria do Poder Executivo, apresentado em 23 de dezembro de 2016, trazido no bojo da denominada “reforma trabalhista” pretendida pelo Governo Federal.

O PL nº 6.787 modifica, além da Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 6.019, de 1974, tratando das eleições de representantes de trabalhadores em seus locais de trabalho e sobre trabalho temporário.

Procuramos oferecer um texto direto, objetivo, com apuro técnico e, na medida do possível, com linguagem acessível.

1**MULTA POR FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO**

O artigo 1º do Projeto de Lei altera o artigo 47 da CLT, que dispõe sobre multa à empresa que mantiver empregado não registrado. A redação atual estabelece multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

A alteração proposta majora o valor da multa para R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado. A forma de reajuste será disciplinada no art. 634, pelo IPCA.

Há, ainda, fixação de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

O PL dispõe também sobre nova infração administrativa e multa na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 da CLT (qualificação civil ou profissional de cada trabalhador e dados relativos à sua admissão no emprego, duração e

efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador).

Tais alterações são benéficas e poderão combater a informalidade da mão de obra no Brasil.

REGIME A TEMPO PARCIAL

O PL nº 6.787/16 propõe alterações consideráveis à modalidade de trabalho em regime de tempo parcial, prevista no art. 58-A da CLT, que originalmente veio ao mundo por meio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, quando então o segundo governo Fernando Henrique Cardoso propôs, também, medidas ditas de “modernização” das relações de emprego.

O trabalho em regime de tempo parcial impõe flexibilização aos regimes geral e especiais de trabalho previstos tanto na Constituição Federal, quanto na legislação trabalhista, pois possibilita a redução da jornada de trabalho que os caracteriza, mediante o pagamento de salário ***“proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral”*** (§ 1º do art. 58-A da CLT).

Esta **proporcionalidade**, por sua vez, inflige à sociedade uma **consequência nefasta**, que é a **possibilidade de ver os seus trabalhadores serem remunerados, por seu trabalho, em valor inferior ao salário-mínimo legal**, o qual, pelo inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, é aquele basilar, elementar, ***“capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”***.

É indigno que, pelo fruto de seu emprego regular, um ser humano não seja capaz de atender às necessidades elementares descritas constitucionalmente. Ou seja, a precarização das condições de trabalho é inerente a esta referida modalidade.

Esta consequência nefasta afina-se com a lógica cruel dos choques neoliberais. Ao criar uma massa de trabalhadores subassalariados, busca-se impactar as taxas de desemprego, sob o raciocínio de que ***“quanto maior for a queda no salário real, menor o aumento do desemprego”***. Raciocínio que, não por acaso, foi transcrito como título e objeto de coluna redigida por Samuel Pessoa, publicada na edição digital do jornal Folha de S. Paulo do dia 08/01/2017. Doutor em Economia, ativo participante do “Instituto Millenium”, o referido colunista defende a seguinte crueldade: ***“A vantagem de uma rápida queda do salário real é que o ajustamento inflacionário — isto é, o processo de trazer a inflação para a meta —***

ocorre com menor aumento da taxa de desemprego.”¹ Outra consequência indesejável da redução da massa salarial é a diretamente proporcional redução na arrecadação dos tributos sociais.

Desde o seu surgimento, estas consequências nefastas foram amplamente contestada pelos trabalhadores no âmbito da Justiça do Trabalho, que, por fim, entendeu por convalidá-las, sob o seguinte fundamento que hoje integra a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

“O salário mínimo previsto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal é fixado com base na jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII, da Constituição Federal). Assim, sendo a jornada de trabalho do empregado inferior àquela constitucionalmente estipulada, cabível o pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas, não havendo que se falar em violação do artigo 7º, incisos IV e XIII, da Carta Magna.” (Processo: RR - 32600-06.2005.5.07.0026 Data de Julgamento: 28/02/2007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/03/2007).

Pela alteração da redação do art. 58-A da CLT proposta pelo PL nº 6.787/16, a possibilidade de uso da modalidade contratual do **trabalho em regime de tempo parcial é ampliada**. Ao contrário da jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, sem a possibilidade de elastecimento por horas extras (§ 4º do art. 59 da CLT), que caracterizam a modalidade original, **a nova redação proposta pelo PL prevê dois regimes:**

3

1º) de até 30 horas semanais, sem possibilidade de hora extra; e

2º) de até 26 horas semanais, com possibilidade de até 6 horas extras por semana (*caput* da nova redação).

Em um raciocínio matemático ligeiro, dois trabalhadores, em regime de 28 (vinte e oito) horas semanais cada um, podem substituir um trabalhador contratado pelo regime geral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e que presta 2 (duas) horas extras diárias, isto com custos mais baixos.

Na hipótese, para as mesmas 56 (cinquenta e seis) horas de trabalho semanais, os dois primeiros trabalhadores seriam remunerados pelo mesmo salário-hora normal do terceiro, sem os custos adicionais das horas extras por ele prestadas.

E atenção: a nova redação proposta para o art. 58-A da CLT **mantém intacto o § 2º do dispositivo original**, segundo o qual **“Para os atuais empregados, a adoção do regime de**

¹ <http://www1.folha.uol.com.br/colunas/samuelpessoa/2017/01/1847948-quanto-maior-for-a-queda-no-salario-real-menor-o-aumento-do-desemprego.shtml>

tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva".

Por óbvio, com o aprofundamento da crise econômica, haverá grande pressão sobre os trabalhadores para que exerçam a referida ***"opção manifesta perante a empresa"***.

Por esta razão, **em suas datas-bases, na elaboração de suas normas coletivas, os sindicatos deverão estar atentos a cláusulas que prevejam a conversão dos regimes geral e especiais de trabalho pelo de tempo parcial, para, senão rechaçá-las de pronto, que se incluam garantias à livre manifestação da vontade do trabalhador – como, por exemplo, a homologação do contrato individual de conversão de regime pelo sindicato.**

REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Sob a justificativa de *"desenvolver as relações de trabalho no país"* (Exposição de Motivos do Projeto de Lei), o PL nº 6.787/16 propõe a inclusão do art. 523-A no corpo da CLT, pelo qual é assegurada ***"a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho"***. Pretensa regulamentação ao art. 11 da Constituição Federal, a representação dos trabalhadores deverá observar os seguintes critérios, prerrogativas e competências:

4

Critérios (caput do art. 523-A proposto):

- um representante quando a empresa possuir mais de duzentos empregados (inciso I do art. 523-A);
- o representante, independentemente de filiação sindical, deverá ser eleito e empossado conforme os procedimentos previstos no inciso II do dispositivo;
- mandato com duração de dois anos, permitida a reeleição (inciso III do art. 523-A); e
- garantia no emprego, "desde o registro da candidatura até seis meses após o final do mandato" (inciso III do art. 523-A).

Prerrogativas e competências (§ 1º do art. 523-A proposto):

- garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho (inciso I do § 1º do art. 523-A); e
- dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias (inciso II do § 1º do art. 523-A).

Por (I) concorrer com as prerrogativas e competências de **“defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”**, expressamente previstas aos sindicatos pelo inciso III do art. 8º da Constituição Federal e (II) por seu baixo alcance, a medida foi recebida com ceticismo pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, a qual, em artigo publicado no dia 26/12/2016², foi taxativa ao decretar: **“Temer mente: reforma enfraquecerá o trabalhador”**.

(I) De fato, ao ditar prerrogativas e competências ao representante sindical não previstas na Constituição Federal e, mais, concorrentes com aquelas inerentes aos sindicatos, ao contrário do que afirma o PL e como bem antecipou o artigo da CUT antes mencionado, a representação do trabalhador, em termos genéricos, não será fortalecida.

(I.1) Muito pelo contrário, a inexistência no Brasil de um conjunto normativo que coíba a prática de atos antissindicais pode provocar um completo desvirtuamento do instituto, que por sua regulamentação frouxa, sem qualquer previsão de um sistema de freios e contrapesos que equilibre ou mesmo anule a influência da parte hipersuficiente na relação de trabalho, será certamente passível de manipulação.

Veja-se, por exemplo, que o inciso II do novo art. 523-A não prevê, sequer, de quem será a responsabilidade pela condução do processo eleitoral nele previsto, tornando urgente, até, que os sindicatos assumam a vanguarda na implementação do instituto, quando vigente. Isto ao menos garantiria certa independência na condução do escrutínio.

5

(I.2) Outro exemplo em que o instituto da representação sindical no local de trabalho conflita com as prerrogativas dos sindicatos, com potenciais prejuízos para os trabalhadores, diz respeito à competência **“(…) de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias”**, classificada no PL como **“dever”**.

De pronto, esta competência contraria a prerrogativa dos entes sindicais de assistência do trabalhador no ato da rescisão do seu contrato de trabalho, quando vigente por mais de um ano, que lhes foi entregue pelos §§ 1º e 7º do art. 477 da CLT, sob pena, inclusive, da própria invalidação do ato:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

² <http://www.cut.org.br/imprimir/news/1a964376277fd9a40fe7563694d8d8df/>

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

(I.3) E mais. Não se pode esquecer que a CLT, alterada pela Lei nº 9.958/2000, já possui um instrumento voltado à conciliação de **“conflitos individuais do trabalho”** surgidos no âmbito das empresas.

Faz-se referência às “Comissões de Conciliação Prévia”, previstas no art. 625-A da CLT, que por sua constituição sempre paritária (artigos 625-A, B e C, da CLT), com equilíbrio de forças entre as empresas e os sindicatos, é melhor foro para soluções de conflitos do que a simples figura individual do representante do trabalhador no local de trabalho, inclusive por sua limitação quanto aos aspectos legais do litígio.

Outra vantagem das Comissões de Conciliação Prévia sobre a representação no local de trabalho, ainda no que diz respeito às soluções dos conflitos individuais do trabalho, diz respeito à sua efetividade. Sim, pois, aceita a conciliação em seu âmbito e lavrado o respectivo termo na forma do art. 625-E da CLT, este, o termos, passa a ser considerado *“título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressaltadas”* (parágrafo único do art. 625-E da CLT). O mesmo não se pode dizer quanto às conciliações conduzidas pelo representante individual.

6

(II) Ademais, há também a questão relacionada com o verdadeiro impacto desta representação nas relações entre trabalhadores e empresas, por seu restrito alcance.

(II.1) Em seu artigo de 2016, com base em dados do DIEESE compilados do IBGE, a CUT demonstrou que **“a maior parte das empresas ficará de fora dessa exigência”**, pois **“a média de trabalhadores por empresa no Brasil, em 2014, era de 26 empregados”**.

O gráfico a seguir corrobora a afirmação:

**Tabela 1 - Resultados das empresas industriais,
segundo as variáveis selecionadas - Brasil - 2013-2014**

Variáveis selecionadas	Resultados das empresas industriais	
	2013	2014
Número de empresas	334 474	334 752
Pessoal ocupado total	9 038 136	8 817 389
Média de pessoal ocupado por empresa	27	26
Receita líquida de vendas (1 000 000 R\$) (1)	2 660 902	2 796 480
Gastos de pessoal (1 000 000 R\$) (1)	386 337	416 779
Valor bruto da produção (1000 000 R\$) (1)	2 536 933	2 655 537
Consumo intermediário (1 000 000 R\$) (1)	1 759 908	1 872 413
Valor adicionado (1 000 000 R\$) (1)	777 024	783 124
Valor bruto da produção industrial (1 000 000 R\$) (1)	2 416 100	2 529 984
Custos das operações industriais (1 000 000 R\$) (1)	1 330 927	1 410 596
Valor da transformação industrial (1 000 000 R\$) (1)	1 085 172	1 119 388
Investimentos realizados para o ativo imobilizado (1 000 000 R\$) (1)	214 605	216 250
Custos e despesas (1 000 000 R\$) (1)	2 752 815	2 997 218

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria, Pesquisa Industrial Anual - Empresa 2013-2014.

(1) Em valores correntes.

Realmente, dados da Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas do IBGE confirmam esta informação. Por meio de mapeamento elaborado por esta Diretoria, intitulado ***“Tabela 1 – Empresas e outras organizações, pessoal ocupado total e assalariado em 31.12, pessoal assalariado médio, salários e outras remunerações e salário médio mensal, por sexo e escolaridade, segundo as faixas de pessoal ocupado total e as seções da classificação de atividades – Brasil – 2013-2014”*** (anexa), pode-se afirmar que a representação proposta impactará menos de 46 mil empresas, em um total de mais de 5 milhões existentes no País; ou algo em torno de menos de 1%. Eis a transcrição da tabela, na parte que interessa:

7

Faixas de pessoal ocupado total e seções da classificação de atividades			Empresas e outras organizações	Pessoal ocupado total em 31.12
Total			5 103 357	55 263 992
Faixas de pessoal ocupado				
0	a	4	3 666 556	6 501 648
5	a	9	776 114	5 023 560
10	a	19	385 997	5 093 381
20	a	29	104 278	2 477 012
30	a	49	74 458	2 802 500

50	a	99	47 994	3 287 340
100	a	249	26 967	4 141 080
250	a	499	10 346	3 610 539
500	e	mais	10 647	22 326 932

(II.2.) Por fim, deve ser dada a devida atenção à possível incongruência existente no texto do PL.

No texto proposto como o § 2º do potencial art. 523-A da CLT, há referência a “**representantes de empregados por estabelecimento**”: “§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento”. Ou seja, “**por estabelecimento**”, não mais “**por empresa**”.

Posto em prática este dispositivo, consideradas as já referidas prerrogativas e competências do representante dos trabalhadores no local de trabalho, concorrentes com as inerentes à representação sindical, o grande número de representantes eleitos poderá desequilibrar a própria atividade sindical – administrada que é por uma “**diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros**” (art. 522 da CLT) –, tornando inócua a previsão constitucional de ser “**obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho**” (art. 7º, VI, da Constituição Federal).

8

Sim, pois o empoderamento de uma representação de trabalhadores no local de trabalho a esse nível (§ 2º do art. 543-A) jogaria por terra o conceito de categoria profissional e as vantagens político-sociais dele advindas, conduzindo o processo negocial a um influxo egocêntrico – ampliação das negociações por empresa, p. e. –, que, pernicioso aos anseios coletivos da classe trabalhadora por seu caráter excludente, característico das sociedades ultraliberais.

FORÇA DE LEI DA CONVENÇÃO E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Em radicalização à tendência jurisprudencial que vem se afirmando paulatinamente nos âmbitos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, pela qual se privilegia a “**prevalência do negociado sobre o legislado**” ou a “**autonomia coletiva da vontade**”, a reforma trabalhista proposta pelo Governo Temer vai além e confere eficácia legal própria à convenção ou ao acordo coletivo de trabalho, quando dispuser sobre os assuntos que relaciona.

O PL propõe alteração no conteúdo da CLT, para nela inserir o art. 611-A, o qual prevê, literalmente, que ***“A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre”***:

- “I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas 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 de jornada de trabalho.”

9

Ora, muito embora se refira à ***“força de lei”***, que é ***inerente a todos os contratos*** – gênero do qual os acordos e convenções coletivas de trabalho são espécies –, o PL, nesta parte, desconsidera o que é estipulado pelo **art. 421 do Código Civil**, que consagra a regra de que ***“a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”***.

À luz deste dispositivo (art. 421 do CCB) e bem entendida a ***função social das normas coletivas de trabalho*** como sendo aquela de ***melhoria da condição social dos trabalhadores*** (art. 7º da CF: *“são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”*), é incongruente o entendimento de que possam ser meio viável para a redução de direitos, como quer a reforma trabalhista do governo Temer.

Nesse sentido, louva-se a previsão do **§ 2º** do proposto art. 611-A da CLT, quando proíbe a alteração de norma de segurança e medicina do trabalho via instrumento coletivo:

*“§ 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.”*

Outra condicionante à regra do *caput* do art. 611-A diz respeito à **flexibilização de norma legal sobre salário e jornada**, que só será válida quando ***“explicitar vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado”***:

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

Apesar de aparentemente benéfico ao trabalhador, o § 3º do art. 611-A proposto pelo PL nº 6.787/16 é omissivo, afinal, o que caracterizaria a dita **“vantagem compensatória”**? Bastaria que as partes assim a declarem? Em termos pecuniários, a compensação deveria equiparar-se ao ganho patronal pela flexibilização da norma legal? A coação travestida em forma da mera manutenção do contrato de trabalho, sem qualquer cláusula de estabilidade provisória no emprego, seria o suficiente para caracterizar uma vantagem?

10

Por outro lado, uma mera vantagem compensatória, isoladamente, não pode servir de parâmetro para a supressão de direitos – nunca se chegou a tanto em termos legais!

A necessidade de explicitação da vantagem compensatória é justificada pela redação do § 4º subsequente. Este dispositivo prevê que a eventual **procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva imporá, obrigatoriamente, como consequência, a anulação da cláusula de vantagem compensatória**, com a previsão expressa de devolução, pelo trabalhador, dos valores correspondentes a esta última:

*“§ 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.**”*

³ Dispositivos citados – CF:

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

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Por fim, o texto proposto para o art. 611-A, por seu **§ 1º**, acaba por constranger a competência constitucional da Justiça do Trabalho (art. 114 da Constituição Federal), ao sugerir ao Órgão que, *“No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a **Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitando 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**”* – princípio este, diga-se, não contemplado no citado art. 104 do CCB.

Quanto à autonomia coletiva da vontade

As complexas questões inerentes ao debate da tese jurídica popularmente conhecida como a **“prevalência do acordado sobre o legislado”** já foram exaustivamente dissecadas pelo advogado **José Eymard Loguercio**, sócio deste **LBS Advogados**, em artigo publicado para a revista digital Migalhas, no dia 03/10/2016.⁴

Ao situar o tema no tempo, o artigo demonstra que ele retroage, em termos legislativos, ao segundo governo Fernando Henrique Cardoso, quando houve o encaminhamento do PL nº 5.483/01, que propunha a alteração do artigo 618 da CLT, para dar prevalência aos acordos e convenções coletivas de trabalho. O projeto chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal sob o número PLC nº 134/01. Em 08/05/03, o Presidente Lula solicitou a retirada do projeto, que foi arquivado somente 11 meses depois, em junho de 2004.

O artigo também esclarece que, no **âmbito judicial**, desde há muito o **Tribunal Superior do Trabalho “vem sinalizando hipóteses em que, nos casos especificados, se admite uma maior ‘flexibilidade’ nos acordos ou convenções coletivas, desde que incluídas contrapartidas explícitas e compensatórias quanto ao que fora negociado”**. O Índice de Súmulas do TST evidencia esta referida evolução jurisprudencial. Os seguintes verbetes sumulares são exemplares, por ora privilegiam a teoria da **“autonomia coletiva da vontade”**, ora restringem a sua eficácia:

“SÚM. 85/TST: COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016
I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver

⁴ <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI246600,71043-O+negociado+sobre+o+legislado+suprema+injustica>

norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

(...)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.”

“SÚM. 277/TST: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

“SÚM. 423/TST: TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.”

“SÚM. 437/TST: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

(...)

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva.

(...)”

“SÚM. 444/TST: JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012
É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por

trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

As súmulas citadas são decorrentes de interpretação da Constituição Federal, que, de um lado, em seu artigo 7º, *caput*, estabelece direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores e, por outro, nos incisos VI, XIII e XIV, admite a flexibilização de direitos por meio de acordos e convenções coletivas, o que suscita a discussão acerca da prevalência do negociado sobre o legislado nos casos em que há rebaixamento dos patamares mínimos estabelecidos.

A legislação esparsa também possui dispositivos contendo exceções do acordado prevalecendo sobre o legislado:

- Art. 58, § 3º, CLT
- Art. 59, CLT
- Art. 71, § 5º, CLT
- Art. 143, CLT
- Art. 235-C, CLT
- Art. 476-A, CLT
- Art. 42, Lei nº 9.615/98
- Art. 20, Lei nº 8.906/94
- Art. 2º, Lei nº 4.923/65
- Art. 50, VIII, Lei nº 11.101/05
- Art. 1º, Portaria MTE nº 373/01

Há também decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal que admitem tal prevalência, não sumuladas:

- Aumento do adicional noturno x eliminação da redução da hora noturna (art. 73, § 1º, CLT) – TST-SDI-DRR nº 31645/2007;
- Validade do estabelecimento de natureza indenizatória do auxílio-alimentação;
- Validade de cláusula coletiva que autoriza o pagamento incorporado de repouso remunerado ao salário;
- Validade da quitação ampla em transação extrajudicial dos valores recebidos por meio de PDV ou PDI em havendo adesão voluntária e previsão em ACT de aprovação do plano – RE nº 590.415 (caso BESC);

- Validade da fixação das horas *in itinere* em pelo menos 50% do tempo total gasto no percurso – RE nº 895.759.

O artigo faz referência aos dois casos julgados pelo Supremo Tribunal Federal, citados acima, que impuseram forte retrocesso não só na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, mas também nas próprias relações de trabalho, ao mitigarem as limitações impostas às negociações coletivas, previstas na jurisprudência da mais alta Corte trabalhista.

O primeiro, do ano de 2015, em surpreendente mudança de comportamento, o STF julgou o **RE nº 590.415**, caso que ficou conhecido como PDI-BESC. A Justiça do Trabalho não reconhecera a validade da cláusula de acordo coletivo do BESC, que previa uma quitação geral sobre indenização recebida em programa de demissão incentivada (PDI) instituído pelo Banco e incluído em acordo coletivo de trabalho. O Besc, agora sucedido pelo Banco do Brasil S/A, recorreu ao STF. O Supremo, seguindo voto do Ministro Barroso, reformou a decisão para reconhecer a validade da cláusula. A decisão, na ocasião, jogou mais lenha nessa fogueira de ao sinalizar uma possível mudança sobre as decisões da Justiça do Trabalho acerca das limitações impostas às negociações coletivas.

O segundo, mais recente, data de 2016. Em 13 de setembro daquele ano, o Ministro Teori Zavascki surpreendeu ao decidir, monocraticamente, um caso cuja mensagem pública sinaliza a prevalência do acordado sobre o legislado. Trata-se do **RE nº 895.759**. Neste caso, o TST havia considerado ilegal (com base no artigo 58, § 1º, da CLT) a supressão das chamadas horas *in itinere*. Invocando o precedente de 2015, o Ministro Teori decidiu aplicá-lo sob o fundamento de que houve registro, na decisão, de que a supressão da parcela foi compensada com outros itens específicos de vantagens compensatórias concedidas – teoria, como visto, contemplada pelo § 3º do art. 611-A da CLT proposto pelo PL nº 6.787/16.

14

Tal como no referido artigo, agora também se conclui que a chamada autonomia coletiva decorre de uma das mais importantes funções do sindicato. Isso é fato. A valorização da negociação coletiva é condição do exercício da democracia. As normas coletivas, junto com a lei, compõem um sistema de direitos e de proteção para os trabalhadores. No entanto, só se pode falar em autonomia coletiva com a outra face da mesma moeda: a liberdade sindical. Ou seja, para que o sindicato possa efetivamente negociar, há que se estabelecer um sistema de proteção e garantias que, em muitos países, denomina-se "**legislação de sustento**". São garantias para sindicalistas e trabalhadores exercerem a necessária pressão sobre o setor patronal de modo a não estar, sempre, na dependência da aceitação de qualquer acordo pelo simples fato de manter os empregados de quem já está empregado. Ainda assim, não se há de considerar natural, normal, regular, prevalecente que a negociação coletiva sirva para reduzir ou retirar direitos! Não nasceu para isso. Nem o direito do trabalho!

Certo é que, em momentos de crise como os agora vividos, a ausência desta referida “**legislação de sustento**”, conjugada com a aplicação ampla da teoria da “**autonomia coletiva da vontade**”, impõem a fragilização do poder de negociação dos trabalhadores, que tendem à aceitação de acordos rebaixados, em troca, como dito, da simples manutenção dos seus empregos.

A urgência da defesa do conteúdo da Súmula nº 277 do TST e a impertinência da previsão de flexibilização da “ultratividade” das normas coletivas (inciso VI do proposto art. 611-A da CLT)

A degradação do quadro econômico-social do Brasil, com a consequente fragilização do poder de negociação das representações sindicais profissionais, torna urgente a mobilização dos trabalhadores em torno da luta pela defesa do conteúdo da Súmula nº 277 do TST⁵, que prevê a ultratividade das normas coletivas de trabalho, hoje travada no campo do Supremo Tribunal Federal (ADPF nº 323), com liminar já concedida pelo Ministro Gilmar Mendes, para suspender processos em curso na Justiça do Trabalho que versem sobre a matéria.

Daí também a impertinência do disposto no inciso VI da art. 611-A da CLT proposto pela reforma trabalhista do governo Temer, ao possibilitar a flexibilização da eficácia ultrativa inerente às negociações coletivas de trabalho.

15

Como bem se sabe, o TST esclarece em sua Súmula nº 277 que as cláusulas normativas previstas em convenções ou acordos coletivos são ultrativas, ou seja, permanecem em vigor enquanto não forem expressamente revogadas por negociação coletiva de trabalho superveniente. Esta Súmula tem por finalidade dar aplicabilidade prática ao artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, ao exigir que a negociação coletiva preserve “**as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**”.

Tratando-se de garantia cuja eficácia se extrai do texto do art. 114, § 2º, da CF, sem a previsão de qualquer possibilidade de flexibilização, reitera-se, a ultratividade das normas coletivas não pode ser objeto de negociação coletiva, se não for para reiterar ou melhorar o que já é constitucionalmente previsto, nunca para mitiga-la.

⁵ “**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

Do conflito do inciso II do proposto art. 611-A com o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal

Ao prever a possibilidade de pacto coletivo, com força de lei, ***“quanto à cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais”*** (inciso II do potencial art. 611-A da CLT), o PL nº 6.787/16 vai de encontro ao inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, que tem a seguinte redação:

“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”;

Ou seja, o **inciso II do potencial art. 611-A da CLT** conflita com o disposto no **inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal**, ao omitir-se quanto ao limite semanal máximo imposto à jornada de trabalho. Esta omissão poderá eivar a norma coletiva correspondente de nulidade, pelo desrespeito ao mencionado dispositivo constitucional.

Da impertinência da imposição de “força de lei” aos ajustes coletivos que têm por objeto “plano de cargos e salários” e “regulamento empresarial” (incisos VIII e IX do proposto art. 611-a da CLT)

16

A imposição de ***“força de lei”*** aos ajustes coletivos, que têm por objeto ***“plano de cargos e salários”*** e ***“regulamento empresarial”*** (incisos VIII e IX do art. 611-A proposto pelo PL nº 6.787/16), atrairá para as demandas judiciais decorrentes todo um arcabouço jurídico complexo, relacionado com a aplicação da lei no tempo, típico da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei nº 12.276/10).

Diz-se isso em especial quanto à retroação ou não das normas coletivas futuras e quanto ao alcance dos novos regulamentos de pessoal ou PCS, corroborados pelas primeiras: se alcançam ou não os trabalhadores contratados antes da sua vigência.

Hoje, boa parte destas demandas giram em torno da aplicação do art. 468 da CLT, que veda a alteração unilateral do contrato de trabalho, quando prejudicial ao trabalhador. Para estas demandas, o trabalhador encontra amparo na Súmula nº 51, I, do TST, segundo o qual ***“as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”***.

Esta garantia do item I da Súmula nº 51 do TST, sob o contexto da prevalência do negociado sobre o regulamentado e da ***“força de lei”*** impressa aos ajustes coletivos envolvidos, perderá, certamente, a sua eficácia.

CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS

O PL nº 6.787/16 traz, também, alteração em norma afeta ao processo do trabalho, adequando-a à nova sistemática processual civil, no que diz respeito à contagem dos prazos processuais em “**dias úteis**”:

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são **contados em dias úteis**, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.”

Em síntese, pela alteração sugerida ao art. 775 da CLT, o PL propõe a revogação, por inadequação, do parágrafo único do art. 775, CLT (art. 3º, I, letra ‘f’), assim como estabelece a contagem de prazos processuais em **dias úteis**. No mais, mantém as demais regras relacionadas com o respectivo dispositivo consolidado, alterando apenas a sua redação.

17

TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI Nº 6.019/1974)

O PL nº 6.787/16, por seu art. 2º, propõe alterações consideráveis também à modalidade do trabalho temporário, regulamentada pela Lei nº 6.019/1974.

Criada originalmente para “**atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à Acréscimo extraordinário de serviços**” (art. 2º da Lei nº 6.019/74), a modalidade do trabalho temporário impõe flexibilização ao regime geral do contrato de emprego, que tem como característica a não eventualidade: “**considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**” (art. 3º da CLT).

Ou seja, esta **eventualidade**, característica do trabalho temporário, também inflige à sociedade uma **consequência nefasta** – tal como no trabalho em regime de tempo parcial – na medida em que precariza a relação de emprego, agora para admitir a transitoriedade em uma relação que deveria ser não eventual.

Ao propor alterações no texto original da Lei nº 6.019/74, o PL nº 6.787/16 busca, em verdade, a ampliação do uso da referida modalidade de trabalho, com, inclusive, a facilitação para a implementação da sua prática, o que é classificado na sua Exposição de Motivos como a promoção de uma “maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores”.

Passa-se a admitir, por exemplo, que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores de acordo com as regras previstas na Lei nº 6.019/74, que, por seu texto original, prevê a intermediação de uma “**empresa de trabalho temporário**” (artigos 2º e 3º da Lei).

Já quanto ao limite de vigência da contratação — de **até 3 meses**, conforme o **texto original do art. 10 da Lei** —, o **PL** propõe a sua ampliação para **até 120 dias**, com possibilidade de uma prorrogação (inclusão de **§ 1º** no dispositivo original). Também se admite a dilação do **prazo de contratação** do trabalhador temporário para **enquanto durar o afastamento previdenciário do trabalhador permanente**, até o limite da aposentadoria por invalidez deste último (inclusão de **§ 2º** no art. 2º da Lei, já alterado).

O Projeto de Lei nº 6.787/16, ao propor alterações ao art. 12 da Lei nº 6.019/74, promove uma compatibilização desta última com a nova realidade constitucional, assegurando aos trabalhadores temporários “**os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado**”. Em **§ 1º** a este dispositivo, garante-se também ao trabalhador temporário “**a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária**”.

No particular à redação do proposto **art. 12 da Lei nº 6.109/74**, há de se observar que uma interpretação restritiva à expressão “**direitos previstos na CLT**”, contida no dispositivo, pode mitigar a isonomia entre o trabalhador temporário e o da tomadora, que caracteriza o próprio instituto do trabalho temporário. Ilustrativo do problema ora apontado é a ausência de referências, no PL, quanto aos direitos, por exemplo, previstos em normas internas e coletivas da categoria econômica na qual o trabalhador se insere temporariamente.

Nesse sentido, vide o texto da Orientação Jurisprudencial nº 383 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que contempla a isonomia antes mencionada, no caso de contratação irregular de trabalhador, ao se referir genericamente a “**verbas trabalhistas legais e normativas**”:

“OJ nº 383 SBDI-1 do TST: TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da **isonomia**, o **direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços**, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.”

Por fim, não há nada de ruim que não possa piorar: pelo **art. 18-A da Lei nº 6.019/74**, proposto pelo PL, **o regime de contratação temporária poderá ser conjugado com aquele de tempo parcial**, o que **aprofunda as precarizações ao contrato de emprego já denunciadas: a)** pela flexibilização aos regimes geral e especiais de trabalho previstos tanto na Constituição Federal, quanto na legislação trabalhista, com a redução da jornada de trabalho que os caracteriza e **b)** pela relativização das elementos que caracterizam a relação de emprego, por admitir a transitoriedade de uma relação que deve ser não eventual. Eis o texto do citado dispositivo (art. 18-A da Lei nº 6.019/1974):

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, caput e § 1º, da CLT.”

É o que se tem a anotar.

19

Brasília, 8 de janeiro de 2017

José Eymard Loguercio
Fernanda Caldas Giorgi
Ricardo Quintas Carneiro
Antonio Fernando Megale Lopes
LBS ADVOGADOS, ASSESSORIA JURÍDICA CUT/NACIONAL