

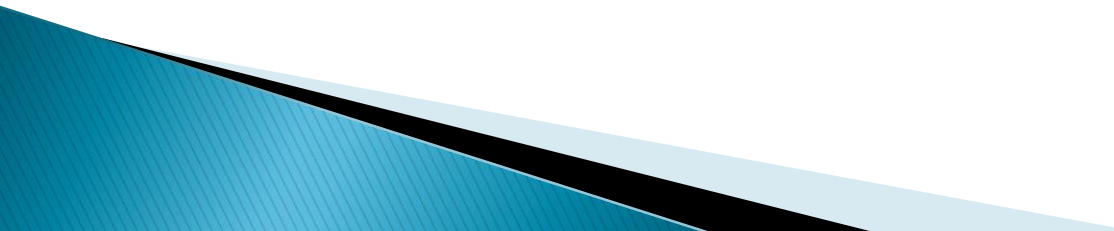
Projeto de lei 6787/2016

ANTONIO GALVÃO PERES

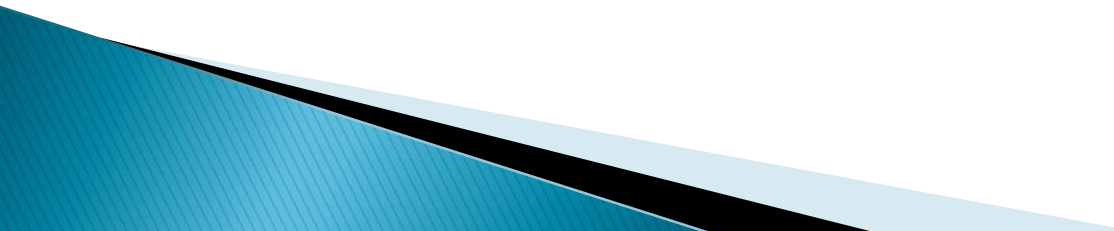
Doutor e Mestre em Direito do Trabalho (USP)– Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Fundação Armando Álvares Penteado (2006 a 2014) – Presidente da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados de São Paulo (2010 a 2012) – Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo – Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social "Cesarino Jr".

Projeto de lei 6787/2016

► Quatro temas principais.

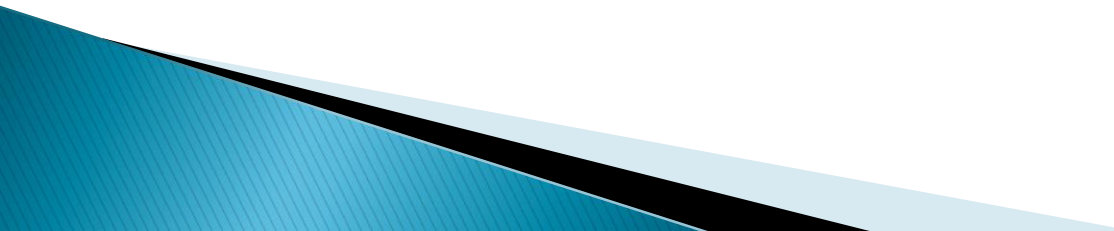
1. Multa administrativa para ausência de registro.
 2. Trabalho a tempo parcial.
 3. Trabalho temporário.
 4. Limites da negociação coletiva.
- 

Definição dos limites de negociação

- ▶ Projeto: definição dos temas passíveis de negociação “com força de lei”.
 - ▶ Metodologia: rol das matérias em que é possível negociar (incisos) e dos temas em que não é possível (§ 2º).
 - ▶ Problema da ordem dos fatores: fortalecimento da negociação coletiva ou reforma sindical?
- 

Definição dos limites de negociação

Art. 611-A. 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.



Definição dos limites de negociação

§ 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.

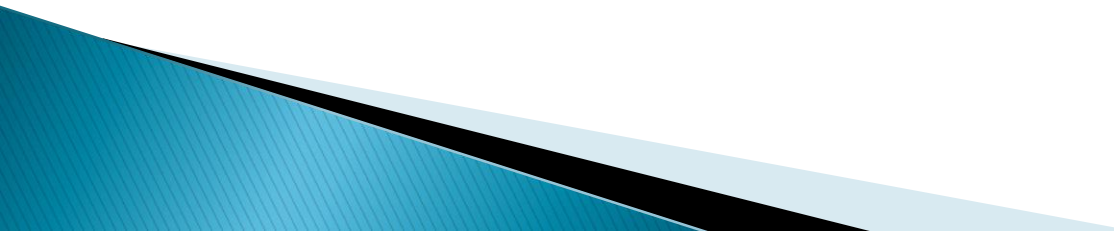
§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

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

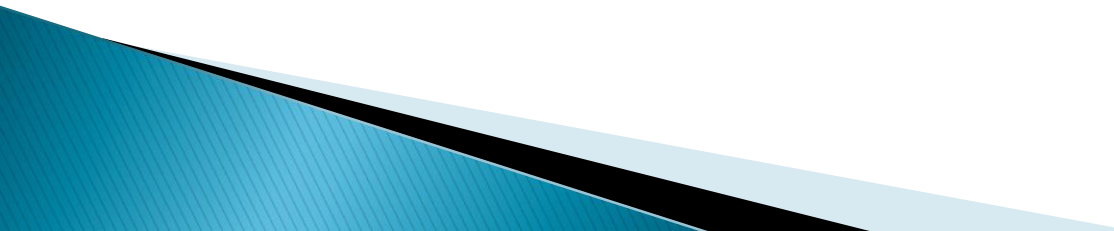
§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.



Pilares do modelo corporativista.

- a) **Unicidade sindical.**
 - b) Interferência nos assuntos sindicais.
 - c) Representação classista.
 - d) Poder normativo.
 - e) **Imposto sindical.**
- 

Entraves à negociação coletiva.

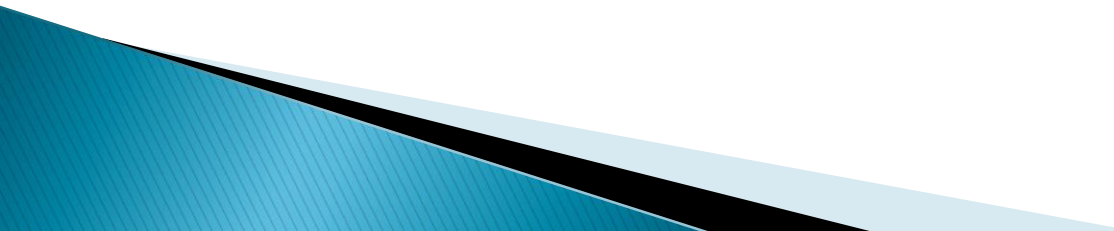
- ▶ Poder normativo. Desestímulo à negociação. “Precedentes normativos”.
 - ▶ Ultratividade das normas coletivas.
 - ▶ Falta de representatividade de alguns sindicatos.
 - ▶ Presunções de fraude. Sistemática anulação de normas coletivas pelos tribunais. Insegurança jurídica.
- 

Definição dos limites de negociação

ARION SAYÃO ROMITA

“(…) não prospera a crítica dirigida ao projeto, no sentido de que ele só teria condições de vingar após a reforma da Constituição que consagrasse a liberdade sindical. Queimar etapas, em temas de natureza social, por vezes encarna providência salutar. Desejável seria – é óbvio – que a ordem natural das coisas fosse observada: primeiro a reforma do sistema sindical, depois a liberdade de negociação, como consequência natural. Tal desiderato, contudo, encontra óbice intransponível na resistência oposta pelos atores cujos interesses imediatos serão afetados pela reforma. A adoção da medida preconizada pelo projeto contribuirá, sem dúvida, para acelerar a reforma, pois deixará evidente o atraso exibido pelo sindicalismo oficial” (ROMITA, Arion Sayão. Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável – o negociado e o legislado. Revista de Direito do Trabalho. n. 107. S. Paulo: RT, julho-setembro de 2002. p. 24).

Dificuldade da reforma sindical

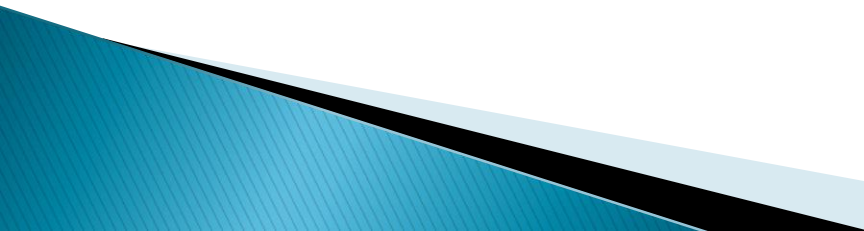
- ▶ Necessidade de emenda constitucional.
 - ▶ Conformismo dos atores sociais.
 - ▶ Receio (falso) da pulverização dos sindicatos.
 - ▶ Contribuição sindical compulsória.
- 

Definição dos limites de negociação

- ▶ Argumentos a favor da negociação. Aplicação dos artigos 8º e 7º, XXVI, da CF.
- ▶ Convenção n. 98 da OIT.

“Artigo 4º

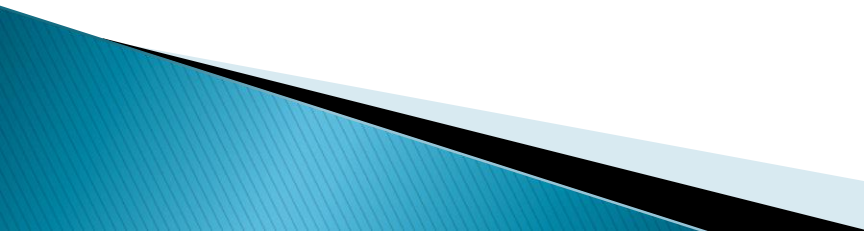
Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.”



Definição dos limites de negociação.

SERGIO PINTO MARTINS

“Examinando as determinações do Estatuto Supremo de 1988 percebemos que este consagrou algumas regras de flexibilização das normas de Direito do Trabalho, principalmente por meio de convenção ao acordo coletivo. (...) Logo, está evidenciado que a Lei Maior prevê a alteração “in pejus” (para pior) das condições de trabalho, com fulcro na negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenientes. A convenção coletiva pode, portanto, ter tanto regras para melhorar as condições de trabalho, como condições “in pejus”. Assim, se as partes não quiserem a incorporação, esta não ocorrerá, pois há barganha para obtenção de novas condições de trabalho, implicando concessões recíprocas.” (MARTINS, Sergio Pinto. Incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho. In: _____. Estudos de Direito. S. Paulo: LTr, 1998. p. 202).



Definição dos limites de negociação

Comitê de Liberdade Sindical da OIT

“912. Las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este genero de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva.”

“914. Una legislación que excluya la duración del trabajo del campo de aplicación de la negociación colectiva, salvo cuando hay autorización gubernamental, parece atentar contra el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con os empleadores las condiciones de trabajo garantizadas por el artículo 4 del Convenio núm. 98.”

Exemplos da insegurança jurídica.

► Controle de ponto por exceção.

PORTARIA 373/2011 MTE

Art. 1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput **implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual**, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Exemplos da insegurança jurídica.

► Controle de ponto por exceção.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO. DISPENSA DA ANOTAÇÃO DOS HORÁRIOS. NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS. A decisão do Regional está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, no sentido de não conferir validade às normas coletivas que determinaram o registro de jornada por exceção dispensando a marcação dos horários de entrada e de saída. Isso porque, a despeito da elevação constitucional dos instrumentos normativos oriundos de negociações coletivas, a Constituição não autoriza a estipulação de condições que atentem contra as normas de fiscalização trabalhista, como a isenção de registro de frequência normal, a teor dos artigos 74, § 2º, e 444 da CLT. Nesse contexto, não se configura ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. (...) (TST, AIRR-156-64.2011.5.15.0129, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 7/1/2014).“

Exemplos da insegurança jurídica.

► Ultratividade das normas coletivas

Súmula n. 277. Redação **anterior**.

"Nº 277 – SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II – Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Exemplos da insegurança jurídica.

► Ultratividade das normas coletivas

Súmula n. 277. **Nova redação**

Nº 277 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

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.

Súmula com eficácia suspensa pelo STF. Decisão do Min. Gilmar Mendes afirma que o entendimento não encontra “base legal ou constitucional” (ADPF 323).

Exemplos da insegurança jurídica.

► Intervalo intrajornada (refeição e descanso)

Portaria MTE 42/2007 (revogada em 2010)

Art. 1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que:

- I – os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e
- II – o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Exemplos da insegurança jurídica.

► Intervalo intrajornada (refeição e descanso)

Súmula nº 437 do TST – INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (...)

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), infenso à negociação coletiva.

Exemplos da insegurança jurídica.

- ▶ Regime 5X1 (comum em empresas autorizadas a trabalhar aos domingos)

Portaria MTE 417 de 10/06/1966

Art. 2º. (...), b) das empresas legalmente autorizadas a funcionar , nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do mesmo artigo, a fim de que, pelo menos em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga.

Exemplos da insegurança jurídica.

► Regime 5X1 (comum em empresas autorizadas a trabalhar aos domingos)

“JORNADA 5X1. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. 1. A jornada 5x1, apesar de estabelecida em norma coletiva, não respeita o artigo 7º, XV, da Constituição da República, na medida em que esse regime importa no gozo do dia de descanso em dias da semana, de forma a coincidir com o domingo somente a cada sete semanas. 2. Resulta claro, daí, que o sistema consagrado na norma coletiva, além de atentar contra a letra expressa do texto constitucional, não é capaz de atender à obrigação de concessão de folgas semanais aos domingos, pelo menos uma por mês, como também não tem o condão de compensar o trabalho prestado nos dias de feriado. 3. Recurso de revista conhecido e provido em parte.” (RR – 157800–56.2004.5.17.0001, data de julgamento: 30/10/2013, Relator Desembargador Convocado: José Maria Quadros de Alencar, 1ª Turma, data de publicação: DEJT 8/11/2013)