

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA E SUAS IMBRICAÇÕES NO ÂMBITO DA LUTA COLETIVA*

THE REPRESENTATION OF THE WORKERS IN THE COMPANY AND ITS IMBRICATIONS ON THE COLLECTIVE STRUGGLE

Wanessa Mendes de Araújo**

RESUMO

A Lei n. 13.467, de 13/7/2017, que implementou a chamada “reforma trabalhista”, introduziu no texto da Consolidação das Leis do Trabalho o “Título IV-A Da Representação dos empregados”, que, em seus artigos 510-A e 510-D, regulamenta o art. 11 da Constituição Federal de 1988. O presente artigo aborda questões ligadas a essa modalidade de manifestação e participação dos trabalhadores no âmbito empresarial e sua influência sobre o movimento sindical. Primeiramente, busca-se traçar o aspecto histórico-normativo de sua criação, assim como a sua conceituação. Sucessivamente, trata-se das peculiaridades da modalidade disciplinada na lei em esboço. Por fim, tratando-se de forma de manifestação dos empregados de uma determinada empresa perante o seu empregador para a tutela de direitos individuais e coletivos, interessa saber quais suas imbricações quanto à ação coletiva, a fim de verificar se concorre para o fortalecimento dos laços de solidariedade que tipicamente englobam a categoria de uma determinada base territorial ou se concorre, por outro lado, para o seu enfraquecimento, em especial em tempos como os atuais em que se anuncia a crise do movimento sindical.

Palavras-chave: Representação dos trabalhadores. Lei n. 13.467, de 13/7/2017. Movimento sindical.

* Este artigo foi elaborado antes da edição e publicação da Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017, que acrescentou o art. 510-E à Consolidação das Leis do Trabalho. *In verbis*: Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição.

** Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Especialista em Direito e Processo Tributário pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

1 DO DIREITO À ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

O direito à organização no local de trabalho remonta a uma das principais lutas da classe trabalhadora, assumindo importância ímpar nos movimentos operários, pois, a partir do exercício de suas funções no âmbito da empresa, é que o trabalhador se expõe à contradição em que se funda o próprio Direito do Trabalho: o capital e trabalho e a partir daí, nesse local, formulam-se as primeiras tensões e, por conseguinte, as primeiras aproximações entre os pares em busca de melhores condições de vida e de trabalho.

A organização no local de trabalho exerceu influência importante no movimento grevista de 1945/1947. Das trinta e três greves ocorridas em São Paulo (1946), treze delas foram decididas sem a participação do sindicato e, em quinze movimentos paretistas, constatou-se a presença das comissões de fábrica como elemento organizador, demonstrando que a eclosão do movimento se deu muitas vezes à revelia da própria entidade sindical.

As comissões de fábrica fortaleceram o movimento operário, que, no início da década de 50, recomeçou um processo de mobilização e rompimento com a vigente estrutura sindical que controlava e reprimia a autonomia da classe operária. Essa ação teve como principal agente político os militantes do PCB, que, em 1952, aperceberam-se dos enganos da política sindical paralelista. Entretanto, é inegável que houve um fortalecimento das organizações de base. Diante do referido contexto fático, no ano de 1953, em São Paulo, eclodiu a greve dos 300 mil, resultante da união entre as iniciativas espontâneas das organizações de base e as iniciativas tomadas pelo PCB, que visava igualmente a melhores condições de trabalho. [...] Na década de 1960, também eclodiram, no país, relevantes movimentos operários ligados à presença das comissões de fábrica, ao exemplo das greves de Contagem (MG) e de Osasco (SP), em 1968. Em Osasco, o movimento grevista contou com a presença de 6 mil operários e a experiência da comissão de fábrica da Cobrasma, que teve papel bastante relevante ao influenciar decisivamente nos rumos dos sindicatos dos metalúrgicos de Osasco. A comissão, em seus primeiros anos de vida, manteve total independência em relação ao sindicato. Ocorre que, a partir dos anos de 1965 e 1966, a comissão direcionou sua atuação para o controle do sindicato. (SILVA, 2016, p. 132).

Na década de 70, as chamadas comissões de fábrica exerceram papel igualmente significativo nas greves da região do ABC paulista, visto que, apresentando-se como autônomas face aos sindicatos operários, tais organismos não estavam sujeitos quer à dinâmica da entidade sindical, tampouco à do Ministério do Trabalho ou de outro órgão governamental ou jurisdicional, permitindo-lhe ampla e livre participação na luta coletiva.

O primeiro diploma normativo a tratar da participação dos trabalhadores na empresa foi o Decreto-Lei n. 7.036, de 10 de novembro de 1944, que dispunha sobre a reforma da Lei do Acidente do Trabalho. O art. 82 previa a criação de Comissões Internas nos estabelecimentos com mais de 100 empregados, com vistas a estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e à fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

A Constituição de 1967, em seu art. 158, inciso V, previu a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que seriam estabelecidos.

Na Constituição Federal Brasileira de 1988, o art. 11 dispõe-se tratar de direito fundamental social dos trabalhadores que, “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.”

Apesar de passados quase 30 anos, exceto pela instituição espontânea dessa modalidade de representação interna em alguns centros desenvolvidos, como na região do ABC paulista, a sua implementação se revelou inócua no restante do país ante a ausência de regulamentação e a interpretação majoritária da não-aplicabilidade imediata do dispositivo constitucional.

Em sentido amplo, conceitua-se a representação dos trabalhadores como o conjunto de mecanismos voltados à discussão e à manifestação dos trabalhadores no âmbito da empresa em que trabalha, com vistas a assegurar melhoria das condições de vida e trabalho.

Nessa conceituação se incluem as diversas modalidades de participação: a cogestão, a autogestão, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, as chamadas comissões de fábrica ou de representante, o sistema único de representação, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, assim como a Comissão de Conciliação Prévia.

Na lição de Francisco José Gomes da Silva (2016, p. 131), as comissões de fábrica ou de representantes assumem importância ímpar na luta operária:

As comissões de fábrica são o melhor exemplo de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, porquanto que reúnem trabalhadores de uma mesma seção, departamento ou fábrica. Nesse contexto, as comissões de fábricas surgem da união dos trabalhadores em contraposição à dominação capitalista, possibilitando à classe operária reunir-se para reivindicar melhores condições de trabalho, tais como a redução da jornada de trabalho, aumento salarial etc., diante do seu patronato.

Dada a sua limitação, o escopo deste trabalho limita-se ao estudo apenas da hipótese de participação na empresa, nos moldes disciplinados na Lei n. 13.467, de 13/7/2017, e sua contribuição para a luta dos trabalhadores.

2 DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES À LUZ DA LEI N. 13.467 DE 13/7/2017

Em 22 de dezembro de 2016, o Poder Executivo Federal encaminhou ao Congresso Nacional Projeto de Lei para alterar o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - e supostamente “aprimorar as relações de trabalho no Brasil”, dispondo, dentre outros assuntos, como forma de regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho.

Na exposição de motivos que acompanhou o Projeto de Lei, o Ministério do Trabalho defendeu que a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal:

[...] “visa prestigiar o diálogo social”, imbuindo ao representante dos trabalhadores no local de trabalho a missão de promover o entendimento direto com a direção da empresa, com atuação “na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive os referentes ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, bem como participar na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho com a empresa.”

Para o Ministério do Trabalho, “[...] a falta de canais institucionais de diálogo nas empresas faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho [...]”, acarretando o acúmulo de problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho e, conseqüentemente, o acréscimo de ações trabalhistas para discutir essas questões.

Nessa perspectiva, a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal possibilita:

[...] o aprimoramento das relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida em que ela poderá se antecipar e resolver o

conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.¹

Na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei recebeu o n. 6.787/2016 e, antes de ser aprovado pelo Plenário, tramitou por Comissão Especial constituída para sua apreciação, sob presidência do Deputado Daniel Vilela e relatoria do Deputado Rogério Marinho.

No parecer aprovado por maioria dos membros da Comissão Especial, o relator manifestou sua concordância com a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal, realizando aperfeiçoamentos formais e materiais em seu substitutivo.

No plano formal, como o representante dos trabalhadores não precisa ser vinculado à estrutura sindical, os dispositivos voltados à regulamentação em tela foram excluídos do Título relativo à Organização Sindical (Título V), propondo-se a inclusão do Título IV-A para tratar unicamente desse assunto, de modo a deixar claro que “[...] o representante dos trabalhadores é autônomo em relação ao sindicato.”

Por sua vez, no plano material, houve a previsão de constituição de comissão de empregados e maior detalhamento das respectivas atribuições, com vistas a esclarecer que “[...] sua participação se dá no âmbito da empresa, nas questões que envolvam o aprimoramento das relações internas e a busca de soluções para os conflitos eventualmente surgidos entre empregados e empregadores [...]”, jamais adentrando em negociações coletivas de competência das entidades sindicais.²

Dessa forma, após aprovação da Comissão Especial constituída, o Projeto de Lei n. 6.787/2016 foi submetido ao Plenário da Câmara dos Deputados, que, após intensas discussões, dentre outros pontos polêmicos, aprovou a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal e encaminhou o projeto à revisão do Senado Federal, onde fora aprovado e encaminhado para sanção presidencial, que ocorreu sem vetos em 13/7/2017.

A nova lei encampa a chamada “reforma trabalhista”, cujo espírito vem animado pelo discurso de ampliação da possibilidade de negociação direta entre empregados e empregadores, prestigiando-se o “negociado sobre o legislado”, a fim de supostamente se modernizar as relações de emprego no país.

¹ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=04972849331E734EAAD0711FB8A5CA13.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 2 jun. 2017.

² Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 2 jun. 2017.

Nesse sentido, exsurge como expoente dessa pretensão o art. 510-A do Título IV-A que regulamenta o dispositivo constitucional que prescreve a obrigatoriedade de ser eleita comissão para representar os trabalhadores em empresas com mais de duzentos empregados, destacando que o objetivo do instituto é promover o “entendimento direto” entre empregados e empregadores, cujas atribuições estão descritas no art. 510-B, *in verbis*:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

O § 1º do art. 510-C trata do processo eleitoral e dispõe que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Já o art. 510-D trata da duração do mandato, fixado em um ano, e do impedimento de reeleição para além de dois períodos subsequentes. Além disso, assegura garantia de emprego ao representante contra dispensa arbitrária.

A regulamentação dessa modalidade tem o condão de generalizar ao mercado de trabalho a obrigatoriedade de instituição da comissão de trabalhadores com vistas a promover a distribuição do poder de decisão nas instâncias empresariais, a consecução dos fins sociais e a promoção de entendimento entre empregados e a própria empresa.

Como mencionado, ante a ausência de regulamentação, a implementação dessa forma de representação dos trabalhadores se baseava em experiências em grandes centros urbanos, como o ABC paulista, e ainda assim em alguns segmentos, como têxtil e automobilístico, sendo entabulada por meio de negociação coletiva, cuja transitoriedade em razão do período de vigência do instrumento normativo não assegurava a perenidade da sua instituição, podendo, portanto, não ser referendada no acordo ou convenção

coletiva subsequente, o que conferia instabilidade, por certo, aos trabalhadores, em especial aos representantes, a quem não era assegurada, até então, garantia de emprego, exceto quando prevista nos instrumentos normativos.

Nesse sentido, a regulamentação do texto constitucional se revelou um avanço na luta trabalhista, por introduzir a obrigatoriedade de um canal de diálogo entre empregado e empregador na estrutura empresária, em se tratando de empresas com mais de 200 empregados.

O termo “empresa” adotado na lei tem acepção ampla, assim compreendendo todos os estabelecimentos que compõem a estrutura empresarial, em detrimento de apenas um estabelecimento, ainda que cada um deles conte com mais de 200 empregados.

A extensão do termo “na empresa” enseja críticas doutrinárias ao prestigiar o entendimento para além e em detrimento do estabelecimento, local esse onde, de fato, desenrolam-se as tensões e se deveria fortalecer a organização no local de trabalho; porém isso, *per sí*, não lhe retira a contribuição para a luta obreira, na medida em que, sendo um canal aberto ao diálogo e mobilização dos trabalhadores no ambiente do trabalho, pode concorrer para o fomento de sua conscientização.

Por sua vez, de acordo com o § 1º do art. 510 da Lei em análise, caso a empresa possua empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º desse artigo.

No país, para classificação do porte das empresas, adotam-se prioritariamente dois critérios principais: a receita operacional bruta, eleita pelo Banco de Desenvolvimento Social e pela Lei Complementar n. 123/2006, e a quantidade de empregados formais do estabelecimento, parâmetro adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

À luz das pesquisas feitas por este órgão, que se amoldam ao texto da novel legislação trabalhista, tem-se que, no âmbito da indústria, consideram-se: microempresas aquelas que tenham até 19 empregados; pequena empresa de 20 a 99 empregados; empresas de médio porte as que contratem de 100 a 499 empregados e empresas de grande porte as que tenham mais de 500 empregados.

Já no segmento do comércio e serviços, são consideradas micro as empresas que contratem até 9 empregados, enquanto como pequena empresa classificam-se aquelas que tenham entre 10 a 49 empregados. Já as que contratam entre 50 a 99 empregados são classificadas como empresa de médio porte e, acima de 100 empregados, empresas de grande porte.³

³ Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcddtexto=4154>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

Considerando o número mínimo de empregados para implementação obrigatória da comissão de representantes na empresa, nota-se que a norma terá eficácia limitada, uma vez que o alcance da medida terá como destinatário exclusivamente e ainda assim, de forma parcial, as empresas classificadas como de médio e grande portes no segmento da indústria e de grande porte em se tratando do ramo do comércio e serviços, restando excluído o núcleo de empresas que mais cresce no país: as micro e empresas de pequeno porte.

Para Ricardo Antunes (1982), apesar de não haver uma teoria acabada sobre o fenômeno, a comissão de fábrica deve ser entendida como uma forma eficaz e avançada de organização de base, dentro dos locais de trabalho, aglutinando operários que lutam por reivindicações comuns; por isso, entende-se que o legislador poderia ter avançado e prestigiado a eleição de representantes por estabelecimentos.

Digno de nota é que, a despeito da aceção ampla que o termo “representação dos trabalhadores na empresa” sugere, a nova lei buscou restringir a hipótese à figura da comissão de fábrica ou de representantes, como se extrai da competência que lhe foi atribuída.

Nesse sentido, o escopo de atuação da comissão de representantes dos trabalhadores é descrito no art. 510-B, cabendo-lhe, dentre outras atribuições: representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais.

Ao elencar as atribuições da comissão, entende-se que a lei, que pretendia modernizar as relações trabalhistas, não avançou a ponto de regulamentar a cogestão a todos os modelos societários, tal como já previsto para as sociedades de ações, no parágrafo único do art. 140 da Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que restringe a participação dos trabalhadores no conselho de administração das sociedades de ação.

Na lição do Professor Antônio Álvares da Silva, que inclusive redigiu o Projeto de Lei n. 4.309, em trâmite perante o Congresso Nacional sobre o tema:

A cogestão é o ramo mais moderno em que se desdobra ao Direito do Trabalho atual, importando numa visão inovadora da relação de emprego. Integrandose na empresa, o trabalhador a ela se liga por vínculos fortes, muito mais precisos e profundos do que os meros vínculos contratuais, transformando-lhe a natureza: em vez da concepção classista da oposição de interesses agora se salienta a composição; em vez da divergência, a harmonia; ao

contrário da divisão, a soma. [...] Pela cogestão no estabelecimento, este poder se democratiza através da participação do empregado. O que era um poder unilateral passa a ser um poder dialogado, e o elemento “trabalho” passa a ter a mesma importância do capital, na composição da relação empregatícia.

Em atenção aos fundamentos assegurados pela Constituição que protege os valores sociais do trabalho e visa à promoção do bem comum, deve-se admitir que o rol de atribuições previsto no dispositivo em epígrafe não é taxativo, cabendo à comissão de representantes dos trabalhadores, nos moldes do art. 11 da CF/1988, adotar quaisquer atribuições outras que se revelem necessárias e adequadas a promover o entendimento direto com os empregadores, quer para resolver conflitos individuais, quer coletivos, com vistas a garantir a participação direta dos trabalhadores, inclusive, no compartilhamento da direção da empresa, e não apenas em assuntos relacionados a questões de índole trabalhista.

Tratando sobre as prerrogativas da comissão de trabalhadores no âmbito da cogestão, o professor Antônio Álvares da Silva, no texto “Conselhos de Empresa ou Comissões de Fábrica: uma proposta para o Brasil”, destaca, com base no direito comparado, serem imprescindíveis: o direito de audiência, o direito de informação, o direito de participação e o direito de cogestão plena ou de veto para o regular e efetivo exercício da representação.

Quanto à extensão das decisões da comissão de trabalhadores, esta se limita aos muros da empresa, no que se distingue das atribuições da entidade sindical cuja atuação visa a estabelecer o entendimento, a resolução de conflitos assim como a criação de normas em caráter abstrato, cujos efeitos protraem para toda a categoria estabelecida em determinada base territorial.

Em relação à composição da comissão, impõe-se destacar que não se trata de órgão de composição paritária ou mesmo mista, visto que é constituído unicamente por representantes dos empregados da empresa, no que difere da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

A quantidade de membros varia diretamente com o número de empregados, podendo a comissão ter de 3 a até 7 membros, no âmbito de toda a empresa.

3 DOS REFLEXOS DA REGULAMENTAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE A AÇÃO COLETIVA

Se, por um lado, a figura tende a possibilitar a democratização do ambiente de trabalho, ao permitir a participação direta dos empregados, desde a solução de pequenos conflitos entre trabalhadores e chefias à identificação e apresentação dos interesses imediatos dos seus colegas,

concorrendo, assim, para que haja uma maior humanização e desalienação do trabalho em relação às estruturas empresariais, ao se vedar a interferência do sindicato da categoria no processo eleitoral, impõe-se analisar quais efeitos a implementação da figura, nos moldes fixados na lei, protrairá sobre a ação coletiva.

Como mencionado por SILVA (2016), a questão das comissões de fábrica tem gerado grande controvérsia no Brasil, que pode ser sintetizada em quatro concepções distintas:

A primeira defende as comissões de fábrica como uma alternativa à entidade sindical é, portanto, uma forma de substituição do organismo sindical. O fundamento dessa concepção reside no fato que se começa a visualizar as comissões como um organismo político mais avançado da classe operária. O que se pretende, nessa vertente, é recuperar a ideia de sindicalismo paralelo. Contudo, essa concepção possui um grande risco ao suscitar um isolamento da luta operária, pulverizando-a politicamente, uma vez que desconsidera a importância do sindicato como elo unificador das lutas e das reivindicações trabalhistas, e do partido político, como forjador da razão revolucionária, produto da fusão do movimento operário espontâneo com a teoria transformadora da sociedade.

A segunda concepção pertence aos que entendem as comissões de fábrica como órgãos totalmente independentes e autônomos em face dos sindicatos. Para essa concepção, as comissões são organismos preponderantemente políticos e superiores, mais avançados que os sindicatos. Para a terceira concepção, as comissões são vistas como forma de transformação, democratização e criação de um sindicalismo de base, unitário e de massas. Nessa vertente, elas constituem um organismo sindical de base que não se contrapõe ao sindicato, mas, ao contrário, reconhece as entidades sindicais como elo unificador das lutas sindicais.

Por fim, a quarta concepção concerne àqueles que são contrários às comissões de fábricas autênticas e representativas, defendendo um arremedo de organização de base, com o fito de introduzir e fazer perpetuar o peleguismo, que consiste na defesa dos interesses dos empregadores, encoberto e dissimulado como se luta pelos direitos dos trabalhadores o fosse. É o que ocorre com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Não obstante, a discussão sobre as comissões de fábricas representa um passo importante e de grande relevância no processo de transformação da estrutura sindical brasileira, buscando conquistar autonomia, liberdade e independência, face ao Estado e às classes dominantes. (SILVA, 2016, p. 134). (GRIFOS NOSSOS)

À luz das correntes supramencionadas, poder-se-ia dizer que o caráter antissindical dessa modalidade de representação interna ou de

pessoal já se revela expresso pela sua própria denominação: representação dos trabalhadores “na empresa”, segundo a qual o representante é apto a dirimir os conflitos apenas da empresa em que trabalha e para qual fora eleito, não havendo aptidão, tampouco legitimidade do representante para atuar além dos muros da fábrica, o que, por certo, fragilizaria os laços de solidariedade que irmanam os membros de uma determinada categoria.

Entretanto, o fato de a comissão de fábrica estar centrada em uma empresa não quer dizer que esteja isolada da categoria; ao revés, a organização no ambiente de trabalho, como historicamente já demonstrado, sempre concorreu para maior mobilização coletiva e, por conseguinte, para o próprio advento da legislação trabalhista. É no chão da fábrica onde se revelam as tensões primeiras entre capital e trabalho e são despertados os laços de solidariedade entre os trabalhadores.

A existência de trabalhadores organizados no local de trabalho tende a favorecer a ação coletiva, uma vez que esta exige organização para atingir os interesses comuns. É favorecida pela maior dificuldade de abstenção dos trabalhadores, que são pressionados pelos próprios colegas no local de trabalho. (BRIDI, 2008).

Não nos parece certo igualmente dizer que a implementação da representação dos trabalhadores na empresa concorra para o arrefecimento da luta de classes, em razão da incorporação do empregado como colaborador.

A promoção do diálogo e a criação de um espírito de colaboração entre empregados e empregadores se inserem na função social da empresa, vista, aqui, como ambiente de promoção dos valores sociais do trabalho e da dignidade do homem, cuja preservação é de interesse do Estado, visto que, além de gerar riqueza econômica, emprego e renda, contribui para o crescimento e desenvolvimento social do país.

Nesse sentido, é interesse, inclusive dos trabalhadores, a sua preservação e manutenção, sem prejuízo de sua própria luta por melhores condições de vida e de trabalho.

É o que confirma SILVA (1992):

Sem uma fórmula jurídica lúcida e moderna que coloque a relação de trabalho nos padrões do mundo contemporâneo, onde a cooperação e o entendimento dos parceiros sociais superam a oposição e as divergências, não é possível falar-se em progresso econômico e social.

Como complemento desta nova perspectiva, não se pode mais admitir que o país não disponha de meios alternativos de soluções extrajudiciais para uma rápida composição de conflitos trabalhistas nascidos no sistema produtivo.

Não obstante as correntes que enunciam que a implantação da representação dos trabalhadores na estrutura empresarial concorreria para o enfraquecimento do movimento sindical, estima-se que acertada se revela a terceira concepção que a encara como “[...] um organismo sindical de base que não se contrapõe ao sindicato, mas, ao contrário, reconhece as entidades sindicais como elo unificador das lutas sindicais.”

A consciência de um coletivo é conquistada pela experiência, apresentando-se como expressão embrionária de uma consciência de classe, onde os trabalhadores reconhecem-se como numa mesma posição na estrutura social, vivem o dilema do pertencimento e, ao final, fazem suas escolhas. (BRIDI, 2008, p. 235).

Em contexto como o atual em que se enuncia, desde as últimas décadas, a crise de representatividade do movimento sindical, certo é que o local de trabalho, por ser onde se manifestam por primeiro os conflitos por melhoria salarial, doenças ocupacionais, assédio moral, conflitos com chefias e gerências, perseguição, deve ser o espaço prioritário na ação sindical; afinal, por mais combativas que sejam as entidades sindicais, suas ações estão atreladas às informações advindas do ambiente laboral.

Além disso, a implementação da comissão de representantes no local de trabalho propicia o surgimento de novas lideranças e o estabelecimento de elo consciente entre outras formas de organização, incluindo a própria entidade sindical.

Nesse sentido, a mobilização dos trabalhadores, por meio da figura criada pela nova Lei, permite a construção de relação de diálogo entre chefias, gerências e os trabalhadores; a democratização das relações de trabalho; a capacitação dos trabalhadores para atuação do local de trabalho, inclusive no âmbito negocial, tal como o desenvolvimento de novas lideranças e a socialização da política sindical.

Em tempos em que o movimento sindical se mostra em crise, a regulamentação da representação dos trabalhadores na empresa, por meio da mobilização interna, pode abrir espaço para a formação da conscientização do trabalhador em busca de melhores condições de vida e de trabalho e, por conseguinte, do avanço da ação coletiva, e não o seu arrefecimento.

A restrição imposta pela lei à participação do sindicato no processo eleitoral não pode ser vista, a rigor, como obstáculo à mobilização da classe trabalhadora, uma vez que não se impede a eleição de dirigentes sindicais, ou mesmo sua atuação conjunta.

Por fim, como importante medida assecuratória do exercício adequado do direito de representação dos trabalhadores, foi prevista, no art. 510-D, a garantia de emprego ao representante eleito, assegurando-se assim a mesma

prerrogativa deferida ao dirigente sindical, de não ser dispensado arbitrariamente.

É bem verdade que a Convenção Internacional n. 135 da OIT, aprovada pela 56ª Conferência internacional do Trabalho e promulgada no Brasil em 22 de maio pelo Decreto n. 131, entrando em vigência em 18 de maio de 1991, já assegurava a proteção aos representantes dos trabalhadores contra quaisquer atos de discriminação em razão do exercício de cargo de representação, seja ele sindical ou não, conforme disposto nos arts. 1º, 3º e 5º; fez, portanto, o legislador ratificar os termos do instrumento internacional, afastando quaisquer dúvidas sobre a proteção ao emprego que ostenta o representante dos trabalhadores.

4 DA CONCLUSÃO

A regulamentação do art. 11 da Constituição Federal por meio da criação da figura representação dos trabalhadores na empresa representa um avanço na legislação trabalhista e, por conseguinte, na luta de classe.

Historicamente, a organização no local de trabalho assumiu papel destacado na construção da própria legislação trabalhista e no movimento sindical, buscando meios alternativos de veicular a luta operária, sem as amarras impostas pela burocracia estatal.

A generalização da figura a toda empresa com mais de 200 empregados, sem prejuízo das formas criadas por meio da negociação coletiva, permitirá a criação de um espaço de diálogo na estrutura empresarial, concorrendo para a democratização da gestão e a promoção da função social da empresa.

Longe de ser um meio de arrefecimento dos conflitos entre o capital e trabalho e da ação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa possibilita que o foco de atenção da luta retorne ao seu ponto original: o chão da fábrica, onde tudo, inclusive o próprio Direito do Trabalho, teve início.

Nesse sentido, a despeito da vedação de participação da entidade sindical no processo eleitoral, não se pode, *per si*, menosprezar as vantagens que a criação da figura trará para a ação coletiva.

Registre-se que o impedimento de participação do sindicato se restringe à realização do processo eleitoral, não havendo óbices à eleição de dirigentes sindicais ou ainda ao estabelecimento de ação conjunta.

Nesse sentido, a atuação dos representantes dos trabalhadores na empresa deve se realizar ao lado, e não em oposição, à atuação sindical, visto que, a despeito da extensão de suas prerrogativas, na essência, ambos visam ao mesmo fim: a melhoria de condições de vida e de trabalho dos membros da categoria profissional.

ABSTRACT

The Bill n.13.467 de 13/7/2017, known as the “labor reform”, introduced in the text of the Consolidation of Labor Laws “Title IV-A Representation of Employees”, which, in Articles 510-A and 510-D, regulates art. 11 of the Federal Constitution of 1988. The present article addresses issues related to this modality of manifestation and participation of workers in the business sphere and its influence on the Trade union movement. First, it seeks to trace the historical-normative aspect of its creation, as well as its conceptualization. In turn, we approach the peculiarities of the disciplined modality in the referred bill. Finally, considering the employees’ manifestation from one certain company against the employer in the name of individual and coletive rights, it is important to know the implications of this manifestation in order to verify whether it contributes to the strengthening the typical solidarity bonds that are made in a territorial base or, in the other side, it contributes to the weakening of those bonds, especially in times like these, when there is a crisis in the trade union movement.

Keywords: *Representation of the workers. Bill n. 38/2017 Trade union movement.*

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo; NOGUEIRA, Arnaldo. *O que são comissões de fábrica*. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- _____. *Os sentidos do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.
- ARAUJO, Edson Gramuglia. (2012). *As centrais no sistema de representação sindical no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 1º jun. 2017.
- _____. *Projeto de Lei encaminhado pelo Poder Executivo por meio da Mensagem n. 688, de 22 de dezembro de 2016*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=04972849331E73_4EAAD0711FB8A5CA13.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 2 jun. 2017.
- BRIDI, MARIA A. C. (2008). *Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná.

- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Parecer proferido pela Comissão Especial do Projeto de Lei n. 6.787/2016*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536643&filename=EMC+730/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 2 jun. 2017.
- DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. (2014). *A efetivação jurisdicional da liberdade sindical*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- GALHERA, Katuscia; RIBEIRO, Cintia. Sindicalismo em rede: o papel das comissões de fábrica na Mercedes-Benz. *Revista de Ciências Sociais*, n. 40, abril de 2014, p. 369-389.
- MATTOS, Marcelo. *Greves, sindicatos e repressão policial no Rio de Janeiro (1954-1964)*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-01882004000100010>. Acesso em: 2 jun. 2017.
- RODRIGUES, Iram Jácome. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez, 1990.
- SALES, Selma. *Trabalho e reestruturação produtiva: o caso da Volkswagen em São Bernardo do Campo/SP*. São Paulo: Annablume/FAPESP, 2002.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Cogestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991.
- SILVA, Francisco José Gomes. (2016). *Sindicalismo brasileiro: os impactos da organização internacional do trabalho na mudança dos paradigmas das relações laborais*. Tese de Doutorado em Direito Constitucional. Universidade de Fortaleza.