



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 252, DE 2009

Assegura, nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes, na forma do art. 11 da Constituição Federal, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º No local de trabalho, no âmbito das empresas em que haja, por estabelecimento, filial ou unidade, mais de duzentos empregados, é assegurada a estes a eleição de um representante e um suplente, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, nos termos definidos por esta Lei e pelo regulamento.

Parágrafo único. Poderá haver mais de uma representação no mesmo município quando a empresa estiver constituída por mais de um estabelecimento, filial ou unidade.

Art. 2º O representante e o suplente serão eleitos pelos próprios empregados, terão a função de promover o diálogo com a empresa ou empregador, e sua atuação será orientada pelas seguintes premissas:

I – representação dos interesses individuais dos empregados, visando a melhorias nas suas condições de trabalho;

II – mediação dos conflitos individuais ou plúrimos existentes no ambiente de trabalho.

Art. 3º São atribuições do representante e seu suplente:

I – promover o entendimento dos trabalhadores perante a empresa ou seu empregador;

II – buscar o aprimoramento das relações entre trabalhadores e o seu empregador;

III – estimular o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, com a finalidade de prevenir e solucionar os conflitos decorrentes da relação individual de trabalho, de forma rápida e eficaz;

IV – reclamar sobre qualquer situação que envolva discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V – encaminhar à empresa as reivindicações individuais ou plúrimas específicas dos empregados em seu âmbito de atuação;

VI – buscar a integração dos trabalhadores ao ambiente de trabalho e à empresa;

VII – representar os trabalhadores perante a administração da empresa;

VIII – fiscalizar e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias e dos acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho.

Art. 4º O processo de eleição será organizado:

I - por uma comissão eleitoral escolhida pelos trabalhadores no seu próprio local de trabalho; ou

II - pelo sindicato profissional.

Art. 5º Os requisitos para ser candidato a representante dos trabalhadores são:

I – ser maior de 18 anos;

II – estar empregado na empresa há mais de doze meses, mediante contrato de trabalho com prazo indeterminado.

Art. 6º Não poderá concorrer à eleição de representante dos trabalhadores, o empregado que:

I – estiver cumprindo aviso prévio ou suspenso por qualquer motivo;

II – exercer de cargo de direção, gerência ou cargo de confiança;

III – possuir vínculo de parentesco com o empregador, diretor, sócio, acionista, administrador ou gerente, até terceiro grau, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade.

Parágrafo único. O representante dos trabalhadores só poderá aceitar promoção a qualquer dos cargos ou funções previstos no inciso II deste artigo após a renúncia expressa à representação dos trabalhadores, protocolada junto ao órgão de recursos humanos da empresa, e a comunicação ao seu sindicato profissional.

Art. 7º A eleição para o cargo de representante dos trabalhadores dar-se-á mediante sufrágio livre, pessoal, direto e secreto, com a participação dos trabalhadores que estiverem vinculados à empresa há mais de seis meses, mediante contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado.

Art. 8º Os candidatos concorrerão em igualdade de condições, e a disposição dos nomes na cédula eleitoral será feita mediante sorteio.

Art. 9º O quórum de votação será de dois terços dos empregados, em primeira convocação, e de maioria simples, em segunda e última convocação, com intervalo de pelo menos uma hora entre uma e outra.

Art. 10. Os candidatos ou o sindicato profissional deverão comunicar a inscrição de sua candidatura à empresa no prazo mínimo de vinte e quatro horas anteriores à votação, sob pena de perder as garantias previstas no art. 12 desta Lei.

§ 1º O empregador oferecerá os meios necessários para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

§ 2º O horário de eleição deverá respeitar o início e o fim da jornada diária ou dos turnos de trabalho.

Art. 11. O mandato do representante será de dois anos, sendo permitida uma recondução, e observará as seguintes regras:

I – a eleição será realizada até, no mínimo, sessenta dias anteriores ao término do mandato em exercício;

II – o representante somente poderá ser destituído por deliberação da maioria absoluta dos empregados;

III – em caso de renúncia ou impedimento definitivo, o suplente assumirá a titularidade do cargo.

Art. 12. São assegurados ao representante dos empregados e ao seu suplente:

I – proteção contra dispensa imotivada a partir do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, salvo em caso de falta grave, assim descrito no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, observando-se o disposto no artigo 853 desse mesmo diploma legal;

II – proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III – liberdade de opinião, ficando garantidas a publicação e a distribuição de material de interesse dos trabalhadores;

IV – dispensa remunerada do trabalho por pelo menos quatro horas semanais destinadas ao pleno o exercício de seu mandato.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

É com satisfação que encaminho a presente proposição para apreciação do Congresso Nacional.

Trata-se de projeto de lei que objetiva a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal e por meio do qual se estabelece que, nas empresas de mais de duzentos empregados por estabelecimento, filial ou unidade, é assegurada a eleição de um representante e um suplente, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.

O mais interessante, entretanto, é que a redação do projeto foi feita por acadêmicos do curso de Direito da Faculdade Estácio de Sá, da Cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

Segundo a professora Michelle Dibo Nacer Hindo, da disciplina de Direito Coletivo do Trabalho, daquela faculdade, o objetivo do trabalho foi discutir e oferecer propostas e alternativas para dar efetividade ao direito dos trabalhadores consignado no art. 11 da nossa Carta Magna.

O estudo que resultou na elaboração desta proposição foi realizado pelos acadêmicos Soraia Margarida Almeida dos Santos, Anselmo Carlos de Oliveira, Karina Kasper, Elaine Ferreira, Renato Verati e Edson Prestes Junior.

Ao patrocinar a tramitação deste projeto, que contou com pequenas adaptações de redação, tornamos efetiva a discussão sobre a regulamentação do disposto no art. 11 da Constituição Federal.

Já são passados quase vinte e um anos, e o Congresso Nacional está em mora com os trabalhadores brasileiros, no que diz respeito às regras para eleição de seus representantes no âmbito de empresas ou estabelecimentos com mais de duzentos empregados.

Muito se tem discutido acerca da representação dos trabalhadores no local de trabalho, na conformidade da regra inserta no artigo 11 da Constituição de 1988, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com o empregador e cujo fundamento reside no direito de associação assegurado pelo artigo 5º, XIII, do mesmo diploma constitucional.

Segundo Arion Sayão Romita, na sua obra *Direito do Trabalho, temas em aberto*, a norma constitucional referida seria auto-aplicável, não necessitando, pois, de regulamentação infraconstitucional, na medida em que nas empresas com mais de duzentos empregados, poderá ser eleito um representante dos trabalhadores, cuja atribuição será o entendimento direto com o empregador nas questões de interesse do grupo relativas ao direito individual, ao passo que nas de cunho coletivo serão tratadas diretamente pelo sindicato da categoria respectiva.

Ocorre, entretanto, que esta não é uma posição majoritária na doutrina trabalhista. Em sentido oposto, Arnaldo Sussekind na sua obra *Direito Constitucional do Trabalho* assevera que esse preceito constitucional não possui eficácia plena e imediata, ficando, pois, na dependência da edição de lei ordinária, que deverá dispor sobre o procedimento eleitoral, duração do mandato do representante, encargos e facilidades atribuídas ao exercício de tal atividade, além da garantia de emprego conferida ao mesmo representante.

Importante ressaltar, que em face da controvérsia estabelecida na doutrina e na jurisprudência trabalhista, além da reconhecida insegurança jurídica dos empresários, gerada em grande parte pela ausência de parâmetros legais e normativos sobre os procedimentos e as garantias que devem ser asseguradas aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho e ao processo de sua eleição, a norma constitucional contida no art. 11 da Constituição Federal restou praticamente ineficaz.

A nossa função como legisladores é dar e assegurar a plena aplicação da Constituição, deliberando sobre os atos complementares necessários a sua plena eficácia jurídica.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho, que ora se pretende regulamentar, não se confunde com a **representação sindical**, visto corresponder a um liame permanente de diálogo com o empregador nas questões individuais, ou individuais plúrimas, mais imediatas do dia-a-dia de seus empregados.

No plano internacional, tais representantes gozam das garantias previstas na Convenção nº 135 da OIT e respectiva Recomendação nº 143, objetivando conceder facilidades aos representantes a fim de que possam cumprir, adequadamente, suas atribuições, podendo, ainda, alcançar a garantia de emprego como forma de livre exercício de suas atividades.

Segundo estudo da Juíza Yone Frediani, a experiência pátria nesse sentido ficou mais circunscrita ao setor automotivo, mediante a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho. Portanto, nesses casos, a representação no local de trabalho não decorre de lei, mas de negociação coletiva, o que depende da vontade do empregador.

Ora, o direito de representação no local de trabalho não é para ser negociado. É para ser respeitado, pois se trata de um direito constitucional dos trabalhadores.

Não é concebível que apenas determinados segmentos de trabalhadores mais organizados e com forte poder de pressão e negociação coletiva consigam fazer cumprir um preceito constitucional de tal magnitude.

A regulamentação do art. 11 da Constituição Federal é o caminho normal para a plena garantia do exercício do direito de representação dos trabalhadores no âmbito das empresas e, por certo, servirá como experiência positiva para a solução conciliatória de eventuais conflitos existentes.

Esperamos, assim, que a valorosa contribuição e o esforço desses alunos e da sua professora sirvam de estímulo para acelerarmos a definição sobre tão relevante assunto no âmbito do Congresso Nacional.

Sala das Sessões, 09 de junho de 2009.

Senadora **MARISA SERRANO**

LEGISLAÇÃO CITADA

Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

.....
.....

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.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

.....
.....

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade;

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966\)](#)

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa.)

Publicado no **DSF**, em 10/06/2009.