



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade Paulista de Direito – COGEAE

RICARDO DOS SANTOS SILVA

FORMAS DE REPRESENTAÇÃO DOS
TRABALHADORES NA EMPRESA

SÃO PAULO

RICARDO DOS SANTOS SILVA

**FORMAS DE REPRESENTAÇÃO DOS
TRABALHADORES NA EMPRESA**

Monografia apresentada ao
Curso de Especialização em
Direito do Trabalho da
Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo –
COGEAE para obtenção do
título de Especialista em
Direito do Trabalho orientada
pelo Professor Doutor Mestre
em Direito do Trabalho Rui
Cesar Públio Borges Correa

São Paulo

03/2014

Avaliação:.....

Professor Orientador:-----

Agradeço a Deus pela força e coragem para prosseguir mesmo nos momentos mais difíceis e pelo apoio dos amigos e familiares que me ajudaram durante esta fase de aprendizagem em busca de aperfeiçoar e adquirir novos conhecimentos.

Agradeço ao meu orientador por toda dedicação com que compartilhou de seus conhecimentos e experiências ao longo do curso e na conclusão dessa monografia, que com certeza vou levar comigo ao longo da minha vida e carreira profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTES SINDICAIS	8
2.1 SINDICATOS: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	8
2.2 REPRESENTAÇÃO SINDICAL	9
2.3 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	10
3 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTES NÃO SINDICAIS.....	13
3.1 NATUREZA E PERSONALIDADE JURÍDICA	14
3.1.1 Autogestão	15
3.1.2 Co-gestão.....	16
3.1.3 Participação no Capital da Empresa	17
3.1.4 Representação Sindical.....	17
4 FORMAS DE INSTITUIÇÃO DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO.....	20
4.1 Instituições Voluntárias.....	20
4.2 Instituições Decorrentes de Lei	21
4.3 Instituições Decorrentes de Acordos Nacionais	21
5 FUNÇÕES DA REPRESENTAÇÃO	23
5.1 Informação, consulta e aconselhamento	23
5.2 Negociação Coletiva	24
5.3 ABRANGÊNCIA	25
5.4 A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES COMO INSTRUMENTO APTO A GARANTIR A DIGNIDADE DO TRABALHADOR	25
6 DA JURISPRUDÊNCIA	28
7 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

O sistema econômico atual é guiado pela concorrência e competitividade entre as empresas, razão pela qual busca-se novos modelos de gestão, como forma de maximizar a produção e reduzir os custos.

Nesse cenário, a figura do trabalhador merece a devida valorização, uma vez que se dedica quase que integralmente ao trabalho, pois dele cada vez mais é exigido o aperfeiçoamento, a capacitação, e cada vez menos postos de trabalho são oferecidos.

O presente trabalho visa trazer a questão da importância da representação dos trabalhadores na empresa, como forma de se garantir a devida valorização do fator humano, harmonizando os conflitos entre capital e trabalho.

Para tanto, é importante a realização de uma análise acerca da liberdade sindical, que é o princípio embrionário do direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho, entendido como uma evolução do conteúdo da liberdade sindical.

Nesse ponto, busca-se demonstrar que a representação dos trabalhadores no local de trabalho em nada concorre com a atuação do sindicato, nem muito menos visa excluir sua participação.

Através desses instrumentos, procura-se amenizar o poder e controle exercido pelos empregadores, através da disponibilização de um mecanismo de diálogo social, convergindo para a democratização dos conflitos.

A representação dos trabalhadores, portanto, é apresentada como um direito fundamental do homem, e indispensável para a democratização da sociedade e para que seja respeitada a dignidade do trabalhador.

Por fim, busca-se demonstrar que a Constituição Federal de 1988 não trouxe considerável contribuição para a implementação da representação dos trabalhadores na empresa.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTES SINDICAIS

As formas de representação dos trabalhadores, principalmente na sociedade pós-industrial, revela grande valorização. O sindicato, embora não seja a única, é a mais importante forma de representação dos trabalhadores.

SINDICATO: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

O art. 10º da Convenção n. 87 da OIT define sindicato como sendo "toda organização de trabalhadores e de empregadores que tem por objetivo fomentar e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores".

Maurício Godinho Delgado define sindicato como sendo "*entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, 'latu sensu', e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos*".¹

Amauri Mascaro Nascimento, citando os comentários à Lei Sindical de Portugal pelo doutrinador Antonio de Lemos Monteiro Fernandes, leciona que

...o sindicato é uma associação com fins específicos predeterminados na lei: a defesa e promoção dos interesses socioeconômicos dos seus membros, não comportando apenas os interesses coletivos atinentes ao exercício da profissão, mas os de toda a condição social do trabalhador enquanto cidadão, inclusive a ação sindical centrada em problemas sociais de caráter extraprofissional.

Verifica-se, desde já, que o sindicato é um sujeito coletivo, já que destinado a representar interesses de um grupo na esfera trabalhista. Para uns, se trata de uma pessoa jurídica, pois possuem direitos, deveres, patrimônio, filiados, estatutos. Outros entendem que o sindicato é uma instituição.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, 6ª ed. p. 1325.

Em debate acerca da natureza jurídica dos sindicatos, já vigoraram duas concepções: a Publicista, que entende o sindicato como órgão que representa interesses públicos, e a Privatista, que considera o sindicato como ente de direito privado, pois representam particulares e são criados exclusivamente por iniciativas destes.

Com o desaparecimento do corporativismo, restaram afastadas as concepções publicistas.

Conclui-se, por conseguinte, que o sindicato possui natureza jurídica de pessoa jurídica de direito privado, pois que se trata de um sujeito coletivo, titular de direitos, garantias, obrigações e responsabilidades.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Como visto acima, a liberdade sindical permite a organização de trabalhadores ou empregadores em grupos, cujo escopo é defender e fomentar os interesses destes.

Verificou-se, também, que o sindicato é órgão que representa os trabalhadores e empregadores na defesa de seus interesses. Pode-se dizer, destarte, que o sindicato é titular do poder de representação de seus membros.

Representar significa *estar no lugar de, substituir*. O representante é quem atua em nome de outrem, age defendendo seus interesses.

Com efeito, o conceito de representação sindical depende dos interesses tutelados e das funções desempenhadas pelo sindicato em determinado momento histórico e do próprio ordenamento jurídico no qual se encontra inserido.²

O professor Amauri Mascaro Nascimento, utilizando-se de análises da obra de Bruno Caruso, afirma que

“o conceito de representação pressupõe um critério de legitimação do poder de agir no interesse de outros, e um critério de imputação da responsabilidade àquele que age por outros, critérios

juridicamente relevantes e normativamente legítimos".³

De acordo com as lições do professor Octavio Bueno Magano, a representação é a realização de um negócio em nome de terceiro, o qual sofrerá seus efeitos, e preleciona que "a razão prática do apontado desdobramento reside na potencialização da capacidade dos sujeitos de direito, que, graças à representação, adquirem como que o dom da ubiqüidade".⁴

Os doutrinadores Manuel Alonso Olea e Maria Emilia Casas Baamonde apresentam conteúdo bastante abrangente da representação sindical, *verbo ad verbum*:

"atuar, defender e tutelar na negociação das condições de trabalho, na declaração de greves, na promoção dos conflitos coletivos e nos demais campos em que legitimamente atue, assim como, por meio do exercício de ações judiciais, os interesses econômicos e sociais que lhes são próprios".⁵

A bem da verdade, a representação consiste em uma legitimação excepcional que permite a um sujeito (representante) substituir outra pessoa (representado) na negociação e até celebração de negócio jurídico ou contrato, sem vincular-se pessoalmente, mas sim vinculando o representado.

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Representação sindical e representatividade sindical não apresentam diferenças apenas de terminologia.

Com efeito, entre representatividade e representação existe uma relação de qualidade, ou seja, a representatividade qualifica o poder de

² MASSONI, Túlio de Oliveira. Representatividade Sindical. São Paulo: LTr, 2007. p.38.

³ MASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: Saraiva, 2008. 5ª Edição. p. 242.

⁴ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1993, v. 3. p. 137.

⁵ Apud. MASSONI, Túlio de Oliveira. Representatividade Sindical. São Paulo: LTr, 2007. p.28.

representação. Nos dizeres de *Jean Maurice Verdier*, "a representatividade é um modo de habilitação dos mais aptos a representar. É um título de legitimidade e de autenticidade da representação sindical".⁶

Amauri Mascaro Nascimento, em estudos da obra de Caruso, ensina que

A representatividade, diz *Caruso*, apresenta-se como critério de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo, e se coloca fora do âmbito de relevância jurídica. Situa-se na área da sociologia ou fática. Um sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores e responde adequadamente às demandas dos seus representados..."

A representatividade sindical, entendida como método de escolha, implica na pluralidade sindical e pressupõe ampla liberdade sindical, pois a existência de um regime de sindicalização obrigatória excluiria os problemas jurídicos de representatividade, já que o sindicato oficial e único teria atribuída por lei a representação exclusiva de todo o coletivo ou categoria profissional, não havendo concorrência de organizações e, por conseguinte, necessidade de distinção entre elas.⁷

O conceito de representatividade, por conseguinte, deve ser buscado no âmbito da sociologia e da ciência política.

Um sistema de pluralismo sindical permite a existência de diversas organizações sindicais, todas com competência, em tese, para representar uma mesma categoria. Disso nasce a necessidade introduzir no sistema diversos graus de representatividade dos sindicatos atuantes, de forma que determinadas funções serão exclusivas dos sindicatos majoritários.

Nesse rumo, a representatividade sindical é tida como um meio termo entre o pluralismo sindical e a necessidade de eficácia da representação dos

⁶ MASSONI, Túlio de Oliveira. Representatividade Sindical. São Paulo: LTr, 2007. p.35.

integrantes de uma categoria ou grupo.

O professor Amauri Mascaro Nascimento, com fundamento na doutrina italiana, destaca a importância da diferença entre *representação* e *representatividade* e destaca:

Aquela é uma questão de legalidade, e esta um problema de legitimidade. Pode um sindicato ter a representação legal, mas não a real e efetiva. Nesse caso, é possível dizer que falta representatividade ao sindicato, embora portador dos poderes legais de atuar em nome dos representados.⁸

Para Cássio Mesquita Barros a determinação dos sindicatos mais representativos responde

"à necessidade de selecionar as organizações para diversos efeitos, tais como, representação de interesses gerais dos trabalhadores não somente dos associados, participação nos diversos organismos nacionais ou internacionais, e para a negociação coletiva, sendo a escolha uma questão específica para cada país, a ser resolvida no momento da designação".⁹

A representatividade, portanto, pode ser entendida como a medida da efetividade, eficácia da ação de um sindicato.

⁷ Idem. p. 35.

⁸ MASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 2008. 5ª Edição. p. 242.

⁹ BARROS, Cássio Mesquita. A liberdade sindical: tipos de representatividade. *In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989. p. 320.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTES NÃO SINDICAIS

Como alhures afirmado, o sindicato é a mais importante forma de representação dos trabalhadores, porém não é a única.

Certamente, com a evolução da liberdade sindical, os trabalhadores passaram a ter o poder de se organizarem em grupos menores, através de uma representação dentro da empresa, com o fim de lutar por interesses mais delimitados, ou por questões específicas, como higiene e segurança do trabalho, etc.

Nesse sentido, Arion Sayão Romita ensina que “a liberdade sindical só adquire significado pleno quando, além de reconhecida no plano nacional e no profissional, reflete-se também no interior da empresa”.¹⁰

A representação dos trabalhadores é uma instituição antiga, podendo ser mencionada as Comissões Internas na Itália, em 1906, que foi resultante de acordo entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a fábrica de automóveis na Itália.

Na União Européia, a diretiva nº 94/45 dispõe sobre a representação dos trabalhadores, que se dá nas empresas com mais de mil empregados nos Estados-membros e pelo menos em dois deles, com 150 ou mais empregados; em grupos de empresas com mais de mil trabalhadores ou mais nos Estados-membros e que tenham, ao menos duas empresas em dois desses, com 150 ou mais empregados.

Através dessa forma de representação os trabalhadores podem melhorar na empresa a qualidade da relação com a direção, possibilitando uma comunicação direta e diária entre empregador e empregado.

¹⁰ ROMITA, Arion Sayão. Sindicalismo – Economia – Estado Democrático – Estudos. São Paulo: LTR, 1993. 1ª ed. p. 69.

NATUREZA E PERSONALIDADE JURÍDICA

Os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa, ainda que possam ser colegiados, comumente não possuem personalidade jurídica, mesmo quando se tratem de órgãos colegiados. É constituída através de decisão ou ato dos próprios trabalhadores, reguladas por estatutos que eles mesmo elaboram e que define a forma de organização e os poderes de que são investidos, podendo ser ou não reconhecido pelos empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento preleciona que

a representação dos trabalhadores nas empresas não se confunde organicamente com o sindicato. Este pode ter seções sindicais ou delegados, na empresa, como ocorre em alguns países”. Há em muitas empresas de outros países, sindicatos de empresa, caso em que a representação pelo sindicato supre a necessidade de representação direta não sindical. O direito sindical reconhece a possibilidade de duplo canal de comunicação na empresa: o da representação dos trabalhadores e a do sindicato. Se na empresa há um sindicato representando todos os empregados, desnecessária é a duplicidade de vias.¹¹

Segundo o mesmo autor, a representação dos trabalhadores na empresa está fundada juridicamente no direito de associação, não à associação sindical, mas ao direito de associação como direito fundamental, inerente ao ser humano.

Também ensina que a função social da empresa serve de fundamento jurídico para a instituição da representação dos trabalhadores na empresa. Para o autor, “o empregador é detentor do poder de comando, de direção e disciplinar dos empregados. A representação dos trabalhadores é uma forma de criar um equilíbrio no exercício, pelo empregador, desses poderes”.¹²

¹¹ MASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 2008. 5ª Edição. p. 374.

¹² *Idem*. p. 374.

Prepondera atualmente que a natureza jurídica da representação dos trabalhadores na sede da empresa é de Direito Privado.

Além disso, seus órgãos podem gozar de personalidade jurídica, podendo ou não gozar de personalidade jurídica.

Geralmente os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa não são dotados de personalidade jurídica, e realizam um papel preciso e específico.

Existem diversos modelos de representação dos trabalhadores na empresa, como a co-gestão, os conselhos ou comitês de trabalhadores, as seções sindicais na empresa entre outros.

Nesse trabalho, as formas de representação como autogestão, co-gestão, participação no capital da empresa, representação sindical, merece distinção específica, devido à aproximação do tema.

1.1.1 Autogestão

A autogestão pode ser definida como a gestão da empresa por seus trabalhadores, através da transferência dos direitos de gestão.

As principais tarefas de direção são de titularidade de um órgão eleito pelo pessoal, comumente denominado de “conselho operário”. A competência dos organismos de autogestão abrangem toda e qualquer decisão adotada pela empresa.

Normalmente, o sistema de autogestão existem em legislações aplicáveis às empresas dos setores públicos.

Percebe-se, portanto, que a representação dos trabalhadores na empresa nada tem que ver com o sistema de autogestão, na medida em que não se trata de instrumento de gestão empresarial, mas sim de instrumento de atuação para negociação coletiva dentro do local de trabalho.

1.1.2 Co-gestão

Nos dias atuais, não restam dúvidas de que o antigo modelo de gestão empresarial resta ultrapassado, sendo imperiosa a implantação de severas mudanças. De fato, as novas tecnologias, e as novas formas de organização do trabalho, têm colocado em cheque as clássicas formas de gestão empresarial.

Nos dizeres de José Vicente B. de Mello Cordeiro e Renato Vieira Ribeiro,

o grande desafio desta última década vem sendo a capacidade e a competência diária que as organizações enfrentam para se adaptarem e levarem a todos os seus níveis hierárquicos e funcionais, da alta gerência ao piso de fábrica, a incorporação de novos modelos, métodos, técnicas, instrumentos, atitudes e comportamentos necessários a mudanças, inovações e à sobrevivência sadia e competitiva no mercado.¹³

Com efeito, o novo modelo de gestão exige a participação de todos setores da empresa, desde os níveis mais baixos até os mais altos e graduados. Nesse cenário, ganha importância a participação dos trabalhadores, na qualidade de co-gestores, ampliando a eficiência empresarial e ainda garantindo a cidadania e dignidade dos empregados.

Dessa maneira, os indivíduos exercem sua cidadania, assumem responsabilidades, opinam sobre decisões que afetam sua vida, pressionam também as organizações para alterarem suas estruturas rígidas que tradicionalmente silenciam os trabalhadores.¹⁴

A co-gestão, portanto, significa o direito dos trabalhadores de participar da gestão da empresa.

¹³ MENDES, Judas Tadeu Grassi (org.). Coleção Gestão Empresarial, FAE, Gazeta do Povo. 2002, p. 1.

¹⁴ Idem. p. 1.

Essa participação pode se dar de duas formas: 1) por intermédio do direito de informação, consulta, aconselhamento, negociação coletiva e com direito de veto sobre determinadas matérias; 2) pela participação dos trabalhadores ou dos seus sindicatos nos conselhos de administração das empresas.¹⁵

A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho difere da co-gestão na medida em que não tem por escopo possibilitar a participação na gestão da empresas, mesmo quando se trata de negociação coletiva.

1.1.3 Participação no Capital da Empresa

A participação dos trabalhadores no capital da empresa ou acionária, individual coletiva ou sindical não se vincula à relação de trabalho. Trata-se de um instituto do direito comercial societário.¹⁶

Assim, não pode ser confundido com o direito de representação dos trabalhadores na empresa, que é instituto de direito trabalhista, cujo objetivo primordial é a negociação coletiva.

1.1.4 Representação Sindical

A representação sindical nos locais de trabalho cuida do interesse de todos os trabalhadores, independentemente de filiação sindical.

Na negociação coletiva, embora a representação se dê no local de trabalho, é obrigatório o respeito aos padrões estabelecidos pelos sindicatos, permitindo a participação sindical no interior da empresa.

De acordo com José Francisco Siqueira Neto,

A representação não é um sindicato por empresa, porque esses, quando existentes, são admitidos explícita ou implicitamente pelo ordenamento jurídico. A representação é um *canal adicional* mas não

¹⁵ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2000. p. 189.

excludente dos sindicatos nos locais de trabalho, voltado a tratar das especificidades locais não atendidas pelo sindicatos quando do tratamento das condições de trabalho no âmbito externo das negociações coletivas.¹⁷

As representações dos trabalhadores no local de trabalho não tratam das matérias específicas dos sindicatos e não concorrem com a representação sindical.

Observe-se, portanto, que temos dois tipos básicos de representação: sindical e não sindical, o que é denominado por de duplo canal de representação laboral.¹⁸

A Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção no. 135, em seu artigo 3º, divide os representantes dos trabalhadores na empresa em representantes sindicais e representantes eleitos e prescreve, *in verbis*:

Para os fins desta Convenção, a expressão "representantes de trabalhadores" significa pessoas reconhecidas como tais por lei ou prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, isto é, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros desses sindicatos, ou

b) representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa de acordo com disposições de leis ou regulamentos nacionais ou de acordos coletivos, e cujas funções não incluem atividades reconhecidas como prerrogativas exclusivas de sindicatos no país interessado¹¹.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho aponta como principais

¹⁶ Idem. p 189.

¹⁷ Idem. p. 190.

¹⁸ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Representação e participação dos trabalhadores na gestão da

elementos diferenciadores entre os dois tipos de representantes os seguintes:

- 1) os representantes sindicais têm vinculação direta com uma entidade sindical, podendo ou não ter sido escolhidos, diretamente, pelos trabalhadores e, os não sindicais, por sua vez, têm esta vinculação direta estabelecida com os próprios trabalhadores, muito embora possam manter vínculo com uma entidade sindical e 2) a atuação dos representantes sindicais é exercida tanto dentro como além dos limites da empresa, enquanto a dos representantes não sindicais é, via de regra, exercida nos limites da empresa.¹⁹

empresa. São Paulo: LTr, 1998, p. 33.

¹⁹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. de Souza (coord.). Presente e Futuro das Relações de Trabalho - Estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, 2000. p. 22.

4. FORMAS DE INSTITUIÇÃO DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

A representação, por sua vez, derivará de norma jurídica, independentemente do centro de positivação que a origina, contanto que a fonte seja reconhecida como de Direito Sindical. Este é, ressalte-se, o posicionamento adotado pela OIT, na Convenção 135, como se verifica de seu artigo 4º.

Novamente exemplificando, as duas hipóteses aventadas anteriormente, da representação pelo sindicato ou pelo representante dos empregados na empresa, são previstas no texto constitucional (artigos 8º, III e 11, respectivamente), que é, como já afirmamos, a principal fonte formal do Direito Sindical. Por outro lado, comissão de trabalhadores constituída na empresa, se facultada por ou ajustada com esta, com ou sem a participação do sindicato, para, *v.g.*, analisar e opinar sobre toda e qualquer punição que o empregador pretenda impor aos seus empregados e prevista no regulamento da empresa, seria forma de representação dos trabalhadores, porque instituída pelo regulamento, que é, também, fonte formal de Direito Sindical, embora não a mais usual.

4.1. Instituições Voluntárias

As instituições voluntárias surgem sem qualquer imposição legal ou obrigação imposta fora do âmbito da empresa, mas sim por ato do empregador, ou através da negociação coletiva com os sindicatos.

Nos dizeres do professor José Francisco Siqueira Neto,

Na verdade esses organismos não correspondem às representações internas clássicas de defesa dos interesses dos trabalhadores, mas sim a órgãos (mistos, na maioria dos casos) de consultas, fundamentalmente sobre questões produtivas em sentido genérico.²⁰

²⁰ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos

Como exemplo, pode ser citada a experiência inglesa, que, a partir de 1917, com influência do *Informe Whitley*, foram criados comitês para vigiar e assegurar o cumprimento das normas coletivas. Tais comitês, contudo, eram limitados à prevenção da saúde e da higiene em escritórios e restaurantes.

No Brasil, na década de 80, quando os sindicatos sofriam intervenção do Ministério do Trabalho, em razão das greves promovidas na região do ABC paulista, a Volkswagen do Brasil instituiu, sem negociação prévia com sindicato, uma forma de representação dos empregados.

Essa primeira organização instituída unilateralmente foi extinta, mas em sua substituição foi instituída outra representação, através de negociação com o sindicato.

A Ford do Brasil foi a primeira empresa a criar um sistema de representação em negociação com o sindicato, mas foi seguida pela Mercedes-Benz do Brasil e a Volkswagen do Brasil, que perduram até os dias de hoje e são negociadas com os sindicatos.

4.2. Instituições Decorrentes de Lei

As instituições decorrentes de lei podem ser consideradas um mecanismo com possibilidade de articulação com a estrutura sindical.

Países como Alemanha, França, Espanha e Portugal possuem disposição expressa na legislação acerca da representação dos trabalhadores na empresa.

4.3. Instituições Decorrentes de Acordos Nacionais

A representação dos trabalhadores na empresa também pode surgir por meio de acordos nacionais, como aconteceu com as comissões internas na

Itália, cuja instituição foi pelo acordo automotivo de 1906.

As comissões, criadas através desse acordo, difundiram-se rapidamente, estando presente nas grandes fábricas industriais.

5.FUNÇÕES DA REPRESENTAÇÃO

Os organismos de representação dos trabalhadores na empresa possuem funções estruturadas em graus e consistem em: a) informação, consulta e aconselhamento; b) negociação coletiva.

5.1 Informação, consulta e aconselhamento

A OIT possui diversos instrumentos que tratam do direito de informação dos trabalhadores e seus representantes. Dentre eles cita-se: recomendação 129 e 130 de 1967, recomendação 143 de 1971, convenção 135 de 1971.

Além desses instrumentos, a diretiva 94/95 da União Européia prevê ao conselho de empresa um procedimento para consulta e informação dos trabalhadores nas empresas.

Sobre a importância da informação José Francisco Siqueira neto enfatiza que

Para que a representação dos trabalhadores seja minimamente eficaz, é fundamental o acesso às informações atinentes às empresas, ao seu grupo econômico, e até mesmo ao seu setor econômico. A base do convencimento e do desenvolvimento da confiança entre as partes é objetiva. Em tese, geralmente, uma parte não acredita na outra. A informação é o ponto básico inicial de toda relação coletiva perene e continua.

De fato, um dos grandes passos para a democratização da empresa, e implementação de sua função social, é o aprimoramento do diálogo entre empregador e empregado, o que é denominado pela doutrina de diálogo social.

A consulta e o aconselhamento são um passo além da informação. Com efeito, após obtida a informação, poderá ser estabelecido um processo de “troca de idéias” a fim de que as opiniões dos representantes dos trabalhadores sejam exteriorizadas e até auxiliem no encontro de soluções.

Nesse sentido, leciona José Francisco Siqueira Neto:

A consulta permitirá ao empresário conhecer os diversos pontos de vista da comunidade trabalhista sobre determinado tema. Portanto, quanto mais legítimos forem os canais de pesquisa de opinião utilizados, melhores serão as respostas obtidas. A consulta e o aconselhamento poderão ocorrer por exigência do empregador ou dos trabalhadores.

5.2. Negociação Coletiva

Através da negociação coletiva nos locais de trabalho, empregadores e empregados, por meio de procedimentos formais, ou até por discussão informal, resolvem pendências de interesses de ambos, visando a composição pacífica de eventuais conflitos específicos.

É sabido e consabido que quanto maior a negociação entre as partes, menor o surgimento de conflitos trabalhistas levados à solução de terceiros, quer pela intervenção do sindicato, quer individualmente levado ao poder judiciário.

Não é dispendioso dizer que para que a negociação coletiva seja eficiente, é importante que se estabeleça mecanismos que proporcionem equilíbrio e igualdade entre as partes.

Por fim, cumpre esclarecer que a negociação coletiva no local de trabalho não visa excluir a negociação coletiva externa, nem mesmo supera-la, mas podem ser utilizadas como mecanismo supletivo, principalmente pela sua maior possibilidade de atender à realidade da empresa.

5.3 ABRANGÊNCIA

Conforme lições de José Francisco Siqueira Neto, os assuntos abrangidos pela representação dos trabalhadores nos locais de trabalho podem ser categorizados da seguinte maneira:

- a) problemas técnicos e execução do trabalho, que envolve a organização da equipe, metodologia utilizada etc.;
- b) problemas de emprego e de pessoal, como seleção, contratação, repartição de tarefas, remuneração, benefícios, condições de trabalho, horário de trabalho, formação profissional, disciplina, etc.;
- c) políticas econômicas e financeiras, como criação de programas de vendas, política de preços, distribuição de lucros etc.;
- d) políticas gerais, que podem abranger questões referentes à estrutura da empresa, apresentação de medidas de reestruturação, nomeação de direção, análise de projetos de fusões etc.

5.4. A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES COMO INSTRUMENTO APTO A GARANTIR A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

No sistema econômico atual, guiado pela concorrência e competitividade entre as empresas, busca-se cada vez mais novos modelos de gestão, como forma de maximizar a produção e reduzir os custos.

Nessa seara, exige-se cada vez mais do trabalhador, o que chega a ser uma imposição de conhecimentos especializados e constante atualização e capacitação.

Aqueles que não se enquadram nessas novas exigências são submetidos a condições de trabalho precárias e residem na informalidade.

Esses novos rumos, contudo, apontam para a necessidade de

democratização das relações individuais de trabalho no interior das empresas, que não pode ser mais vista como um ente com fins lucrativos, mas sim uma organização com uma função social. Imperiosa se faz a valorização do trabalhador, integrando-o nessas novas formas de organização produtiva.

A efetiva representação dos trabalhadores dentro da empresa, sem sombra de dúvidas, resulta na democratização empresarial e propicia o respeito da cidadania do trabalhador. De fato, o trabalhador dedica maior parte de sua vida ao trabalho que desenvolve, ou seja, à empresa na qual atua. Por isso, há que se reconhecer que a dignidade do trabalhador deve estar sobreposta à busca incessante de aumento de produção e redução de custos.

Tratando do tema, Dinaura Godinho Pimentel Gomes ressalta que:

Em uma primeira leitura, trata-se de fazer os trabalhadores cidadãos *da empresa*. Trata-se de nada mais, neste caso, que um convite a retornar à participação, acompanhada de suas incertezas. Pretende-se, por exemplo, desenvolver contrapesos às prerrogativas dos dirigentes ou incitar trabalhadores a contribuir para a eficiência da organização?

Mas uma segunda leitura também é possível, não excluindo necessariamente a anterior. Trata-se de garantir na empresa o exercício de direitos dos cidadãos, liberdades políticas ou direitos fundamentais, com isso, fazendo dos trabalhadores cidadãos *na empresa*. O direito ao respeito da vida privada, o direito a uma vida familiar normal, a liberdade de expressão e alguns outros não devem se deter nas fronteiras da empresa.

Nesse contexto, a empresa deve ser considerada efetivamente como organização de pessoas para um fim comum. Com essa percepção, torna-se mais viável o pleno exercício da Democracia, no âmbito dessas organizações produtivas, cujo apelo advém das forças mais profundas a modelarem a sociedade global, em busca da autonomia

individual e da emergência de uma cidadania mais reflexiva. As empresas assim estruturadas podem muito bem agir em parceria com o Estado, fomentando e fortalecendo diferentes formas de solidariedade.²¹

A Constituição Federal de 1988, ao prescrever que a empresa é detentora de uma função social (art.5, XXIII e no art. 1,IV combinado com artigo 170 e seus incisos), garantir a participação dos trabalhadores na gestão (art. 7, XI) e também o direito de representação no local de trabalho (art. 11) consagra a democratização no âmbito empresarial, garantindo, assim, que o trabalhador possa exercer sua cidadania.

²¹ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica - Problemas e Perspectivas. São Paulo: LTr, 2005. p. 20.

6.DA JURISPRUDÊNCIA

Como o tema ainda é pouco conhecido e um direito pouco utilizado pelos trabalhadores no Brasil, conseqüentemente não há muita discussão sobre essa matérias nos nossos Tribunais.

Todavia, quando a Tribunal Superior do Trabalho foi chamado para analisar a questão, principalmente pela Seção de Dissídios Coletivos, tem proferido decisões no sentido de reconhecer a representação dos Trabalhadores por meios não sindicais, inclusive, estendendo direitos dos dirigentes sindicais a tais representantes.

Pode-se notar claramente essa inclinação pelo Precedente Normativo nº 86 da SDC:

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO.

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT

O precedente Normativo acima mencionado não só garante que seja eleito ao menos 1 (um) representante por empresa, por meio de eleição direta, em todas as empresas com mais de 200 empregados, com ainda garante estabilidade para tais representantes.

A estabilidade acima garantida é muito importante pois o representante deve buscar melhores condições de trabalho aos demais colegas, o que é pode incomodar o empregador, porém a garantia da estabilidade o representante possui liberdade e segurança para representar da melhor forma possível os trabalhadores sem correr o risco de sofrer retaliações por parte do empregador.

A Seção de Dissídios Coletivos do TST ao analisar um caso concreto já decidiu que os representantes dos trabalhadores não sindicais possuem legitimidade para fazer negociação coletiva junto ao empregador:

Como se vê, o presente processo detém-se no exame da validade do acordo coletivo firmado pela Empresa e a comissão de representantes dos empregados, apenas sob o aspecto formal, já que não houve a participação do Sindicato profissional na celebração do ato.

Importa dizer que não se trata, aqui, de se questionar a legitimidade da Comissão Interna de Representantes dos Funcionários da Sadia. Sabe-se que os representantes de trabalhadores são figuras importantes no processo de democratização das relações de trabalho, na medida em que atuam diretamente com a classe obreira, sendo altamente privilegiados, conforme se denota da leitura de seu art. 1º:

“Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que, seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando”.

Nesse sentido, o Precedente Normativo nº 86 da SDC assegura aos representantes dos empregados as garantias do art. 543, e parágrafos, da CLT. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ação Anulatória nº 164500-70.2006.5.03.0000, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Brasília, DF, 10 de agosto de 2009)

No julgamento retro citado o resultado final não foi favorável ao acordo firmado por meio dos representantes da empresa, porém somente não houve o reconhecimento devido à ausência de requisitos formais no caso específico.

Porém o importante é que a SDC vez questão de constar que há legitimidade dos representantes dos trabalhadores para efetuar negociação coletiva.

7.CONCLUSÃO

No decorrer de cada capítulo procuramos demonstrar que a representação dos trabalhadores no âmbito da empresa decorre da evolução do princípio da liberdade sindical, indispensável para a harmonização do conflito capital e trabalho. Diante das disposições traçadas, podem-se extrair as seguintes conclusões:

- e) A liberdade sindical é um dos direitos fundamentais conferido aos trabalhadores;
- f) São efeitos da liberdade sindical a Liberdade de Associação, Liberdade de Organização, Liberdade de Administração Liberdade de Exercício das Funções, Liberdade de Filiação Sindical;
- g) A evolução da liberdade sindical implica na constituição de órgãos de representação de trabalhadores no âmbito da empresa;
- h) A representação dos trabalhadores na empresa não concorre com o sindicato ou visa sua exclusão;
- i) A Constituição Federal apenas de maneira tímida (art. 11) fala sobre a representação dos trabalhadores na empresa, o que torna a legislação brasileira omissa, dificultando sua implantação;
- j) A representação sindical nos locais de trabalho cuida do interesse de todos os trabalhadores, independentemente de filiação sindical;
- k) Como o empregador é quem detém o poder de comando, de direção e disciplinar dos empregados, a representação dos trabalhadores aparece como instrumento de equilíbrio no exercício, pelo empregador, desses poderes;
- l) Os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa podem ser detentores ou não de personalidade jurídica, mas possuem natureza de direito privado;
- m) É importante diferenciar a representação dos trabalhadores da empresa de outros institutos similares, como a autogestão, co-

gestão, participação no capital da empresa e representação sindical;

- n) A representação dos trabalhadores na empresa pode ser instituída de forma voluntária, por imposição legal ou por acordos nacionais;
- o) A representação dos trabalhadores na empresa prima pela informação, consulta e aconselhamento; negociação coletiva;
- p) Os assuntos abrangidos pela representação dos trabalhadores na empresa são classificados em: problemas técnicos e execução do trabalho; problemas de emprego e de pessoal; políticas econômicas e financeiras; políticas gerais, que podem abranger questões referentes à estrutura da empresa;
- q) O sistema econômico atual é guiado pela concorrência e competitividade entre as empresas, as quais constantemente buscam ampliação da produção e redução de custos;
- r) Nessa seara, exige-se cada vez mais do trabalhador, com imposição de constante atualização e capacitação em conhecimentos especializados;
- s) Em virtude dessa quase integral dedicação ao trabalho, especificamente à empresa, imperiosa se faz a valorização do trabalhador, respeitando sua dignidade e considerando-o como um cidadão;
- t) A efetiva representação dos trabalhadores dentro da empresa, sem sombra de dúvidas, resulta na democratização empresarial e propicia o respeito da cidadania do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Cássio Mesquita. A liberdade sindical: tipos de representatividade. *In*: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, 6ª ed.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. de Souza (coord.). Presente e Futuro das Rlações de Trabalho - Estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, 2000.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica - Problemas e Perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.
- MASSONI, Túlio de Oliveira. Representatividade Sindical. São Paulo: LTr, 2007.
- MENDES, Judas Tadeu Grassi (org.). Coleção Gestão Empresarial, FAE, Gazeta do Povo. 2002, p. 1.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: Saraiva, 2008. 5ª Edição.
- ROMITA, Arion Sayão. Sindicalismo – Economia – Estado Democrático – Estudos. São Paulo: LTR, 1993. 1ª ed.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa. São Paulo: LTr, 1998.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2000.