

PARECER Nº , DE 2025

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS (CAS), em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei (PL) nº 1.915, de 2019, do Senador Jaques Wagner, que *regula a participação de representante dos empregados na gestão da empresa, prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, nas condições que especifica.*

Relator: Senador **FABIANO CONTARATO**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, o Projeto de Lei (PL) nº 1.915, de 2019, de autoria do Senador Jaques Wagner, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regular “a participação de representante dos empregados na gestão da empresa, prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, nas condições que especifica”.

A proposição é composta por dois artigos.

O art. 1º insere na CLT o “Título IV-B – Da Participação dos Empregados na Gestão das Empresas”, disciplinando, nos arts. 510-E a 510-J, que: (i) convenções e acordos coletivos regulamentarão a participação em empresas com mais de 500 empregados; (ii) o representante será escolhido entre empregados ativos, por voto direto, em eleição organizada pela empresa, com participação sindical e da comissão do Título IV-A, observados os requisitos legais e estatutários; (iii) matérias com conflito de interesses serão deliberadas em reunião especial sem a presença do representante, sendo-lhe assegurado acesso, em até 30 dias, à ata e aos documentos; (iv) haverá garantia provisória de emprego desde o registro da candidatura até um ano após o término da participação; (v) serão observadas regras de sucessão; (vi) a duração

da participação será definida no estatuto ou contrato social, admitida uma reeleição.

Já o art. 2º trata da cláusula de vigência, estabelecendo a entrada em vigor após 180 dias da publicação.

Na justificação, o texto sustenta, em resumo, que a participação dos trabalhadores na gestão constitui direito constitucional de urbanos e rurais e que a regulamentação proposta tem potencial para favorecer a função social da empresa e ampliar o equilíbrio nas relações de trabalho. Além disso, registra experiências de França e Alemanha, nas quais o tema já foi normatizado, indicando resultados práticos em formas variadas de colaboração entre empregados e empregadores. Por fim, aponta que a matéria recebe respaldo de reconhecida doutrina trabalhista e, pelo conjunto de motivos, recomenda a aprovação da iniciativa.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAS opinar, entre outras matérias, sobre relações de trabalho. Assim, por tratar da participação de representantes dos empregados na gestão das empresas, a proposição insere-se no âmbito temático mencionado, mostrando-se adequada a apreciação por esta Comissão.

Além disso, de acordo com o art. 22, inciso I, da Constituição Federal (CF), compete privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho e, com fundamento no art. 48 da CF, cabe ao Congresso Nacional dispor sobre a matéria.

Com relação aos aspectos formais, portanto, não se identificam óbices quanto à constitucionalidade, à juridicidade ou à regimentalidade que impeçam a regular tramitação da proposição.

No mérito, somos favoráveis à sua aprovação, porém com os ajustes que serão propostos por meio de emendas, tudo em conformidade com a fundamentação que será exposta a seguir.

A proposição enfrenta uma lacuna histórica e dá efetividade ao disposto no art. 7º, XI, uma vez que organiza a participação de representantes dos empregados na gestão com regras claras e aplicáveis à prática empresarial. No caso, não convém protelar a vigência e a eficácia de normas que, por expressa disposição constitucional, já deveriam beneficiar empregados e empregadores. São praticamente trinta anos de omissão do Poder Legislativo quanto a esse direito de participação, o que reforça a pertinência de um marco legal simples, objetivo e coerente com a realidade das relações de trabalho.

É verdade que muitas empresas já adotam formas de participação dos empregados, de modo formal ou informal, com práticas que aproximam a direção do cotidiano das atividades e revelam pontos de melhoria contínua. Havendo um espaço grande e uma variedade significativa de funções e processos, é bem possível que o empresário não conheça por completo os meandros operacionais do empreendimento em tempo adequado para a tomada de decisão. Nessas condições, a descentralização mostra necessidade concreta e o trabalhador constitui fonte de subsídios técnicos para aperfeiçoar rotinas administrativas, reduzir ruídos internos e qualificar a execução.

Registre-se, também, que a proposta está inspirada em experiências positivas decorrentes da Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010, que dispõe sobre a participação dos empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista. Abrange ainda suas empresas e controladas, bem como aquelas em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, o que indica um campo normativo já estruturado com finalidades próprias. A partir desse aprendizado, a nova disciplina deve resguardar coerência do ordenamento e prevenir sobreposição de regras em ambientes sujeitos a controles específicos e a responsabilidades diferenciadas.

Nesse sentido, mostra-se necessária a inclusão de uma emenda que explicita a não aplicação do texto às empresas regidas pela Lei nº 12.353, de 2010, e, de modo complementar, uma emenda que afaste a incidência sobre sociedades cooperativas, porque o cooperativismo possui legislação própria com princípios de autogestão e de gestão democrática dos associados. Essa natureza societária difere da empresa típica regida por relação de emprego, podendo haver colisão entre a figura do representante de empregados em órgão de gestão e estatutos que já asseguram participação direta dos cooperados na direção, de modo que a exclusão expressa atua preventivamente, preserva a coerência do ordenamento e não afasta direitos trabalhistas de empregados celetistas de cooperativas quando houver vínculo reconhecido em lei.

Importante, ainda, destacar que a proposta está direcionada apenas às empresas com mais de quinhentos empregados e que a maior parte das regras dependerá do que for ajustado entre as categorias profissionais em convenções e acordos coletivos de trabalho. Dessa forma, as partes terão a flexibilidade necessária para encontrar parâmetros adequados de convivência administrativa, com prazos, elegibilidade, processos eleitorais e formas de transparência compatíveis com a realidade setorial. Essa técnica de remissão valoriza a solução negociada de conflitos, estabiliza expectativas e reduz custos de transação em temas sensíveis do cotidiano laboral.

O mercado de trabalho enfrenta problemas que demandarão, fatalmente, soluções construídas em conjunto por gestores e trabalhadores, com visão ampla sobre custos presentes e efeitos futuros. Hoje, há uma obsessão com inovações tecnológicas e com a maximização do uso de mão de obra que, em certos casos, podem até trazer prejuízos aos investidores quando decisões ignoram variáveis humanas e organizacionais relevantes. Fala-se pouco sobre a relação entre benefício aparente e custo real das novas tecnologias e menos ainda sobre os impactos sociais de automatizações que desconsideram a sustentabilidade do arranjo produtivo e a permanência de equipes qualificadas.

Ninguém, sensatamente, pode ser contrário ao avanço das tecnologias e aos benefícios que elas entregam em múltiplos setores da economia e em diferentes etapas da cadeia produtiva. O que se propõe é um olhar atento para as diversas faces dos novos modelos de produção e de exploração de bens e serviços, com avaliação de riscos, tempos de transição e impactos sobre o trabalho vivo. É possível que uma administração mais humana e mais associativa alcance resultados semelhantes ou melhores, com menor litigiosidade e maior aderência às metas estratégicas definidas pelos responsáveis pela direção da empresa.

O Estado deve estar atento às possibilidades e trabalhar pela mitigação de impactos negativos quando a substituição de mão de obra ocorre sem análise abrangente dos efeitos econômicos e sociais, sobretudo em regiões dependentes da renda do trabalho. Afinal, os salários e a renda dos trabalhadores circulam e formam um círculo virtuoso de desenvolvimento, de consumo e de investimento local que favorece a economia real. Os lucros, por outro lado, podem ser direcionados para novas máquinas e processos, e é nesse momento que a participação dos empregados nas decisões sustenta empregos e renda e permite avaliação mais sensata dos valores em disputa, em contraste com o cenário em que faltam canais internos de ponderação.

Considerando o aumento recente nos índices de desemprego, abre-se ao Parlamento a oportunidade de oferecer à sociedade, aos agentes econômicos e aos profissionais um instrumento legal de negociação que una produtividade, custos mais racionais e crescimento sustentado. A previsibilidade procedimental em torno da representação de empregados na gestão, com base em regras simples e na força normativa da negociação coletiva, cria ambiente de confiança que favorece o desenvolvimento empresarial, a proteção do trabalho e a estabilidade de expectativas em momentos de reorganização produtiva e de mudanças rápidas na tecnologia.

Tratamos aqui de reforçar mecanismos de diálogo e de compartilhamento de objetivos e metas comuns que atuam como incentivos à cooperação e à transparência. Somente com conhecimento adequado da realidade interna e com negociações livres e democráticas se alcança flexibilidade responsável e justiça nas relações entre empregados e empregadores. Esse caminho produz resultados duradouros em segurança jurídica, em qualidade das decisões e em valorização do trabalho como componente central da atividade econômica organizada no País.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.915, de 2019, com a seguinte emenda:

EMENDA Nº - CAS

Insira-se o seguinte art. 510-K no Título IV-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei (PL) nº 1.915, de 2019:

“Art. 1º

.....

Art. 510-K. O disposto neste Título não se aplica às empresas regidas pela Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010, e às sociedades cooperativas, que se regem por legislação própria e por princípios de autogestão e de gestão democrática dos associados.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator