

MODERNIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

SEGURANÇA JURÍDICA

PL 6.787/2016

I – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

II- TRABALHO TEMPORÁRIO

I - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Artigo 523-A do PL 6.787/2016

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

CONSIDERAÇÕES:

- 1) O artigo 523-A, I do PL 6.787 dispõe que será **UM** representante dos empregados por empresa.
- 2) O artigo 523-A, I do PL 6.787 dispõe que esta representação seja **POR EMPRESA.**
- 3) O artigo 523-A, I do PL 6.787 dispõe que a atuação do representante dos empregados é exclusiva para o **ENTENDIMENTO DIRETO** com empregadores.

INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 523-A, DE ACORDO COM O ARTIGO 11 DA CONSTITUÇÃO DE 88

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

CONSIDERAÇÕES

- 1) A Constituição, no seu artigo 11, prevê a eleição de UM representante dos empregados, para as empresas com mais de 200 empregados, para que este representante exerça determinada atividade. O PL respeita preceito constitucional ao restringir UM representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. Sua interpretação deve ser, portanto, restritiva.
- 2) A Constituição, no seu artigo 11, determina que este representante dos trabalhadores exerça atividade DETERMINADA/EXCLUSIVA, qual seja, ENTENDIMENTO DIRETO com os empregadores . Ou seja, não prevê que o representante dos trabalhadores nas empresas possa exercer qualquer outra atividade fora do que dispõe o texto do PL 6.787/2016. O vocábulo “entendimento” é sinônimo de composição de conflitos.

Art. 523 - A

§1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;

II- o 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.

- 1) O artigo 523 – A, no seu **§1º, inciso I** garante que o representante dos trabalhadores pode PARTICIPAR das negociações **EXCLUSIVAMENTE em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.
- 2) O **inciso II** deste mesmo artigo, prevê que o representante dos trabalhadores pode atuar na:
 - a. Conciliação de conflitos
 - b. Pagamento de verbas trabalhistas/rescisórias

CONSIDERAÇÕES

- a) O PL 6.786/2016 dispõe que o representante dos empregados pode participar restritivamente de negociações coletivas em ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, mas não de negociações coletivas em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. Esta fato leva á conclusão de que as atividades do representante na empresa são restritas, não podendo extrapolar sua participação em negociação de acordo coletivo.
- b) O Inciso II do §1º do artigo 532-A do PL 6.787/2016 dispõe que o representante dos trabalhadores deve atuar na CONCILIAÇÃO de conflitos no âmbito da empresa. Este é um dos aspectos positivos do PL, onde o representante dos trabalhadores pode evitar que os conflitos trabalhistas no âmbito da empresa se transformem em ações trabalhistas, diminuindo assim a pressão sobre a justiça do trabalho.
- c) O Inciso II do §1º do artigo 532-A do PL 6.787/2016 dispõe que o representante dos empregados pode ATUAR no pagamento de verbas trabalhistas/rescisórias. Depreende-se, portanto, que o representante dos trabalhadores pode, com a sua presença e interferência, inclusive RATIFICAR a quitação das verbas rescisórias, conferindo a estas efeito LIBERATÓRIO e de natureza jurídica de coisa julgada, eliminando o questionamento das mesmas (verbas rescisórias) em possível ação na justiça do trabalho. Não há como interpretar o verbo ATUAR de forma diversa, uma vez que seria inócua a mera participação passiva do representante dos empregados no momento do PAGAMENTO das verbas trabalhistas/rescisórias.

CONCLUSÃO

O PL 6.787/2016 apresenta aspectos positivos no que se refere à representação dos trabalhadores na empresa, porém com necessárias adequações, que devem ser feita pelos senhores parlamentares.

1) Cumpre alertar que o PL 6.787/2016 prevê a representação dos trabalhadores nas empresas, porém tratando estes como se fossem dirigentes sindicais (ainda que o inciso II do artigo 523-A disponha do contrário).

Ocorre que ao prever a participação do representante dos trabalhadores no âmbito das **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ACORDOS COLETIVOS** (523 –A, §1º, I), o PL criou um conflito de natureza jurídica entre estes dois artigos. Ou seja, o artigo 532-A dispõe que o representante dos trabalhadores pode atuar **“independente de filiação sindical”** e, mais a frente, dispõe o artigo 532-A, §1º, I que o mesmo representante dos trabalhadores pode atuar **no âmbito das negociações coletivas**. Ora, ou o representante ATUA oficialmente no âmbito das negociações coletivas, ou então será mero OUVINTE quando das mesmas. Nesse caso, que se limite expressamente sua atuação no âmbito na negociação coletiva, sob pena de superposição de sua atividade à do dirigente sindical, que de fato não o é.

2) Caso o PL 6.787/16 deseja ratar o representante dos trabalhadores como dirigentes sindicais, por este motivo, submete o representante dos trabalhadores ao direito coletivo do trabalho.

Assim sendo, sugere-se esclarecer qual a autonomia do representante na empresa, para dirimir conflitos, promover o entendimento direto com os empregadores, conciliar, acompanhar o pagamento de verbas rescisórias.

Aliás, quem tem autonomia, no âmbito sindical, para legitimar o pagamento de verbas trabalhistas é o próprio sindicato laboral e o Ministério do Trabalho e Emprego (Artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho), ainda que o faça com ressalva. Necessário se faz, portanto, que os senhores parlamentares se atentem para o significado do vocábulo ATUAR, no que se refere a presença do representante dos empregados, quando da análise das verbas trabalhistas constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Caso o verbo ATUAR seja sinônimo de ratificar, então que se conceda a esta, atuação do representante nas empresas, quando da rescisão do contrato de trabalho, caráter terminativo, como dito acima = coisa julgada.

3) O PL 6.787/2016 é um significado avanço na valorização da negociação coletiva. Neste sentido, seguindo o ESPÍRITO do PL, sugerimos, como acontece atualmente com as empresas que optaram pela representação dos trabalhadores, que esta **REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS**, se consume através de **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**. Sugerimos, mais uma vez, seguindo o ESPÍRITO do PL 6.787/2016, que seu texto pode ser aperfeiçoado com as sugestões aqui postas, principalmente com redação prevendo a representação dos trabalhadores nas empresas, desde que fruto de negociação coletiva. O texto do PL 6.787, portanto pode ser aperfeiçoado com as sugestões aqui postas neste sentido.

II – TRABALHO TEMPORÁRIO

Dispõe o artigo 2º do PL 6.787/16 dispõe que:

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou **diretamente** a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Lei 6.019/74

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

CONSIDERAÇÕES

A Lei 6.019/74 que regula o trabalho temporário, dispõe que este é exercido por pessoa física relacionando-se diretamente com empresa. Esta empresa só poderá prestar os serviços de trabalho temporário se tiver nos seus quadros seus empregados com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. Ou seja, os trabalhadores pessoas físicas inseridos na empresa de trabalho temporário gozam de todos os direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, visto que empregados desta (artigo 3º da CLT).

A Lei 6.019/74 assim exige porque trata-se de intermediação que mão de obra, que só pode ser realizada se garantidos todos os direitos daqueles que efetivamente desenvolvem sua atividade laborativa.

Quis com isso a Lei 6.019/74 garantir a execução da atividade do trabalho temporário, garantindo também a proteção dos trabalhadores.

Um dos maiores embates da justiça do trabalho se dá no campo da desproteção do trabalhador. A segurança jurídica, que se transforma na garantia e concessão de direitos ao trabalhador, se dá quando da existência da empresa que, através de seu patrimônio e de seus sócios, permite que estes direitos sejam efetivamente consumados.

Como se sabe, o direito do trabalho é fenômeno sócio-econômico. Não há direito do trabalho sem que haja quem pague por ele. Ainda que existentes, enquanto fenômeno social, no corpo da Constituição Federal, bem como da legislação ordinária, o que se tem é que não existe, no mundo real, direito sem aquele que arque com seu custo.

Os tribunais do trabalho têm insistido na busca de bens de empresas como garantia da execução no processo do trabalho (penhora on line). São os bens das empresas, inclusive compostos por papel moeda, que, representados pelos bens dos seus sócios, garantem os direitos do trabalhador reivindicados na justiça do trabalho.

Diante destas considerações, defendemos que a presença de empresa interposta no trabalho temporário é o elemento de segurança jurídica para garantir que:

- 1) Empresa contratante do trabalho temporário, se veja protegida, sob o ponto de vista patrimonial e da segurança jurídica, justamente porque a empresa de trabalho temporário se submete à responsabilidade solidária/subsidiária.
- 2) Trabalhador, que tem seus direitos garantidos através da garantia dos bens dos sócios da empresa de trabalho temporário, posa executar os mesmos quando da demanda trabalhista.
- 3) As empresas de trabalho temporário, que realizam sua atividade econômica, observem o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, dos princípios da dignidade da pessoa humana (artigo 7º da Constituição Federal), das Normas Regulamentadoras, bem como do Decreto Lei 5452 de 1º de maio de 1943 – CLT.

CONCLUSÃO

Assim sendo, entendemos que se deve manter a redação original da Lei 6.019/74, não havendo que se regulamentar em uma outra lei, algo que já está devida e adequadamente regulamentado em lei específica desde 1974.

José Eduardo G. Pastore

Advogado OAB/SP 101.855