

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS" - PL6787/16

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte artigo ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787/2017:

"Art. 1º.....

“Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos, até o limite de seis meses após a extinção do contrato de trabalho.

.....(NR)

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 11, trata dos prazos quanto ao direito de ação de créditos resultantes das relações trabalhistas, nos seguintes termos:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

O que merece reforma é o prazo de prescrição que estabelece o prazo de “dois anos” para que o empregado possa ingressar com ação judicial arguindo direito violado.

Embora se busque proteger o direito do trabalhador, não merece respaldo a continuidade de dois anos para sua manifestação em razão de eventual descumprimento por parte do empregador. Sabemos que, na atualidade, o trabalhador não se mantém alienado aos seus direitos, porque existe muita informação, fiscalização, movimentos sindicais, entre outros, que podem esclarecer e instruir os trabalhadores.

A relação de emprego, que visa à manutenção de proveito econômico de empregado e empregador, na atualidade, está baseada na reciprocidade e na transparência. Ambas as partes devem exercer o seu direito. Assim, o empregado não permanece na relação de emprego se vê seu direito violado ou se não forem cumpridas as condições previamente contratadas, pois o mercado de trabalho, invariavelmente, tem mais oferta de empregos do que demanda de mão de obra, e certamente haverá outras oportunidades melhores para ele.

Esse longo período de tempo para ingresso com ação trabalhista faz com que se tenha uma insegurança jurídica por parte das empresas, especialmente porque se sabe que muitos são os casos em que as testemunhas são produzidas, e o tempo é fator crucial para que o reclamante possa angariar ex-funcionários a depor em juízo em seu favor, mesmo que sem

conhecimento dos fatos e da verdade, pois também eles têm interesses ou de ingressar na justiça ou de receber uns trocados.

Outro fato que comumente acontece nesse íterim é a procura por advogados trabalhistas visando realizar demandas trabalhistas, como já citado, pois sabem que, na Justiça do Trabalho, normalmente o reclamante “leva alguma coisa”, inchando o judiciário com ações.

Frise-se que aquele que tem o direito violado não irá aguardar tanto tempo para reclamá-lo, mas o fará tão logo ocorra seu desligamento da empresa.

Razoável assim que o prazo prescricional de direito de ação na Justiça do Trabalho visando a créditos oriundos da relação de trabalho seja de 06 (seis) meses, a pleitear os últimos 03 (três) anos de trabalho.

Isto posto, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado CELSO MALDANER