

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS
MESTRADO EM DIREITO**

INGRID SCUDLER SCHLEICH

**DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ANÁLISE DA
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM MATO GROSSO DO SUL PARA O
EXERCÍCIO DE CIDADANIA NO AMBIENTE LABORAL (2015 A 2020)**

CAMPO GRANDE

2023

INGRID SCUDLER SCHLEICH

**DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ANÁLISE DA
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM MATO GROSSO DO SUL PARA O
EXERCÍCIO DE CIDADANIA NO AMBIENTE LABORAL (2015 A 2020)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do
Sul para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Humanos.

Orientação: Prof.^a Dr.^a Maurinice Evaristo Wenceslau.

CAMPO GRANDE

2023

Eu, Ingrid Scudler Schleich, autorizo a reprodução total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudos e pesquisas, desde que citada a fonte.

Assinatura:

Data: 24/03/2023.

Nome: Ingrid Scudler Schleich

Título: DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: Análise da participação dos trabalhadores em Mato Grosso do Sul para o exercício de cidadania no ambiente laboral (2015 a 2020)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 24/03/2023.

Banca Examinadora

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maurinice Evaristo Wenceslau Instituição: UFMS

Julgamento: _____ Assinatura:

Prof.^a Dr.^a Andrea Flores Instituição: UFMS

Julgamento: _____ Assinatura:

Prof. Dr. Paulo Sergio João Instituição: PUC-SP

Julgamento: _____ Assinatura:

Campo Grande

2023

AGRADECIMENTOS

À Professora Maurinice Evaristo Wenceslau, não somente pela orientação neste período de Mestrado, mas também pelos últimos seis anos, quando aceitou me orientar na Iniciação Científica e vem me acompanhando, desde então, com brilhante profissionalismo e competência, fazendo parte da minha formação acadêmica e pessoal, transformando-se em uma amizade para além da esfera acadêmica.

À minha mãe, Olga Maria Scudler, e meu irmão, Igor Scudler Schleich, pelo apoio incondicional.

Aos amigos José Alberto Lechuga de Andrade Filho e Gislaine Maria dos Santos Cordeiro, por se fazerem presentes nos momentos difíceis, com carinho e compreensão.

Aos colegas de mestrado e amigos José Antônio Toledo de Castro, Leyce Oliveira Santos, Suziane Cristina Silva de Oliveira, Thaís Fajardo Nogueira Uchôa Fernandes, Andressa Tiemi Higashi Takeuchi, Vanessa Siqueira Melo e Fábio Luis Martins Fernandes, pelo companheirismo, essencial para a caminhada da Pós-Graduação.

Aos Professores Paulo Sérgio João e Andrea Flores, pelas valiosas contribuições ao trabalho na banca de qualificação e, também, na defesa desta dissertação.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região, por manter excelente Biblioteca ao acesso da comunidade externa e, em especial, à servidora Vivian Regina da Silva Sousa e ao estagiário Jhone Tavares de Vitt, que prestaram, com muita gentileza, todo o auxílio necessário para a consulta das obras disponíveis no acervo.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo financiamento desta pesquisa.

RESUMO

SCHLEICH, Ingrid Scudler. **Democratização da relação de emprego:** Análise da participação dos trabalhadores em Mato Grosso do Sul para o exercício de cidadania no ambiente laboral (2015 a 2020). 2023. 114f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

O instrumento pelo qual a democracia se formaliza no trabalho é o exercício de cidadania, que se dá, principalmente, pela participação dos trabalhadores em diversos aspectos da relação de emprego, seja na tomada de decisões da empresa ou na reivindicação de melhores condições de trabalho. Considerando que formas de participação podem ser conquistadas pela negociação coletiva, especialmente aquelas que não são totalmente instituídas como obrigação legal, a figura do sindicato se apresenta como imprescindível para a conquista desses direitos. Mas, também, é possível a negociação de direitos individuais por meio das comissões de trabalhadores. Ambas entidades, portanto, devem direcionar seus objetivos de modo a manterem suas atuações sempre complementares, em busca de conquistas para a categoria representada. Logo, essa atuação conjunta deve se dar de forma que nenhuma anule a importância da outra e deve ser priorizada sempre. O objetivo desta pesquisa, então, é analisar os padrões de negociação pela participação dos trabalhadores e avaliar se os sindicatos reconhecem a importância das comissões de empresa e exercem seu poder negocial em prol da garantia de participação delas no ambiente laboral. Para tal, serão analisados acordos e convenções coletivas de trabalho que versam sobre participação sindical na empresa, delegados sindicais, representação dos trabalhadores e participação dos trabalhadores na gestão e nos lucros e resultados, registrados em Mato Grosso do Sul, no período de 2015 a 2020. Por meio das pesquisas bibliográfica e documental, com abordagem quali-quantitativa, espera-se encontrar como se dá a relação destes dois atores sociais para a representação do trabalhador sul-mato-grossense, bem como demonstrar a importância de sua união e necessidade de sempre manter esta temática em discussão na sociedade. Embora a negociação encontrada indique alguns avanços na participação dos trabalhadores, muito ainda há que se avançar para a efetiva democratização da relação de emprego.

Palavras-chave: Cidadania. Representação dos trabalhadores. Participação na gestão da empresa. Participação nos lucros e resultados. Justiça social.

ABSTRACT

SCHLEICH, Ingrid Scudler. **Democratization of the employment relationship:** Analysis of the participation of workers in Mato Grosso do Sul for the exercise of citizenship in the work environment (2015 to 2020). 2023. 114f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

The instrument by which democracy is formalized at work is the exercise of citizenship, which takes place mainly, participation of workers in various aspects of the employment relationship, whether in the decision-making of the company or in the claim of better working conditions. Considering that forms of participation can be achieved by collective bargaining, especially those that are not fully instituted as a legal obligation, the figure of the union presents itself as indispensable for the conquest of these rights, but it is also possible to negotiate individual rights through the committees of workers. Both entities, therefore, should direct their objectives in order to maintain their always complementary actions, in search of achievements for the category represented. Therefore, this joint action must take care that none nullify the importance of the other and should always be prioritized. The aim of this research, then, is to analyze the patterns of negotiation by the participation of workers and assess whether trade unions recognise the importance of company commissions and exercise their negotiating power in favor of ensuring their participation in the work environment. To this end, collective agreements and labor agreements on union participation in the company will be analyzed, trade union delegates, representation of workers and participation of workers in the management and profits and results, registered in Mato Grosso do Sul, from 2015 to 2020. Through bibliographic and documentary research, with a qualitative-quantitative approach, it is expected with this research to find how the relationship of these two social actors for the representation of the south-mato-grossense worker takes place, as well as demonstrate the importance of their union and need to always keep this theme under discussion in society. Although the negotiation found indicates some advances in the participation of workers, much has yet to be made towards the effective democratization of the employment relationship.

Keywords: Citizenship. Representation of workers. Participation in the management of the company. Profit sharing and results. Social justice.

LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
APO	Administração por Objetivos
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CARF	Conselho Administrativo de Recursos Fiscais
CCP	Comissão de Conciliação Prévia
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
EPI	Equipamento de Proteção Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIBIC	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PLR	Participação nos lucros e resultados
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS	11
2 DEMOCRACIA E PARTICIPAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL	18
2.1 DEMOCRACIA NAS INSTITUIÇÕES SOCIAIS.....	20
2.1.1 <i>Empresa democrática</i>	21
2.1.2 <i>Sindicato democrático</i>	25
2.2 VALOR SOCIAL DO TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL	30
2.3 DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO PARA O ALCANCE DA JUSTIÇA SOCIAL.....	35
3 EXERCÍCIO DA CIDADANIA LABORAL: PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	41
3.1 AFIRMAÇÃO INTERNACIONAL E A PROTEÇÃO DA OIT	42
3.2 CONCEITOS, FORMAS E FUNÇÕES DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES	44
3.3 PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL: TIPOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	50
3.3.1 <i>Representação sindical na empresa e negociação coletiva</i>	51
3.3.2 <i>Representação dos trabalhadores</i>	54
3.3.3 <i>Participação na gestão</i>	59
3.3.4 <i>Participação nos lucros e resultados</i>	62
3.4 MANIFESTAÇÕES NO DIREITO ESTRANGEIRO DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA	66
3.4.1 <i>Portugal</i>	67
3.4.2 <i>Alemanha</i>	69
3.5 IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO CONJUNTA ENTRE REPRESENTANTES DIRETOS DOS TRABALHADORES E SINDICATO	72
4 ANÁLISE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ACERCA DA PARTICIPAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL, DE 2015 A 2020.....	75
4.1 NEGOCIAÇÃO PARA A PRESENÇA SINDICAL NA EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS	77

4.2	NEGOCIAÇÃO DE FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DIRETA DOS TRABALHADORES: COMISSÕES DE FÁBRICA E DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES	84
4.3	NEGOCIAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA E NOS LUCROS E RESULTADOS.....	91
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS: DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM NEGOCIAÇÕES EM MATO GROSSO DO SUL À NECESSIDADE DE FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA E DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS.	100
	REFERÊNCIAS	106

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

O interesse pela presente temática surgiu com inquietação durante a participação do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e na elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “ANÁLISES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM CAMPO GRANDE (MS), NO PERÍODO DE 2016-2019: Educação para o exercício de cidadania no ambiente laboral”, nos quais se verificou que todas as grandes problemáticas norteadoras da precarização dos direitos trabalhistas evidenciavam o severo enfraquecimento dos sindicatos, sobretudo após o advento da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), que alterou significativos pontos da legislação trabalhista brasileira.

Nesses estudos, foram analisados Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), firmados em Campo Grande, Mato Grosso do Sul, que versavam sobre incentivos à educação formal do trabalhador, oferecidos pelo empregador. Neles, foi constatado que os sindicatos campo-grandenses não usufruíam adequadamente da negociação coletiva para conquista de tal direito, bem como as empresas não cumpriam sua função social no fornecimento desse direito fundamental aos trabalhadores, concluindo-se, portanto, que não correspondiam a instituições justas, conforme conceito de justiça estabelecido na teoria de Rawls (2008).

A adoção de formas democráticas de governo ordena que fundamentos democráticos sejam estendidos e observados em todas as instituições sociais, assim como nas relações entre todos os membros de uma sociedade. Do mesmo modo em que relações democráticas devem imperar na sociedade, elas pressupõem a participação dos atores sociais em todas as esferas sociais, especialmente naquelas em que estão diretamente inseridos.

Diante da importância da participação ativa dos cidadãos para o fortalecimento da democracia, optou-se pelo estudo do exercício de cidadania no ambiente laboral para a democratização da relação de emprego. Assim, trata a presente pesquisa das formas de democratização da relação de emprego por meio do exercício de cidadania pelo trabalhador no local de trabalho, verificada pela garantia e efetivação das modalidades de participação dos trabalhadores na vida da empresa.

No mundo do trabalho, a cidadania pode ser exercida tanto pela efetiva participação dos trabalhadores na dinâmica laboral, seja como parte da administração da empresa ou na reivindicação de condições de trabalho, como também por meio de representação. Isto posto, para a democratização das relações de trabalho, deve haver a participação do trabalhador em

todas as esferas da empresa, conjuntamente com seu empregador, construindo uma gestão democrática.

A cidadania, que não se limita apenas pela característica de ter direitos e deveres, também resulta das experiências tidas pelos cidadãos por meio da participação na sociedade. E, para a participação na sociedade e, especialmente nas relações laborais, imprescindível a construção de consciência de responsabilidade coletiva, proporcionada pela manifestação da cidadania, que envolve atitudes voltadas à construção do bem comum, culminando na justiça social. À vista disso, a atuação sindical corresponde ao caminho para a concretização da justiça social entre os trabalhadores, pois é a melhor via de contrapoder ao capital ao possibilitar conquistas de direitos aos trabalhadores.

A construção dos direitos trabalhistas como direitos sociais advém de longos períodos de luta do movimento sindical. Não diferentemente, a conquista de espaços de participação que envolvam os trabalhadores também merece contar com a atuação dos sindicatos, que são os entes mais vocacionados para a busca de melhorias coletivas para a classe que representa. Todavia, para que a atuação sindical prospere e atinja seus objetivos, é imprescindível que seja próxima dos trabalhadores, isto é, que esteja inserida no seu cotidiano, a fim de que o sindicato compreenda melhor as necessidades dos seus representados e possa atuar com maior eficiência aos interesses de sua base. Dessa forma, para a construção de ambiente laboral democrático, a garantia de espaços de permanência do sindicato nas empresas constitui-se em medida necessária, que deve ser garantida legalmente e perseguida pelas partes.

Nesta perspectiva, garantias internacionais foram dadas às formas de participação dos trabalhadores ao longo do tempo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), como principal organismo de proteção ao trabalhador, editou os dois maiores instrumentos de proteção e garantia da participação obreira, além de outros importantes sobre temas correlatos, quais sejam: a Convenção nº 135 (OIT, 1971a), que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores; e a Recomendação 143 (OIT, 1971b), que também trata de formas de proteção, bem como estabelece facilidades a serem dispensadas aos representantes de trabalhadores na empresa.

No âmbito nacional, a organização sindical encontra-se assentada no Artigo 8º, da Constituição vigente (BRASIL, 1988), assim como é garantida constitucionalmente a participação dos trabalhadores na empresa pelos Artigos 1º, 7º, inciso XI, e 11 (BRASIL, 1988). A garantia constitucional de representação sindical e não sindical no local de trabalho denota que o constituinte originário (BRASIL, 1988) optou por um modelo de dupla representação, no qual o coletivo dos trabalhadores é representado pelo sindicato e, no âmbito das empresas com

mais de duzentos empregados, serão representados diretamente por representantes eleitos pelos próprios trabalhadores.

Embora o sistema brasileiro seja de duplo canal de representação, é vigente em nosso ordenamento jurídico a regra da unicidade sindical (BRASIL, 1988). Isto significa que somente poderá haver um sindicato representativo de categoria por base territorial mínima, no caso o Município, conforme estabelecido constitucionalmente (BRASIL, 1988). O oposto da unicidade sindical é a pluralidade sindical, forma mais democrática pois permite que os trabalhadores criem e escolham seus sindicatos da forma de que melhor os convêm. Além da unicidade, a organização do sindicalismo profissional brasileiro ocorre por atividade econômica da empresa. Neste sentido, a participação dos trabalhadores sofre influência desta organização, podendo atingir níveis diferentes de participação, o que também pretende-se analisar nesta pesquisa.

Os sindicatos são os responsáveis pela negociação coletiva da categoria, que pode ser realizada entre empresa e sindicato, por meio dos ACTs, e entre o sindicato da classe e o patronal, por meio das CCTs. Mas, também, é dada a possibilidade de negociação por direitos individuais às comissões de empregados, que possuem atuação dentro das empresas. Assim, existe a possibilidade de atuação sindical na empresa por intermédio dos delegados sindicais ou na participação de comissões internas paritárias. Já por parte dos trabalhadores, podem exercer representação os eleitos para atuarem em comissões internas da empresa e, sob o aspecto pecuniário, podem participar da gestão e dos lucros e resultados da empresa. Nessa perspectiva, diante das atribuições de cada forma de participação, é importante que as atividades sejam exercidas de forma coordenada e complementar umas às outras, a fim de que se desenvolva o potencial reivindicatório de todas.

No entanto, a representação direta dos trabalhadores na empresa, embora garantida constitucionalmente (BRASIL, 1988) somente teve regulamentação com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), e consiste, portanto, em uma novidade legislativa. Somado a isso, a instituição sindical não vem sendo capaz de exercer suas funções adequadamente em virtude do cenário de precarização do trabalho, agravado pelas recentes mudanças na legislação do trabalho (BRASIL, 2017), o que pode dificultar sua penetração na empresa para atuação nas comissões internas e conselhos, assim como na negociação por participação dos trabalhadores na gestão e nos lucros.

Partindo as análises com base em Rawls (2008), tem-se que sindicato e representação dos trabalhadores devem atuar conjuntamente no ambiente laboral a fim de que conquistem mais benefícios para a categoria que fazem parte. Porém, além dessa identidade de interesses

entre sindicato e representantes dos trabalhadores na ação conjunta por melhorias para que se possibilite melhores resultados daqueles que teriam se agissem individualmente, existe um conflito entre a empresa e esses dois atores. O conflito de interesses é identificado pela resistência empresarial em conceder direitos de participação aos trabalhadores haja vista a cedência de parte do poder diretivo e também do capital a eles. Essa resistência é manifestada em decorrência da vontade de receber os maiores benefícios produzidos na sociedade e que lhe são possíveis.

Isto posto, as relações de trabalho se caracterizam pelo conflito de interesses das partes, na qual o empregador pretende alcançar o maior lucro possível e o trabalhador busca vida digna promovida pelo seu trabalho. Nesse sentido, para a promoção da justiça social nas relações laborais, e a consequente democratização delas, é necessário que os planos individuais das partes desta relação sejam consonantes e suas atividades sejam compatíveis entre si. Para tanto, a colaboração do trabalhador na participação da gestão da empresa atende aos interesses do empresário quando faz progredir os negócios, ao passo que, quando o trabalhador auferir parcela do lucro pelo qual colaborou em auferir, atende aos seus interesses pela possibilidade de melhoria de vida, além de resgatar a identidade do trabalhador com o seu trabalho.

Em consequência disso, entende-se que a atuação sindical em conjunto com as comissões de representação dos trabalhadores, além de ser a melhor forma de organização desses atores sociais em prol dos trabalhadores, pode ser uma estratégia de ação sindical para a manutenção de sua força de representatividade frente aos ataques recentes da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017). Além disso, o empenho sindical pela negociação de participação dos trabalhadores na gestão da empresa e nos lucros e resultados amplia o exercício de cidadania e a democratização da relação trabalhista, assim como o alcance da justiça social desses trabalhadores, considerando sociedades baseadas no sistema capitalista.

Nesse sentido, questiona-se se os sindicatos sul-mato-grossenses negociam por formas de ampliação da participação democrática dos trabalhadores nas empresas, bem como por meios de atuação conjunta com a representação dos trabalhadores para a conquista de melhores condições de trabalho aos seus representados e efetivação da democratização da relação de emprego. Para tanto, o objetivo desta pesquisa é analisar, por meio dos ACTs e CCTs registrados em Mato Grosso do Sul, durante o período de 2015 a 2020, quais as tendências da atuação sindical em prol da participação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, e se os sindicatos buscam solidificar sua atuação na empresa em conjunto das comissões de representação dos trabalhadores, garantindo maior participação delas em prol de melhorias nas condições de trabalho de seus representados.

Para a construção do estado do conhecimento foi realizado levantamento de dissertações e teses na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), base de dados que divulga textos completos das teses e dissertações defendidas nas instituições brasileiras de ensino e pesquisa. Para o levantamento, foram adotados os seguintes descritores de busca e operadores booleanos: “sindicato” OR “sindicalismo” OR “representação” OR “representatividade” OR “gestão democrática” OR “negociação coletiva” AND “participação nos lucros”. Foram encontradas 23 (vinte e três) publicações, das quais, após leitura dos resumos, foram selecionadas 7 (sete) que apresentavam pertinência com a temática a ser pesquisada nesta dissertação.

Deste banco de dados, será feita revisão narrativa da literatura acerca das formas de democratização da relação de emprego, da atuação na representação direta e indireta dos trabalhadores e a importância da negociação coletiva para conquistas de mais direitos de participação aos trabalhadores, visando à aquisição e à atualização de conhecimento para a descrição do estado do conhecimento deste assunto sob o ponto de vista teórico ou contextual.

Assim, por meio das pesquisas exploratória e descritiva serão formulados e descritos conceitos e hipóteses pelos quais será delineada a pesquisa, bem como as características dos fenômenos encontrados. Também, utiliza-se da pesquisa bibliográfica diante das teses, dissertações e demais obras consultadas, assim como pesquisa documental, em razão da análise dos ACTs e CCTs, documentos primários que serão analisados pelas abordagens quantitativa e qualitativa. Ainda, utiliza-se do estudo comparado para análises das formas participativas dos trabalhadores no sistema alemão e português.

Dessa forma, para atingir os objetivos propostos, será realizado levantamento de ACTs e CCTs, disponibilizados no sítio eletrônico do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (MEDIADOR)¹, vinculado atualmente ao Ministério do Trabalho e Previdência. A publicidade desses instrumentos coletivos tem previsão legal no Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), que condiciona a validade das negociações coletivas ao seu registro junto ao órgão ministerial de competência. Instituído pela Portaria nº 282 (BRASIL, 2007), o Sistema Mediador, desde então, é a plataforma digital em que os ACTs e CCTs são registrados e publicizados.

Dessa forma, serão coletados os instrumentos coletivos registrados no período de 2015 a 2020, em Mato Grosso do Sul. Adotou-se o presente recorte temporal considerando três datas-bases antes e três depois da implementação da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017). Logo,

¹ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 15 jan. 2022.

poderão ser analisadas as negociações realizadas anterior e posteriormente à alteração da CLT (BRASIL, 2017), podendo fornecer os padrões de negociação sindical sobre representação na empresa e participação dos trabalhadores na gestão e nos lucros, bem como as implicações da Reforma em sua atuação.

Para o levantamento dos instrumentos sobre participação sindical na empresa e dos delegados sindicais, utilizar-se-á do filtro “Relações Sindicais”, subgrupo “Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho”, e também da busca livre do descritor “delegado sindical”, haja vista a indisponibilidade de filtros específicos dessa temática no Sistema Mediador. Do mesmo modo, para a investigação sobre a representação dos trabalhadores, será utilizado o filtro “Relações Sindicais”, subgrupo “Comissão de Fábrica” e busca livre do descritor “representação”.

Já a negociação sobre participação dos trabalhadores na gestão da empresa, será buscada pelo grupo “Relações de trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidade”, e as cláusulas sobre participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados, serão buscadas pelo grupo “Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros”. Assim, obter-se-á banco de dados com instrumentos coletivos em que se o sindicato se apresenta como representante obreiro inserido no local de trabalho, bem como em que negocia maior participação direta dos trabalhadores na empresa.

A justificativa para a presente pesquisa se apresenta na relevância da temática para a democratização da relação de emprego, haja vista o desequilíbrio inerente da relação empregado-empregador, na qual a predominância do capital age em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ademais, a escassez de publicações relacionadas à presente temática denota a importância em mantê-las em discussão.

Esta pesquisa, então, é composta por três capítulos além desta introdução e as considerações finais. O primeiro capítulo perpassa pela análise da democracia, especialmente na sua forma participativa, e da importância da participação cidadã para a construção de instituições democráticas e justas, dando o enfoque às instituições empresa e sindicato, que serão democráticas quando permitirem ampla participação. Essa participação, decorrente do exercício de cidadania ativa, é observada na empresa com representação dos trabalhadores e na participação na gestão e nos lucros e resultados, que foi o assunto dedicado ao segundo capítulo. No mesmo capítulo, ainda, são abordadas a afirmação internacional, as formas de participação dos trabalhadores e, ainda, apresentados modelos de participação observados no direito estrangeiro com o intuito de verificar formas a serem usadas de exemplo no sistema brasileiro. E, para o fechamento da pesquisa, no terceiro capítulo, a análise das formas de participação na

empresa em Mato Grosso do Sul para a compreensão do cenário sul-mato-grossense a respeito da participação dos trabalhadores.

2 DEMOCRACIA E PARTICIPAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

A evolução da democracia ao longo da História demonstrou necessidade de prosseguimento para maior participação cidadã na tomada de decisões coletivas. A conquista de espaços de participação, ao longo dos anos, proporcionou aos cidadãos maiores possibilidades do exercício de cidadania e, por conseguinte, maior democratização da sociedade tendo em vista a maior inserção dos indivíduos nos assuntos que lhe dizem respeito.

O surgimento da democracia, na Grécia antiga, em 510 a.C., fundou o principal laboratório de participação democrática do povo na tomada de decisões (WEISSMAN, 2020, p. 8). Seu significado para os gregos era de poder do povo, mas apesar de ser reconhecida como uma democracia direta – em que se permitia participação direta dos cidadãos nas deliberações políticas –, apresentava questionada efetividade devido à exclusão de determinadas parcelas da população, como as mulheres e os escravos (GUERRA, 2012, p. 30).

Na modernidade, a transição do absolutismo e do colonialismo para as sociedades urbanas e industriais desencadeou os primeiros movimentos sociais na Europa, travados especialmente pela burguesia, trabalhadores urbanos e camponeses em oposição ao Antigo Regime (VIOLA, 2008), caracterizado pelos privilégios concedidos à nobreza e ao clero, pela influência da Igreja sobre o governo e pela ausência de participação popular e limitação de acesso aos cargos públicos.

O questionamento acerca do poder absoluto dos reis levou a exigências de liberdade e igualdade por parte da sociedade, apresentadas como fundamentais para a transformação que se pretendia (LIMA JÚNIOR, 2001, p. 14). Em decorrência dessas manifestações, acontecem as Revoluções Francesa e Industrial que, com o desenvolvimento do liberalismo clássico e do capitalismo, desencadearam em reivindicações e na evolução dos direitos humanos posteriormente.

Nesse contexto, a democracia moderna ressurge na Europa como democracia representativa, em contraposição aos governos absolutistas (WEISSMANN, 2020, p. 8) e de forma antagônica à democracia direta dos antigos (BOBBIO, 2017, p. 44). A democracia, de acordo com Bobbio (2017, p. 35), é “[...] entendida como contraposta a todas as formas de governo autocrático [...]” e é “[...] caracterizada por um conjunto de regras (primárias ou fundamentais) que estabelecem *quem* está autorizado a tomar as decisões coletivas e com quais *procedimentos*” (BOBBIO, 2017, p. 35, grifos do autor).

Sua forma representativa significa que as deliberações coletivas não são realizadas diretamente pelo povo, mas sim por seus representantes, eleitos para esta finalidade (BOBBIO,

1988, p. 33-34, 2017, p. 73). Bobbio (2017, p. 47) entende que a única vertente de democracia existente e em funcionamento é a democracia representativa. Todavia, o autor reconhece a ampliação do processo de democratização, evidenciado pela exigência do exercício de maior participação em todas as relações sociais, expandindo o poder de forma ascendente, ou seja, originando-se do cidadão até chegar àquele que o representa (BOBBIO, 2017, p. 89).

Contudo, conforme salienta Pateman (1992, p. 33, 83), a teoria democrática não é representada somente pela teoria do governo representativo, sendo a existência de uma sociedade participativa a condição necessária para a democracia. Isto posto, importante ressaltar teorias que apresentam a participação como função fundamental para a organização e conservação do Estado democrático, como, por exemplo, a democracia participativa apresentada por Rousseau, tido como precursor da participação (PATEMAN, 1992, p. 33, 35).

Na teoria de Rousseau (2016), a formação da sociedade civil se dá pela formulação de um contrato social, regido pela supremacia da vontade geral, pelo qual são convencionadas bases de autoridades legítimas, nascidas pela soma de forças da cooperação entre as partes, em que há condição de igualdade para todos para que ninguém tenha interesse em torná-la onerosa aos demais. O contrato social, portanto, apresenta-se como um pacto de associação entre as partes para que, com sua participação individual, obtenham os benefícios da sociedade civil.

Tais apontamentos perpassam pela base contratualista também observada em Rawls (2008), sob a qual será delineada a presente pesquisa. Para Rawls (2008, p. 8), o objeto do acordo original são os princípios da justiça para a estruturação básica da sociedade. A escolha dos princípios de justiça que serão os definidores da condição da associação é feita por trás de um véu da ignorância, sob o qual ninguém conhece sua posição na sociedade e, portanto, cria-se uma situação original de igualdade, que corresponde à ideia de justiça como equidade (RAWLS, 2008, p. 14-15).

Neste sentido, coaduna-se a noção de participação discutida por Diaz Bordenave (1994, p. 25), pela qual

Uma sociedade participativa seria, então, aquela em que todos os cidadãos têm parte na produção, gerência e usufruto dos bens da sociedade de maneira equitativa [*sic*]. Toda a estrutura social e todas as instituições estariam organizadas para tornar isto possível.

A democracia, portanto, pressupõe a observância da participação cidadã e da organização das instituições sociais com base nos valores democráticos. Sendo a democracia um estado de participação, depende do exercício amplo da participação nas comunidades,

sindicatos e demais expressões associativas – a chamada microparticipação – para que se construa a base de aprendizagem para a participação social, ou seja, para a macroparticipação (DIAZ BORDENAVE, 1994, p. 8, 24, 57).

Pateman (1992, p. 72) afirma a importância da participação nas esferas não-governamentais para o desenvolvimento do sentimento de eficiência política, requerido para a participação mais ampla. Observa que o desenvolvimento desse senso de eficiência política nos cidadãos possui relação com a perspectiva de participação nas tomadas de decisão no trabalho, entendendo, ainda, o trabalho como a esfera mais importante para o desenvolvimento desta participação (PATEMAN, 1992, p. 72, 75).

Desse modo, tem-se que “A participação, é um processo de desenvolvimento da consciência crítica e de aquisição de poder” (DIAZ BORDENAVE, 1994, p. 77), pela qual se desencadeia a descentralização e a distribuição do poder, antes concentrado em uma autoridade ou grupo pequeno, para todos os participantes. Em consequência desta descentralização do poder, a participação na relação de emprego, marcada pela concentração do poder no empregador, encontra resistência para sua implementação.

Ademais, a concepção de sociedade como empreendimento cooperativo para o benefício de todos (RAWLS, 2008, p. 5) denota a ideia de que cada um possui um papel nesta cooperação, ou seja, implica na premissa de participação dos indivíduos na sociedade. Assim, considerando o estudo das relações de participação dos trabalhadores no local de trabalho, importante a abordagem dos papéis das partes que compõem a relação em estudo, assim como o papel que cada instituição social exerce para a democratização da relação de emprego.

2.1 DEMOCRACIA NAS INSTITUIÇÕES SOCIAIS

A partir da escolha da democracia como forma de governo, esta deve prevalecer em todas as relações que se concretizam dentro do Estado. Dessa forma, desde as relações interpessoais até as relações institucionais devem ser pautadas em princípios democráticos. Logo, as relações do mundo do trabalho também devem se apresentar de forma democrática para que se observe a justiça social pretendida pelo princípio democrático.

De acordo com Rawls (2008, p. 66), instituição é definida como:

[...] um sistema público de normas que define cargos e funções com seus direitos e deveres, poderes e imunidades etc. Essas normas especificam que certas formas de ação são permissíveis e outras, proibidas; e estipulam penalidades e defesas, e assim por diante, quando ocorrem transgressões.

A importância das instituições se revela na estruturação da sociedade, haja vista seu papel na distribuição direitos e deveres. E é “[...] a organização das principais instituições sociais em um esquema único de cooperação” (RAWLS, 2008, p. 65) que corresponde ao primeiro objeto dos princípios da justiça social. Desse modo, as instituições delineiam as normas pelas quais serão regidas a sociedade, assim como apresentam os valores sociais que serão repassados aos indivíduos para o bom funcionamento da sociedade.

Assim, entende-se instituições sociais como “[...] conjunto de valores, regras e condutas organizadas em um sistema complexo. Tal sistema regula as relações sociais, por meio de práticas comuns a todas as pessoas, executadas de forma rotineira e contínua, com a intenção de atender às necessidades da sociedade” (MARQUES, 2012, p. 65). As instituições sociais servem à sociedade e à democracia e, diante do seu papel na construção de valores, necessário aprofundar a discussão acerca delas. No campo das relações trabalhistas, duas instituições encontram centralidade: a empresa e o sindicato. Assim sendo, para que seja alcançada a justiça social no trabalho, a estruturação e funcionamento das empresas e dos sindicatos devem fundamentar-se em valores democráticos.

2.1.1 Empresa democrática

A adoção de formas democráticas de governo deve refletir em todos os âmbitos das relações e instituições sociais, a fim de que se solidifique a democracia na sociedade. Partindo desse pressuposto, as relações originadas pelo exercício do trabalho devem ser pautadas pela democracia para que a instituição a que pertence esta relação também seja considerada democrática. Desse modo, a relação exercida entre empregado e empregador deve atender os ditames democráticos para que a democracia também seja estendida para o ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador passa grande parte de sua vida, o que significa que sua qualidade de vida enquanto ser humano depende da qualidade do meio ambiente em que labora (SILVA, 2011, p. 23). Entendido como “[...] local onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica” (MORAES, 2002, p. 25), o ambiente de trabalho nem sempre corresponde a um local fixo, de propriedade do empregador, uma vez que a atividade laboral pode ser exercida em diversas localidades.

Para fins desta pesquisa, adota-se como local de trabalho o ambiente compreendido pelo estabelecimento empresarial onde se possibilita a convivência coletiva entre os trabalhadores e

seus superiores, permitindo um diálogo democrático. Ademais, a empresa representa quase a totalidade do exercício das atividades laborais modernamente, assumindo papel social e econômico de suma importância no mundo do trabalho (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 209).

Diante de sua importância social, concorda-se com o posicionamento de Batalha (2014, p. 24) de que, além do contributo econômico,

[...] a empresa é, sobretudo, uma comunidade humana, composta por um conjunto de pessoas que compartilham esforços com a finalidade de que a empresa lucre e, conseqüentemente, a atividade empresarial perdue no tempo, propiciando rendimento aos empregados, na forma tradicional de salário, e ao empregador, que usufrui de parte do lucro obtido.

O posicionamento da empresa humanizada é reforçado pela concepção da sociedade como empreendimento cooperativo de Rawls (2008, p. 5), pela qual são compreendidos os esforços dos trabalhadores e do empresário para o benefício mútuo da sociedade empresarial. Porém, o conceito legal de empresa adotado no Brasil sofre críticas.

A partir da definição de empresário contida no Art. 966 do Código Civil (BRASIL, 2002), compreende-se empresa como “[...] atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”. A crítica vem de Batalha (2014, p. 48), pois a finalidade da obtenção de lucro atrelada à atividade econômica apresenta um posicionamento que nega a importância do ser humano quando comparado com os bens empresariais, considerando os trabalhadores apenas como um fator de produção. Ainda, a visão humanista de empresa está assentada no princípio fundamental da OIT (OIT, 1944) de que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria.

Inegável a relevância da esfera econômica em uma sociedade estruturada pelo capitalismo, contudo a dignidade humana deve ser respeitada e preservada para que o poder do capital não impere sobre o ser humano. Isto posto, a empresa deve exercer suas atividades com atendimento à sua função social, que, segundo Diniz (2008, p. 657), corresponde ao

Exercício pelo administrador da sociedade por ações das atribuições legais e estatutárias para a consecução dos fins e do interesse da sociedade empresária, usando de seu poder de modo a atingir a satisfação das exigências do bem comum, de forma a prevalecer a livre concorrência, a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, mediante o exercício de funções assistenciais a empregados e a realização de projetos de recuperação do meio ambiente.

A realização do bem comum, portanto, é premissa para o atendimento da função social da empresa, sendo necessário o equilíbrio entre os ganhos econômicos e a valorização da dignidade humana. O sujeito da relação de emprego que exige maior cuidado para que não incorra em desrespeito de sua dignidade é o empregado, pois constitui parte mais frágil da relação haja vista sua condição de hipossuficiência perante o seu empregador, sujeito tido como coletivo típico, pois “[...] sua forma de estruturação, via empresas e instituições, e o impacto de suas ações, todos ostentam dimensão coletiva relevante [...]” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 44).

O conceito de empregado é encontrado no Art. 3º da CLT, pelo qual “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943). Os elementos caracterizadores da relação de emprego encontram-se no próprio conceito legal, qual sejam: pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O trabalho, portanto, deve ser realizado: por pessoa natural, nunca jurídica; de forma pessoal, ou seja, não ser realizado por outra pessoa intermitentemente; deve ser caracterizado pela onerosidade, pela qual corresponde contrapartida econômica em favor do obreiro; e realizado sob a subordinação do empregador, que condiciona o empregado ao dever de obediência.

É o elemento subordinação que diferencia a relação de emprego dos demais tipos de relação de trabalho, como o trabalho autônomo, o trabalho voluntário e outros. Desse modo, quando a relação trabalhista estabelecida for subordinada, manifesta-se a relação de emprego (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 208). Por consequência, na relação entre empregador e empregado existem dois substratos nítidos:

No primeiro está situado o poder de comando, de mando, de direção e decisão. É de sua responsabilidade decidir o que, como, quando e onde realizar qualquer trabalho. É o substrato do comando, que enfeixa o poder de mando. No segundo substrato estão situados os destinatários das ordens oriundas do comando. São aqueles que estarão encarregados da execução das ordens emanadas do comando. São os que executam e a quem cabe a tarefa de obedecer (MONTANARI, 2008, p. 117).

A relação de emprego, portanto, é travestida por uma relação de poder exercida pelo empregador perante seu empregado. E é esse exercício de poder sobre apenas uma parte que impede a realização de uma relação de trabalho mais democrática, pois, para que isso ocorra, é

necessário que o empregador atribua maiores poderes aos seus empregados o que, conseqüentemente, diminui sua própria esfera diretiva.

Com isso, negociações que visam ampliar o poder dos trabalhadores na gestão da empresa são dificultadas pelo receio patronal em diminuir seu poder diretivo. Assim, conforme alerta Nascimento (1991), quando a dimensão da representação dos trabalhadores é ampliada de modo a atingir a gestão da empresa por parte destes, “[...] atinge-se o cerne do problema do poder na empresa e a sua amplitude, uma vez que, quanto maiores as atribuições conferidas aos órgãos representativos dos trabalhadores, maior é a redução da esfera de comando do empresário” (1991, p. 183).

Nesse sentido, vivencia-se o desafio apontado por João (2011, não p.) de que é necessário entender que “[...] modelos contratuais avançados buscam a iniciação dos empregados em gestão responsável e participativa.”. Sendo assim, o desafio é a empresa construir relação de responsabilidade recíproca de modo que o trabalhador se considere atuante nos êxitos do negócio, com o propósito de evidenciar o espírito parceiro e empreendedor na relação de trabalho, fazendo com que o emprego seja uma oportunidade de realização pessoal e profissional (JOÃO, 2011, não p.).

Desse modo, os trabalhadores enfrentam grandes dificuldades em obter efetiva participação na vida da empresa. E a não concessão de espaços de participação aos obreiros acarreta prejuízos para a própria sociedade, pois, como denota Batalha (2014, p 27), a efetiva participação dos trabalhadores concretiza a democracia não somente dentro da empresa, mas também faz com que a noção democrática seja observada por meio do exercício de cidadania e participação política em sentido amplo.

Em decorrência do princípio democrático, portanto, a participação do trabalhador na empresa constitui valiosa forma de dar voz aos trabalhadores para participarem das decisões empresariais as quais lhe dizem respeito e que possam desencadear em situações que envolvam seus direitos e interesses (LIMA FILHO *et al.*, 2017, p. 34). Assim sendo, a empresa, enquanto instituição social e comunidade de trabalho e produção, deve existir e sobreviver em termos essencialmente comunitários (RUSSOMANO, 1995, p. 122), de tal modo que se permita a participação obreira para a valorização da cidadania e a realização da democracia no trabalho.

Isto posto, a democratização da empresa e, por consequência, da relação de emprego perpassa pela desconcentração do poder das mãos dos detentores do capital, de modo a garantir maior participação dos trabalhadores na tomada de decisões empresariais. Neste sentido, a proposta desta pesquisa é a análise das tendências de participação obreira nas empresas de Mato

Grosso do Sul, com o intuito de demonstrar o grau de democratização da relação de emprego no território escolhido.

2.1.2 Sindicato democrático

Outra instituição social essencial para a democratização da relação de emprego é o sindicato. Considerado o ente mais vocacionado para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, os sindicatos constituem-se em agentes capazes de transformar aspectos da relação de emprego, dado que, por meio de sua atuação, conseguem gerar instrumentos que permitem a manutenção de direitos dos trabalhadores em ameaça e, ainda, a ampliação e a melhoria desses direitos.

O sindicalismo nasceu na Inglaterra como produto da sociedade capitalista (DELGADO, 2011, p. 117) e ganhou força juntamente com o desenvolvimento do capitalismo, na época da Revolução Industrial, diante da necessidade de organização dos trabalhadores para o enfrentamento do capital, que violava a dignidade obreira pela exigência de jornadas exorbitantes, em condições insalubres e inseguras, mediante salários injustos, entre outras diversas violações. Ou seja, os sindicatos surgiram como instrumento de contrapoder ao capital, visando à interrupção da superexploração dos trabalhadores e à conquista de direitos fundamentais para a classe. A origem dos direitos trabalhistas, portanto, deu-se com a luta sindical para a conquista de patamares mínimos de direitos aos trabalhadores e por melhores condições de trabalho, o que reflete, desde então, a imprescindibilidade da existência e da atuação coesa dos sindicatos, inclusive no mundo moderno.

No Brasil, o movimento sindical nasceu em meados do século XIX, com o avanço do processo de industrialização que, juntamente com a ocorrência da Primeira Guerra Mundial na Europa, intensificou o fluxo migratório de europeus vindos ao Brasil em busca de trabalho (ANTUNES, 2011a, p. 81). Diante das influências europeias, o sindicalismo brasileiro surgiu de forma tardia, periférica e subordinada em comparação ao sindicalismo americano e europeu, e sua origem foi emanada fortemente por ideias anarcossindicalistas e, posteriormente, sob ideias socialistas e comunistas (ANTUNES, 2011a, p. 81-82).

Sua evolução tardia e manipulada pelo Estado se deu em razão de, inicialmente, o proletariado brasileiro ser constituído de trabalhadores de origem rural, que apresentavam fortes valores tradicionais, como respeito e hierarquia, e ausência de sentimento de pertencimento com a categoria e de identificação com o trabalho fabril (BIJOS; MENDES, 2012, p. 106). Além disso, a inércia política e a ausência de ideias anticapitalistas facilitaram a dominação

pelos populistas (SANTANA, 1999, p. 103), consubstanciada em uma política de “[...] cooptação da classe trabalhadora e sua subordinação aos interesses do capital e do Estado.” (ANTUNES, 2011a, p. 82).

Foi nas décadas de 1930 e 40, com o governo de Vargas, que se constituiu o modelo trabalhista brasileiro, caracterizado pela normatização da estrutura sindical oficial, pautada no sindicato único, com reconhecimento vinculado à autorização do Estado e tido como órgão colaborador deste (DELGADO, 2011, p. 123-125). A política trabalhista oficial, ainda, era evidenciada pela presença estatal na solução judicial de conflitos trabalhistas, primeiramente com as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento e depois com a criação da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2011, p. 125).

Neste período, muitas greves marcaram o movimento sindical, mas o sindicalismo também obteve significativas conquistas aos trabalhadores, tais como limitação da jornada em oito horas, lei de férias, descanso semanal remunerado e regulamentação do trabalho da mulher e do menor (CRUZ, 2008, p. 23), além da constitucionalização de muitos direitos (BRASIL, 1934). Contudo, as políticas de governo para facilitar a expansão capitalista controlavam os sindicatos no Brasil e permitiram a intensificação da exploração dos trabalhadores sem a possibilidade de resistência destes (FRANÇA, 2013, p. 91).

Neste ínterim, a compilação das leis trabalhistas concretizada na CLT (BRASIL, 1943) manteve a estrutura sindical de subordinação ao Estado já existente. A retomada do movimento sindical nos anos seguintes foi arrefecida pela instauração da ditadura militar, em 1964, que, com a coibição de movimentos sociais, manteve os sindicatos dependentes do Estado e da colaboração de classes, mas agora com caráter essencialmente assistencialista, no qual os sindicalistas se deturpavam no exercício de suas funções em detrimento da classe trabalhadora, fortalecendo o sindicalismo espúrio (ROSSI; GERAB, 2009, p. 46, 49).

Com o afrouxamento do controle estatal dos sindicatos e a retomada do movimento no final dos anos 70, a importância das atividades meramente assistenciais dos sindicatos foi diminuída e, posteriormente, extinta pela Constituição de 1988 (BRASIL, 1988). No entanto, mesmo com a nova ordem estabelecida constitucionalmente (BRASIL, 1988), as soluções idealizadas para os conflitos mantiveram seu caráter autoritário e burocrático, como exemplo a substituição processual, que autoriza os sindicatos a constituírem-se partes em processos judiciais que envolvam seus representados (CRIVELLI, 2000, p. 38-39).

O texto constitucional vigente (BRASIL, 1988) representa o mais importante ponto de mudança do modelo trabalhista e sindical no Brasil desde 1930, diante do rompimento do controle político-administrativo estatal sobre a estrutura sindical, além de inaugurar o

reconhecimento e incentivos jurídicos de formas negociais coletivas no âmbito da sociedade (DELGADO, 2011, p. 128). Todavia, em que pese os avanços trazidos pelo constituinte originário (BRASIL, 1988), mantiveram-se traços corporativistas na estrutura sindical brasileira, como a unicidade e a obrigatoriedade do imposto sindical.

A construção histórica do sindicalismo brasileiro, baseada em um sistema corporativista, não só refletiu na elaboração da legislação trabalhista brasileira e na cultura sindical observada no Brasil (WENCESLAU; SCHLEICH, 2022, p. 186), como também implicou no detrimento de possibilidades não sindicais de cidadania operária na empresa (COLUMBU, 2017, não p.), conforme será estudado no segundo capítulo desta dissertação.

Dessa forma, cabe salientar o papel dos sindicatos na democratização das relações de emprego e, também, quais as características de um sindicato democrático. Inicialmente, conceitua-se sindicato pelo conceito legal trazido no Art. 511, da CLT (BRASIL, 1943):

[...] associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Siqueira Neto (1999, p. 324-325) entende que o conceito legal de sindicato abrange todos os elementos essenciais da instituição, faltando somente indicar a qualidade de entidade de primeiro grau no sistema confederativo e as exceções de sindicalização dos servidores do Estado e das instituições paraestatais. No sentido mais sociológico, concorda-se com Cattani (2011, p. 335), em que “Os sindicatos de trabalhadores são formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos. [...] São instâncias organizativas decorrentes do movimento associativo, criado para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital”.

A maior característica das relações de trabalho é o desequilíbrio entre os poderes detidos pelas partes que compõem a relação, sendo necessária a intervenção sindical para trazer o equilíbrio à relação. Conforme observa Delgado (2011, p. 116), é essa diferença econômica, de poder e de funções observadas entre as partes, que forma a relação de emprego e o sistema capitalista que deu origem e justifica atualmente a existência do sindicalismo e do Direito do Trabalho brasileiros.

Além disso, os sindicatos, “[...] enquanto entidades inscritas no cotidiano dos trabalhadores, constituem-se em sujeitos privilegiados na elaboração de um novo projeto para a sociedade onde a cidadania esteja identificada com a emancipação política e social do

trabalhador [...]” (PEREIRA, 2000, p. 65). Dessa forma, os sindicatos representam instituições essenciais para a democratização da relação do emprego e, assim sendo, devem ser constituídos de valores essencialmente democráticos para serem instituições justas.

Conforme evidencia Arouca (2013, p. 434), a democracia “[...] é necessariamente pressuposto da organização sindical”, devendo o sindicato se reger com base em princípios democráticos e defender não apenas interesses de cunho trabalhistas, mas também sociais e políticos. Do mesmo modo, a OIT (2018, p. 17) considera que “[...] *el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales*”.

Democracia sindical, tal qual proposta por Crivelli (2000, p. 48), apresenta-se no seu sentido interno e externo: o primeiro, está relacionado às relações com os filiados, aos processos decisórios e às regras internas dos sindicatos; já o segundo, delinea a atuação externa dos sindicatos com a sociedade, ou seja, sua relação com autoridades e empregadores, como exemplo a contratação coletiva, a negociação coletiva e a greve. Isto posto, a organização sindical democrática é um dos esteios para a efetivação da democracia nas relações de emprego e, para que seja possível a existência de sindicatos democráticos, necessária a efetivação da liberdade de atuação sindical.

A liberdade sindical figura como princípio fundamental do trabalho, assegurada pela Declaração de Filadélfia (OIT, 1944) e pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998), que declara a Convenção sobre o tema – a Convenção nº 87 sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (OIT, 1948) –, como uma das oito convenções fundamentais da Organização. Consiste em elemento gerador de justiça social e um dos principais instrumentos para efetivação da paz duradoura, uma vez que possibilita tanto a constituição das organizações de trabalhadores de forma livre, quanto as dota de meios para a promoção e defesa dos interesses da classe (OIT, 1997, p. 1).

Conforme analisa Ermida Uriarte (2012, p. 36), a liberdade sindical tem em sua essência a criação de direitos e, por isso,

Está absolutamente fuera de discusión que la libertad sindical es uno de los derechos humanos o fundamentales masivamente reconocido en las constituciones y en los pactos y declaraciones de derechos humanos. Pero hay más que eso. La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos.

Todavia, apesar da ampla afirmação internacional da liberdade sindical e de o Brasil ser signatário de sete das oito convenções fundamentais (OIT, 1998), a Convenção nº 87 (OIT,

1948) ainda não fora ratificada no País. A limitação para a ratificação da referida convenção se dá pela presença da regra constitucional da unicidade sindical (BRASIL, 1988), a qual permite a existência de somente um sindicato representativo de classe por base territorial mínima, ou seja, por Município. Isto significa que aos sindicatos brasileiros ainda impera uma regra antidemocrática, uma vez que limita deliberarem pela melhor estruturação de sua organização.

Outro conceito indicativo de democracia nas relações sindicais é a representatividade. Pela definição de Ermida Uriarte (2012, p. 49), representatividade

[...] se refiere a la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización del sindicato que, cuando la posee, convoca muchos más trabajadores que sus afiliados. El sindicato representativo moviliza a trabajadores no afiliados. La representatividad es un plus sobre la mera representación.

Ser representativo, portanto, significa que o sindicato corresponde aos ideais dos trabalhadores e, conseqüentemente, tem maiores possibilidades de atendimento à maioria dos anseios deles. Sobre representatividade, Massoni (2007, p. 108) preleciona:

A representatividade é simultaneamente causa/princípio e consequência/fim da liberdade sindical. Como método de escolha, pressupõe a pluralidade sindical (ao menos a possibilidade de pluralidade), somente concebível dentro de um contexto de liberdade sindical. Por sua vez – e no sentido inverso – apenas sendo livre em todas dimensões é que os sindicatos poderão adquirir/alcançar a qualidade representativos.

Na realidade brasileira, diante da limitação da liberdade sindical presente no ordenamento jurídico, a possibilidade de se fazer representativo para a mobilização de filiados resta prejudicada. Com a regra de sindicato único, o ente sindical não necessita esforços para manter a unidade sindical, pois, caso o trabalhador não se filie a ele, não pode se filiar a outro sindicato concorrente da mesma categoria. Isso, inclusive, impede o direito de os trabalhadores poderem fundar sindicatos que melhor os represente, como observa Russomano (1995, p. 74):

A liberdade de associação, da qual a liberdade sindical é uma das formas, não se exprime, apenas, pelo direito de participar ou não participar de determinada instituição. Envolve, também, o privilégio de escolher aqueles aos quais nos queremos associar, inclusive criando entidade de igual natureza das existentes. Em última análise, queremos afirmar, dessa forma, que a liberdade sindical não se reduz a simples opção, a mera alternativa entre “sim” e “não”. Quando o indivíduo, no caso, o trabalhador, opta pela negativa, tem o direito de, no uso dela, ir adiante, divergindo dos sindicatos existentes e fundando, inclusive, entidade congênere dissidente e minoritária.

Ademais, sindicatos que não possuem real compromisso com a classe trabalhadora podem se beneficiar em termos de filiação em virtude da unicidade. Quando o trabalhador reconhece a importância de estar filiado a um sindicato, mas só lhe resta uma opção de entidade sindical, ele opta pela filiação, mas não necessariamente se sente representado por este sindicato. Assim, quando a única opção de escolha possível ao trabalhador consiste em filiar-se ou não, não se atende plenamente à liberdade sindical, tampouco aos princípios democráticos.

Por esses motivos, necessária a discussão sobre a importância da atuação sindical livre, suas formas de atuação nos locais de trabalho e sua relação com a representação dos trabalhadores, como forma de democratização das relações trabalhistas. Assim sendo, um dos objetivos desta pesquisa é analisar a atuação dos representantes sindicais nas empresas e sua interação com os representantes eleitos pelos próprios empregados.

2.2 VALOR SOCIAL DO TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

Ao longo da História, as formas de exploração humana passaram por diversas transformações, e todas elas serviram para a construção histórica e social da concepção do trabalho. Historicamente, a noção de trabalho atravessou um grande contraste: passou da noção penosa e vergonhosa, presenciada na Grécia Antiga, para uma visão endeusada, na sociedade atual (CARMO, 1992, p. 17).

A hipótese mais aceita para a origem da palavra “trabalho” é do latim *tripalium*, que remete a um instrumento formado por três estacas, utilizado para manter presos os cavalos durante a aplicação da ferradura (CARMO, 1992, p. 16; MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 39). Sua conotação como punição e castigo surgiu na sociedade grega, onde era entendido que, para pensar, necessitava-se do ócio, surgindo, então, justificativas à escravidão, como a de que os escravos preferiram a servidão à morte pela liberdade ou, ainda, de que aos cidadãos restavam as prerrogativas políticas e aos escravos a manutenção das cidades (CARMO, 1992, p. 7, 18-19).

Já na Idade Média, o trabalho servil, predominantemente agrícola, era necessário para o sustento das famílias e tido como forma de tributo aos senhores feudais; e nas sociedades aristocráticas, o trabalho era visto como indigno pelos nobres e religiosos (CARMO, 1992, p. 22, 25). Foi com crescimento das cidades, o desenvolvimento das pequenas fábricas e do trabalho livre que a visão sobre o trabalho foi se modificando.

Com Marx (2015, p. 255-256), concebe-se a dimensão humana do trabalho perante a distinção do trabalho animal, realizado instintivamente, do trabalho humano, em que o resultado é consciente e previamente concebido. A partir desta concepção, o trabalho passa a ser convertido em elemento central do desenvolvimento social humano, com a ideia de que, “[...] sem o trabalho, a vida cotidiana não poderia ser reproduzida.” (ANTUNES, 2011b, p. 435).

De fato, o trabalho corresponde a elemento construído do processo de socialização humana, de modo de que é tido como fundamental para a construção da identidade social. Conforme expõe Dubar (2005, p. 156):

A identidade social não é "transmitida" por uma geração à seguinte, cada geração a constrói, com base nas categorias e nas posições herdadas da geração precedente, mas também através das estratégias identitárias desenvolvidas nas instituições pelas quais os indivíduos passam e que eles contribuem para transformar realmente. Essa construção identitária adquire uma importância particular no campo do trabalho, do emprego e da formação, que conquistou uma grande legitimidade para o reconhecimento da identidade social e para a atribuição dos status sociais.

A formação da identidade, portanto, não é linear, tampouco se constrói de forma estagnada. Identidade é formada ao longo do tempo, por meio de processos de interação entre o individual (“eu”) e a sociedade, e é formada e modificada pelo diálogo contínuo entre essa essência individual e o mundo exterior, com as culturas e as identidades que este oferece (HALL, 2015, p. 11, 24). E, sendo o trabalho elemento primordial no processo identitário, necessária sua realização de modo a contribuir com a formação da identidade do trabalhador, sendo protegido pelas instituições de direito para o alcance do seu objetivo em sociedade, qual seja, a justiça social.

Com a expansão do capitalismo e de políticas liberais, o trabalho como valor social se viu ameaçado. Com o desenvolvimento do liberalismo tradicional – que evidenciava a atuação negativa do Estado, chamado de Estado mínimo – afirmou-se o reconhecimento de que, com intervenção mínima estatal, acentuam-se as desigualdades econômicas, impedindo a construção de uma sociedade justa (ALMEIDA, 2015, p. 56). Logo, em contraponto, surge o liberalismo igualitário, para o qual:

[...] não é suficiente, para que cada cidadão disponha das condições que lhe permitam viver sua vida de acordo com suas próprias convicções de valor moral, que seja institucionalmente garantida uma esfera de liberdade negativa; ademais, é preciso que os arranjos institucionais básicos da sociedade, políticos e socioeconômicos, propiciem a cada cidadão a capacidade efetiva de fazê-lo (VITA, 2013, p. 57).

Desse modo, a adoção de um Estado mínimo é dispensada e adotam-se atuações positivas do Estado para que, além de diminuir as desigualdades, propicie a efetiva capacidade da sociedade de exercer a liberdade. Segundo Vita (2013, p. 58-61), a concepção de justiça que proporciona a liberdade efetiva perpassa por três ideias: a estrutura básica da sociedade como objeto primário da justiça; a noção de igualdade moral – relacionada à igualdade de *status*, e não socioeconômica –, pela qual se garante a todos direitos iguais; e a distribuição de vantagens sociais não baseada em fatores arbitrários.

Rawls é o maior expoente do liberalismo igualitário (VITA, 2013, p. 57), sendo adotada neste trabalho a concepção de justiça social formulada em sua teoria, pela qual entende-se justiça como equidade a organização da sociedade, desde seu acordo original, com base nos princípios de justiça escolhidos em uma situação inicial equitativa, os quais serão definidores das condições da associação, ou seja, vão reger as condições da sociedade (RAWLS, 2008, p. 14-15).

O alargamento de políticas ameaçadoras ao valor social do trabalho fez surgir movimentos para a proteção social tanto do trabalho, como dos trabalhadores. Desse modo, mecanismos de proteção ao trabalho como direito humano foram conquistados ao longo da história e encontraram maior proteção após a criação da OIT, em 1919, com a assinatura do Tratado de Versalhes, encerrando oficialmente a Primeira Guerra Mundial. A atuação da OIT é norteadada pela promoção do trabalho decente, cujo significado

[...] es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores (OIT, 1999, não p.).

O trabalho, portanto, cumpre sua função social quando desempenhado com dignidade, proporcionando e estimulando o exercício de cidadania dos trabalhadores, tanto no ambiente laboral quanto nas demais camadas da sociedade. Também, para que o trabalho seja considerado decente, deve ser produtivo e exercido em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana (OIT, 1999, não p.).

É o trabalho decente que permite dignidade ao trabalhador e permite o equilíbrio adequado para dedicar tempo também a atividades de lazer, socialização e descanso. O trabalho

somente é dignificante quando possibilita ao trabalhador efetiva qualidade de vida e, conforme ensina Antunes (2017), é pela maneira com que este trabalho possibilita a sociabilidade do trabalhador que ocorre a efetivação da sua identidade e sua emancipação:

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela omnilateralidade humana, somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. **Uma sociabilidade tecida por indivíduos (homens e mulheres) sociais e livremente associados, na qual ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitem as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões.** Em formas inteiramente novas de sociabilidade, em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente. **Se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo** (ANTUNES, 2017, p. 175, grifo nosso).

Assim, o trabalho somente obtém valor central na construção da identidade quando equilibrado com as demais necessidades humanas. Desse modo, não há como concebê-lo sob a forma que esgota as forças humano-societais, a ponto de transformar o trabalhador em pessoa alienada e infeliz (ANTUNES, 2009, p. 48; 2011b, p. 435). Contudo, a adoção do capitalismo desenvolveu a ideologia do produtivismo e da acumulação de riquezas, transformando o trabalho em mercadoria, o qual não é mais a primeira necessidade da realização humana, sendo meramente um meio de subsistência que atende à valorização do capital (ANTUNES, 2009, p. 48).

Essa inversão do valor social do trabalho se agravou com o advento do processo de globalização, que promoveu o estreitamento da noção espaço-temporal, reduzindo fronteiras territoriais e ampliando trocas culturais e de informações. A conjuntura social advinda com a globalização tornou a identidade do sujeito pós-moderno fragmentada, composta por múltiplas identidades, algumas vezes contraditória e não resolvidas, gerando uma crise de identidades (HALL, 2015, p. 11).

Nesta perspectiva, o alcance da justiça social pelo trabalho se torna cada vez mais distante, sendo necessária a ampliação da proteção social do trabalho e do trabalhador a fim de que seu objetivo seja alcançado. No âmbito internacional, essa proteção está assentada nos princípios fundamentais e normativas da OIT. Já no âmbito nacional, a justiça social constitui-

se em objetivo fundamental do Estado brasileiro (BRASIL, 1988). Ainda, o valor social do trabalho e a livre de iniciativa são garantidos constitucionalmente como fundamentos do Estado Democrático de Direito, e também como os fundamentos para a ordem econômica brasileira, com vistas a assegurar vida digna a todos os brasileiros (BRASIL, 1988).

Todavia, a livre iniciativa e o valor social do trabalho representam valores antagônicos, originados, respectivamente, das ideologias do Estado Liberal e do Estado Social, e sua convivência em equilíbrio acaba sendo forçada pelos parâmetros do Estado Democrático de Direito (ALMEIDA, 2015, p. 20). Diante de suas naturezas opostas, a harmonia entre os dois valores se torna dificultada, especialmente quando um deles encontra-se fragilizado, como se tem observado com o valor social do trabalho.

Diante disso, a da proteção do indivíduo não consiste apenas na proteção dos direitos individuais, como no caso da liberdade de iniciativa, mas também

Impende considerá-lo para além de sua dimensão unitária, defendendo-o também em sua condição comunitária, social, sem o que lhe faltará o necessário resguardo. Isto é, cumpre ampará-lo contra as distorções geradas pelo desequilíbrio econômico da própria sociedade, pois estas igualmente geram sujeições, opressões e esmagamento do indivíduo. Não são apenas os eventuais descomedimentos do Estado que abatem, aniquilam ou oprimem os homens. Tais ofensas resultam, outrossim, da ação dos próprios membros do corpo social, pois podem prevalecer-se e se prevalecem de suas condições socioeconômicas poderosas em detrimento dos economicamente mais frágeis (MELLO, 2017, p. 64).

A predominância da livre iniciativa em detrimento do valor social do trabalho, portanto, pode até desenvolver economicamente o País, mas este descompasso entre os valores acaba agravando suas desigualdades sociais. Isto porque atende somente ao ideal liberal do desenvolvimento econômico e não considera o ser humano que participa deste desenvolvimento. Logo, é necessário o equilíbrio para o alcance da justiça social. Contudo, a prevalência da economia de mercado, somada aos valores individualistas da sociedade pós-moderna, indica que somente será possível o enfrentamento do capital com uma mobilização dos trabalhadores ainda mais articulada do que as primeiras observadas na história do sindicalismo, em virtude da complexidade socioeconômica observada na contemporaneidade.

Atualmente, a necessidade de organização no trabalho advém da inobservância dos direitos trabalhistas já assegurados na legislação internacional e nacional. Encontra motivação, portanto, a resistência operária em relação à organização capitalista do trabalho, visando dar controle ao trabalhador e maior poder sobre suas condições de trabalho, concretizando-se em forte mecanismo democrático disponível aos trabalhadores (RODRIGUES, 1991, p. 139).

Além disso, considerando que o conceito de justiça é definido pelo papel de seus princípios na atribuição de direitos e deveres e na definição da divisão apropriada das vantagens sociais (RAWLS, 2008, p. 12), a justiça social nas relações de trabalho consiste na possibilidade de reivindicação e de participação dos trabalhadores aos bens que ajudam a produzir, possibilitada pela ação conjunta entre empregados, empregadores e sindicato, como instrumento para a concretização da democracia nas relações de trabalho.

Dessa maneira, importante que se realize formas de enfrentamento do capital pelos trabalhadores, para que sejam protegidos os seus direitos de dignidade, ao passo que promova a democracia no ambiente de trabalho. Esta, por sua vez, encontra respaldo na participação dos trabalhadores e das entidades sindicais de maneira mais aproximada, com objetivo de promover justiça social nas relações trabalhistas.

2.3 DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO PARA O ALCANCE DA JUSTIÇA SOCIAL

A concepção de democracia adotada neste trabalho pressupõe maior participação dos cidadãos na sociedade para a concretização dos ideais democráticos e, principalmente, para o efetivo alcance da justiça social. Na esfera trabalhista, a participação do trabalhador constitui elemento essencial para a democratização das relações constituídas no ambiente laboral, podendo ser realizada de diversas formas, limitando-se, nesta pesquisa, a estudar as possibilidades de participação dos empregados no âmbito da relação de emprego.

A adoção do conceito de justiça como equidade para a estruturação da sociedade compreende a adoção de dois princípios de justiça que “[...] devem reger a atribuição de direitos e deveres dentro dessas instituições e definir a distribuição apropriada dos benefícios e dos encargos da vida social” (RAWLS, 2008, p. 65-66). O primeiro, princípio da igualdade, pressupõe igualdade nas liberdades fundamentais, de maneira que a liberdade seja a mais abrangente e similar a todos; o segundo, princípio da diferença, dispõe que são justificadas as desigualdades sociais e econômicas desde que para o benefício de todos, assim como determina que posições e cargos de autoridade sejam acessíveis a todos (RAWLS, 2008, p. 73-74).

Destaca-se, no segundo princípio, sua pretensão de configuração do sistema social de modo que ninguém seja prejudicado ou favorecido pela distribuição de dotes naturais ou de sua posição inicial na sociedade sem que haja a distribuição de benefícios compensatórios em troca (RAWLS, 2008, p. 122). O princípio da diferença, então, corresponde a um significado natural

de fraternidade, isto é, à ideia de não haver vantagens maiores a não ser que seja em benefício de quem está em pior situação (RAWLS, 2008, p. 126).

As instituições que atendem aos princípios da justiça são consideradas justas (RAWLS, 2008, p. 122) e, a partir desta concepção, entende-se que relação de emprego será justa quando permitir verdadeiramente a participação dos empregados, o que naturalmente delinea a igualdade equitativa de oportunidades dentro da relação e, sobretudo, promove a democratização e justiça social na relação de emprego.

Essa visão fraterna, portanto, não pode ser apartada da relação de emprego. O conflito que caracteriza esta relação é marcado pela vontade do empresário em auferir maior lucro ao passo que a vontade do trabalhador é receber melhores condições de vida digna, o que remete especialmente à contrapartida salarial. A injustiça não se encontra no fato de o empresário obter o maior lucro possível, mas, sim, no fato de o empresário ter o maior lucro possível e seus empregados não participarem desses benefícios que, inclusive, foram conquistados substancialmente pelo esforço do coletivo dos trabalhadores.

Verifica-se, portanto, na relação de emprego, uma dependência recíproca entre empregado e empregador, na qual, mesmo a empresa sendo pertencente ao empregador, a atividade empresarial deve atender à sua função social, e a participação dos trabalhadores corresponde a uma das formas para a concretização (JOÃO, 1998, p. 15). Desse modo, concorda-se com Soares (2017, p. 42) sobre ser

[...] preciso superar a visão de que unicamente o empregador se beneficia do trabalho de outrem, já que, de igual maneira, o trabalhador se favorece pelo trabalho do empregador de desenvolver uma atividade econômica, e também se protege de não correr os riscos empresariais. Assim, a relação empregado-empregador deve ser marcada pela legalidade e solidariedade, jamais pelo espírito de competição, de inveja e de destruição.

Essa interdependência entre as partes é naturalmente observada na relação de emprego, sendo necessária, segundo Rawls (2008, p. 7), que esta cooperação ocorra de forma voluntária. Ou seja, para o atendimento da justiça social nas relações de emprego, ambas as partes devem voluntariamente elaborar planos individuais que atendam à cooperação social de maneira que sejam eficientes para o alcance da justiça social. Sendo assim, o trabalhador contribui com sua dedicação e força de trabalho e, em contrapartida, o empregador fornece paga justa e condições dignas de trabalho.

Todavia, a discrepância de forças existente entre os sujeitos da relação enseja maior proteção aos trabalhadores. Logo,

[...] para democratizar a empresa no contexto de uma economia de mercado, que pressupõe o direito de propriedade, são necessários tanto a intervenção estatal como o exercício da autonomia privada coletiva, criando mecanismo de representação e participação no local de trabalho. Caso contrário os trabalhadores não terão reconhecida a condição de sujeitos nas relações intraempresariais (SILVA, 1988, p. 26).

É com a participação dos trabalhadores que se permite equilibrar os poderes da relação e, com a descentralização do poder, permite-se a democratização da relação de emprego. Além disso, a participação na empresa associa-se ao valor social que o trabalho proporciona ao trabalhador. O trabalho, como um valor em si mesmo, é capaz de proporcionar dignidade à pessoa humana quando desempenhado de forma digna, com respeito aos direitos trabalhistas. Assim como, a participação é vista para os trabalhadores como forma de “[...] *modificar o mejorar su relación y sus condiciones de empleo y, en muchos casos, también sus condiciones socio-económicas en la sociedad*” (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 3).

Do mesmo modo, é necessário reconhecer a figura do trabalhador como sujeito indispensável para o desenvolvimento econômico de um Estado, inserindo-o no contexto sociolaboral, conforme analisa Cecato (2007, p. 363-364):

[...] o trabalhador deve ser parte, tanto das discussões sobre a produção e o comércio, como de políticas públicas que visem à sua inclusão nesse processo: deve poder compor as instâncias de decisão, como deve ser inserido no processo produtivo e de consumo. Não há, na atualidade, como justificar moralmente a exclusão sócio-laboral em nome do progresso econômico.

Assim, a concretização da participação dos trabalhadores repercute não somente na democratização da relação de trabalho, mas também na realização pessoal dos trabalhadores. Considerando o trabalhador como elemento principal da relação, ao longo dos anos foram desenvolvidas teorias de administração pelas quais foram criados modelos de organização do trabalho, que, com sua evolução, buscaram reduzir a distância entre a cúpula empresarial e a base, dispersando o poder e a informação por todo o tecido organizacional (MONTANARI, 2008, p. 200).

Notadamente, a ampliação do acesso à informação e do poder aos trabalhadores foi gradual, de modo que os primeiros modelos não se apresentaram tão democratizantes nesse sentido. A intenção das primeiras teorias das organizações era o controle dos “incontroláveis recursos humanos”, considerados como fator de produção juntamente com as máquinas e

materiais, mas que, devido sua subjetividade, apresentavam maiores ameaças aos resultados produtivos das indústrias (DIAS, 2012, p. 70).

Assim, o cerne das primeiras teorias de destaque da chamada Escola Clássica foi o controle do único fator produtivo imprevisível, o ser humano, com foco na otimização do desempenho através da estrutura organizacional (DIAS, 2012, p. 71). Os destaques da abordagem clássica são a Administração Científica de Taylor, o chamado taylorismo, os processos de direção de Fayol e a burocracia como forma ideal de organização, de Weber, sendo as principais características desta escola a “[...] maior ênfase à divisão do trabalho em tarefas concretas e a uma hierarquia vertical muito bem definida” (DIAS, 2012, p. 71).

Outro sistema de organização do trabalho de destaque foi o sistema fordista, de Ford. A adoção das esteiras de produção em série – mecanismos que percorriam automaticamente toda a linha de produção e mantinham os operários em pontos fixos –, permitiu a padronização dos produtos e dos processos produtivos em larga escala ao passo que suprimia lacunas na produtividade dos trabalhadores, de modo que as atividades realizadas pelos operários agregassem valor aos produtos a todo o instante (PINTO, 2013, p. 35-38).

Diante dessa estruturação, as principais características das organizações fordistas eram as empresas de grande dimensão para a obtenção de maiores economias de escala, a centralização das decisões e das informações nas instâncias de direção e em número reduzido de pessoas, o rígido controle hierárquico, a divisão entre o trabalho intelectual e o manual – sendo este último sempre subordinado – e a mecanização para substituição do trabalho manual e incremento da produtividade (DIAS, 2012, p. 88-90).

Foi com Mayo, no final da década de 20 e início da de 30, que se deu destaque à organização do trabalho fundamentada nas relações humanas. Até então os sistemas de organização eram voltados à produtividade, tornando o trabalhador um mero fator de produção. Com a Teoria das Relações Humanas de Mayo, iniciaram-se as abordagens humanistas, que tinham como principal ponto a crítica ao enfoque racional-instrumental da Escola Clássica (DIAS, 2012, p. 93).

As experiências de Mayo demonstraram que as interações sociais no ambiente de trabalho correspondiam a fator importante no aumento da produtividade (DIAS, 2012, p. 93). A formação de grupos informais nas organizações se dá com intuito de que sejam atingidos seus objetivos, e quando esses objetivos estão em consonância com os objetivos da estrutura formal, que é a organização, ambas as estruturas atingem seu fim (DIAS, 2012, p. 94). Dessa forma, restou claro que o tratamento despendido aos trabalhadores deveria considerá-los com

parte de um grupo, e não de maneira isolada, em virtude de sua influência sobre as atitudes diárias dos trabalhadores.

Os ensinamentos de Mayo foram aplicados no Japão do Pós Segunda Guerra Mundial, derrotado militarmente e com economia devastada (MONTANARI, 2008, p. 93). A necessidade do País era o aumento simultâneo da produtividade, ainda que não a ponto de se criar uma produção em larga escala, e da capacidade de produção de produtos diversos (PINTO, 2013, p. 62). Essa experiência, chamada toyotismo, permitiu que os trabalhadores desenvolvessem múltiplas capacidades ao adquirirem maior conhecimento da produção, da execução e da supervisão do processo produtivo total, tendo como consequência o aumento da produtividade (PINTO, 2013, p. 63).

Em 1954, foi criada por Drucker uma nova teoria de administração, a Administração por Objetivos (APO). Neste modelo, os objetivos da empresa são pulverizados pelos seus membros, dado o entendimento de que “[...] a integração dos recursos tecnológicos, financeiros e humanos, em torno dos objetivos empresariais era uma forma evolutiva do processo produtivo”, e que a aproximação da cúpula diretiva com a base dos trabalhadores era uma forma de gestão de pessoas (MONTANARI, 2008, p. 97). Com a APO, a participação, a interação e o comprometimento de superiores e subordinados constituem objetivos a serem perseguidos pela empresa como um todo, sendo os planos estratégicos, as metas e as ações também discutidas entre todos (MONTANARI, 2008, p. 98).

Outra técnica administrativa que propõe grande mudança na cultura empresarial e nas estruturas de poder das empresas é a Administração Participativa (MONTANARI, 2008, p. 105). Sua organização compreende maior atribuição de poderes às equipes de trabalho e às pessoas que as compõem, perda da importância de cargos de supervisão, chefia e gerência, cujas atribuições, geralmente, tornam-se dispensáveis, assim como as atribuições e responsabilidades dos ocupantes de cargos de gestão são distribuídas aos demais trabalhadores, o que elimina diversos níveis hierárquicos (MONTANARI, 2008, p. 110-111).

A evolução dos modelos de organização do trabalho demonstra que a democratização da relação de emprego se dá com a distribuição de poder entre os trabalhadores e pelo efetivo acesso às informações necessárias para a verdadeira participação no ambiente de trabalho. Assim, denota-se que o elemento essencial para a participação é os trabalhadores estarem de posse das devidas informações para que possam basear suas decisões e ações (PATEMAN, 1992, p. 96).

Como o acesso à informação se torna instrumento poderoso dentro de uma organização, a adoção de modelos mais democratizantes de administração das empresas ainda encontra

resistência. No Brasil, por exemplo, o modelo organizacional que maior reflete as normas trabalhistas prescritas na CLT (BRASIL, 1943) apontam para o modelo clássico taylorista, no qual a concentração do poder reside em grupos menores, restando evidenciado o fluxo descendente do poder (MONTANARI, 2008, p. 208).

A escolha pelo modelo de gestão empresarial é livre, contudo, acredita-se que os modelos participativos atinjam mais efetivamente ao ideal democrático e que permitam maior atendimento à justiça social nas relações trabalhistas. De igual modo, permitem ao trabalhador a aquisição de perfil reivindicatório por meio do exercício de cidadania para a melhoria das condições de emprego e, ainda, reflete no exercício de cidadania nas demais camadas da sociedade. Isto posto, pretende-se com esta pesquisa verificar o grau de democratização das relações de emprego em Mato Grosso do Sul, por meio da análise das formas de participação dos trabalhadores no local de trabalho e a garantia do exercício de cidadania laboral.

3 EXERCÍCIO DA CIDADANIA LABORAL: PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O nível em que a cidadania é exercida em determinado Estado se reflete e se amplia à medida que o grau da democracia em suas instituições é afirmado com o passar do tempo. Assim, ao longo da História e com a evolução da democracia, a noção de cidadania perpassou de concepções menos abrangentes a concepções mais abrangentes do conceito de cidadão e garantiu, gradualmente, direitos essenciais a todos os indivíduos.

Modernamente, cidadania pode ser entendida como “[...] o estatuto que rege, de um lado, o respeito e a obediência que o cidadão deve ao Estado e, de outro lado, a proteção e os serviços que o Estado deve dispensar, pelos meios possíveis, ao cidadão.” (FARAH, 2001, p. 1). Todavia, de acordo com Pinsky (2014, p. 9-10), cidadania, enquanto conceito histórico, teve seu significado modificado pelo tempo e pelo espaço, o que lhe atribuiu conceito e prática que se alteram dentro de cada Estado-Nacional, de modo a ocasionar entre eles diferenças na abrangência do estatuto do cidadão, de participação da sociedade, de direitos sociais e de proteção social despendida pelo Estado.

A noção inicial de cidadania, observada na sociedade grega antiga, correlacionava a cidadania a condições de nascimento e propriedade. Essa distinção entre os cidadãos pelo critério da riqueza (CARDOSO, 1993, p. 82) deu lugar, a partir dos movimentos sociais da Independência dos Estados Unidos da América do Norte e da Revolução Francesa, a uma ideia de cidadania com conceito mais amplo, considerando também as mulheres, as crianças e as minorias (PINSKY, 2014, p. 10). Com o avanço da democracia, o conceito de cidadania tomou novo significado e, conforme observa Cardoso (1993, p. 82), “[...] pelo menos em teoria se tendeu à igualdade de direitos entre os cidadãos”. Assim, pode-se dizer que “[...] na sua acepção mais ampla, cidadania é a expressão concreta do exercício da democracia” (PINSKY, 2014, p. 10).

Por sua vez, para a democratização da sociedade, torna-se condição necessária a participação (MASSONI, 2007, p. 95), sendo, pois, intrinsecamente relacionados os conceitos de democracia, cidadania e participação (BATALHA, 2014, p. 69). Desse modo, para democratizar a democracia por meio da participação, é imprescindível a otimização da participação direta e ativa dos homens e das mulheres no processo decisório (CANOTILHO, 2003, p. 301), o que se verifica, portanto, com a cidadania ativa.

No campo do trabalho, realizada pelos próprios trabalhadores ou por intermédio de seus representantes coletivos, a participação dos trabalhadores tem como objetivo tanto a possibilidade de influência destes sujeitos nas decisões da empresa que lhe são relacionadas, como o compartilhamento de algumas consequências econômicas e financeiras oriundas destas decisões (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 3).

O direito de participação dos trabalhadores foi conquistado ao longo dos anos, protegido e reafirmado internacionalmente devido sua importância nas relações laborais. Contudo, embora seja reconhecido em diversos textos constitucionais pelo mundo, ainda não encontra plena efetivação, haja vista o envolvimento de que dificultam a concessão espontânea pelos detentores do capital, como por exemplo a disponibilização de poderes do empregador aos empregados, o que demanda, primordialmente, a intervenção sindical para a conquista plena desses direitos.

3.1 AFIRMAÇÃO INTERNACIONAL E A PROTEÇÃO DA OIT

Inicialmente, nas sociedades de capitalismo avançado, os direitos de participação dos trabalhadores foram conquistados e se desenvolveram ao longo dos anos, especialmente a partir da Segunda Guerra Mundial, à medida em que se consolidava a democracia laboral. Devido sua importância, os mecanismos de participação se tornaram direitos fundamentais assegurados pela OIT em suas Recomendações e Convenções e reverberam nos textos constitucionais dos seus membros desde então.

A OIT, como explicado anteriormente, é o principal organismo internacional de proteção dos trabalhadores. Suas normas são editadas em forma de Recomendações e Convenções que estabelecem parâmetros a serem observados sobre temas pertinentes à proteção e dignidade obreira, tendo as Recomendações a finalidade de orientar os Países sobre a adoção de práticas para o alcance das metas esperadas, e as Convenções, a vinculação dos Estados que a ratifica, estabelecendo deveres a serem cumpridos (SILVA, 1988, p. 39).

A primeira Recomendação a tratar sobre a colaboração dentro da empresa, enfatizando que as empresas deveriam promover medidas adequadas para a promoção de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores a nível da empresa foi a nº 94 (OIT, 1952; ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 13). Posteriormente, a Recomendação nº 129 (OIT, 1967a) traçou de forma mais específica os direitos de comunicação dentro da empresa, especificando quais as classes de informações que as gerências empresariais deveriam comunicar aos trabalhadores e seus representantes, e a Recomendação nº 130 (OIT, 1967b) tratou dos

principais elementos presentes nos procedimentos conciliatórios dentro das empresas (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 14-16).

Foi com a Convenção nº 135 (OIT, 1971a), complementada pela Recomendação nº 143 (OIT, 1971b), que restou definido mais detalhadamente os direitos de proteção e facilidades asseguradas aos representantes dos trabalhadores no âmbito da empresa (SILVA, 1998, p. 41; COLUMBU, 2017, não p.). Essas normas, que tratam mais especificamente do trabalhador que exerce função de representante, são fruto da extensão dos direitos assegurados aos representantes sindicais, compreendida na Convenção nº 98 (OIT, 1949), que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Para a Convenção nº 135 (OIT, 1971a), representantes dos trabalhadores são aqueles reconhecidos pela legislação e prática nacionais, sendo divididos em representantes sindicais, nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou seus membros, e representantes eleitos, aqueles livremente eleitos pelos trabalhadores, cujas funções não sejam de prerrogativas sindicais. Os trabalhadores podem ser representados, então, por duas figuras: o representante indicado pelo sindicato, que será inserido no ambiente laboral como delegado sindical ou participante de alguma comissão paritária, e o representante eleito, trabalhador com função de representação específica para tratativas diretas com o empregador.

Em razão do enfrentamento direto ao empregador, manifestado pelo exercício de funções reivindicativas e de reclamações, os representantes dos trabalhadores, vinculados aos sindicatos ou não, evidentemente tornam-se mais expostos a represálias advindas do patronato do que os demais trabalhadores, motivo pelo qual a Convenção nº 135 (OIT, 1971a) traz encaminhamentos para a proteção e facilitação das atividades desses trabalhadores no ambiente de trabalho (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 136).

Como as formas de representação são bastante variadas, é assegurado pela Convenção nº 135 (OIT, 1971a) que cada Estado defina os tipos de representação e as proteções a que os representantes terão direito por meio de leis, regulamentos nacionais, laudos arbitrais, contratos coletivos, entre outros (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 137). Diante disso, e somado ao momento histórico e grau de desenvolvimento que cada País se encontra, alguns Estados apresentam maiores e mais evoluídas possibilidades de participação do que outros, trazendo, inclusive, formas mais específicas observadas em seu território, como será abordado mais adiante.

3.2 CONCEITOS, FORMAS E FUNÇÕES DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

A noção de participação está intimamente relacionada à democracia e à cidadania, pois permite que o povo – real detentor do poder – efetivamente exerça seu poder e conduza os processos democráticos dentro da sociedade. Tanto que foi com a evolução da democracia, da industrialização e da conquista de direitos políticos que se consagraram os direitos de cidadania dos trabalhadores no ambiente de trabalho (SILVA, 1991, p. 56; SIQUEIRA NETO, 1999, p. 151). Assim, para o estudo da democratização da relação de emprego, imprescindível a abordagem da participação dos trabalhadores na constância desta relação, especialmente no que tange à participação dentro da empresa para qual labora, objeto de estudo desta pesquisa.

Primeiramente, para o entendimento das formas de participação no local de trabalho, cabe a distinção dos conceitos de representação e participação, que embora guardem certas semelhanças, são distintos. Segundo Arrigo e Cassale (2010, p. 199),

La representación de los trabajadores se puede definir como el derecho de los trabajadores a buscar un sindicato o una persona natural que los pueda representar en las negociaciones con la gerencia para tratar sobre asuntos tales como salarios, horarios, beneficios y condiciones de trabajo. En muchos países desarrollados, los trabajadores pueden ser representados en el lugar de trabajo por sindicatos u otros representantes: a) en relación con asuntos disciplinarios y de reclamos; b) en comités de empresa u otros órganos consultivos; c) para la negociación colectiva de términos y condiciones; d) para celebrar acuerdos de empresa; e) en grupos de trabajo conjunto.

De maneira similar, Nascimento (1991, p. 182) entende que

[...] representação dos trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de entendimentos com o empregador destinados à efetivação ou à reivindicação de direitos e deveres.

No mesmo entendimento, Silva (1998, p. 15) conceitua representação dos trabalhadores na empresa como “[...] uma forma de atuação dos trabalhadores no local de trabalho para defesa e promoção de seus interesses individuais e coletivos”. Sendo assim, a representação se dá por intermédio dos representantes dos trabalhadores, que podem ser os representantes sindicais ou os representantes dos trabalhadores na empresa, também chamados de representantes de pessoal, eleitos diretamente pelos próprios trabalhadores.

Os conceitos de representação e participação se interligam, pois, conforme explica Nascimento (1991, p. 183),

O fundamento jurídico da representação dos trabalhadores na empresa está no direito de associação, inerente a todo ser humano, já que os órgãos de representação expressam-se como resultado de um natural impulso associativo dos trabalhadores; funda-se, também, no direito de participação dos empregados. A participação se manifesta às vezes sob a forma econômica, de acesso à distribuição dos lucros ou resultados acusados no exercício da empresa.

A participação dos trabalhadores, por sua vez, pode ser entendida como “[...] *todo proceso o mecanismo que se realiza en el lugar de trabajo, que permite que los trabajadores ejerzan algún tipo de influencia sobre su trabajo y sobre las condiciones bajo las cuales trabajan*” (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 174). Complementa-se com o conceito de Silva (1988, p. 15), pelo qual participação são os “[...] mecanismos através dos quais os trabalhadores participam da gestão, dos lucros ou do capital da empresa. A participação nos lucros prescinde da representação, mas as outras duas formas participativas são também representativas.”.

Desse modo, participação é a maneira pela qual os trabalhadores, via de regra por usufruírem previamente do seu direito de representação, conseguem, efetivamente participar no seu ambiente de trabalho. Como observa Batalha (2014, p. 14), a representação é meio e a participação, fim. Isto não significa que as formas de representação e participação, principalmente, tenham manifestações estanques nos ordenamentos jurídicos mundiais.

Gottschalk (1996, p. 8) enumera as variadas terminologias e denominações² que a representação nos locais de trabalho possui – das quais, algumas manifestações no ordenamento jurídico brasileiro serão estudadas mais adiante – mas todas, independentemente de nomenclatura e definição, partilham os mesmos graus e funções inerentes à representação.

Siqueira Neto (1999, p. 169) classifica como funções e atribuições da representação dos trabalhadores no local de trabalho, as seguintes: a) informação; consulta e aconselhamento; b) negociação coletiva; e c) co-decisão ou cogestão. O autor atribui o acesso dos trabalhadores a informações sobre a empresa como condição necessária para que a representação dos interesses dos trabalhadores seja eficaz (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 172). De posse das informações, realiza-se a consulta, que permite ao empresário conhecer o ponto de vista dos trabalhadores

² “Êsses organismos recebem as mais variadas denominações, segundo as diversas legislações: comitês ou conselhos de empresa, conselhos de gestão, comitês mistos de produção, consulta mista, comitês mistos consultivos, comitês trabalho-direção, comitês profissionais, comitês ou conselhos de fábrica, comissões operárias ou de empregados, delegados operários, delegados do pessoal, delegação operária, comitê de ajuste, etc.” (GOTTSCHALK, 1996, p. 8).

sobre determinado assunto, e o aconselhamento, os quais ambos permitem aos representantes dos trabalhadores apresentarem suas opiniões e sugestões para solução de problemas (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 173). Complementa:

[...] a *informação*, a *consulta* e o *aconselhamento* são o *standard* mínimo de democracia nos locais de trabalho. Realidades jurídicas sem tais prerrogativas aos sindicatos e aos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, definitivamente, não se incluem no rol daqueles países que contam com relações de trabalho *em processo de democratização*. Isto porque os sistemas de relações de trabalho só serão verdadeiramente democráticos quando possibilitarem, com plena liberdade e garantias legais ou de acordo com as práticas nacionais de eficiência comprovada, os passos seguintes dos métodos referidos, quais sejam, a *negociação coletiva de trabalho* e a *co-gestão* (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 174, grifos do autor).

Romita (1988, p. 1333), também, observa quatro graus de intensidade da participação, a saber: informação, colaboração, controle e cogestão ou participação na direção.

O direito de informação envolve da categoria de direito individual para direito em sentido coletivo. O empregador é obrigado a levar ao conhecimento do pessoal certas informações pertinentes ao andamento da empresa. Os trabalhadores têm, ainda mais, direito à verdade. A colaboração autoriza os trabalhadores a emitirem opinião sobre a marcha da empresa: trata-se de intervenção restrita, pois o empregador não está obrigado a seguir os conselhos. Os órgãos de representação obreira abandonam seu papel passivo, limitados ao recebimento de informações, para assumirem a função de órgãos ativos, de natureza consultiva. O controle admite participação mais ativa por parte dos trabalhadores: estes exercem fiscalização e vigilância sobre as decisões do empregador e velam pela aplicação dos convênios coletivos e do regulamento interno. A co-gestão (ou gestão conjunta, *Mitbestimmung*) permite que os representantes dos trabalhadores participem da administração da empresa juntamente com o empresário, já no momento de tomar decisões, já na execução destas (ROMITA, 1988, p. 1333-1334).

Não há que se falar em representação e, em especial, em participação sem que os envolvidos tenham conhecimento de informações sobre a vida da empresa, o que norteará os demais encaminhamentos para, de fato, ocorrerem seus graus mais elevados de colaboração, consulta, cogestão e negociação coletiva. Isto é, o desenvolvimento da efetiva democratização das relações de trabalho, especialmente da relação de emprego, objeto deste estudo, perpassa pelos graus de conhecimento e participação dos trabalhadores, contemplados pela informação, consulta, aconselhamento, negociação coletiva e cogestão.

Sendo a informação, consulta e aconselhamento direitos mínimos para os trabalhadores participarem da vida da empresa de forma mais efetiva, concorda-se com Batalha (2014, p. 32)

que, para ampliação da cidadania na empresa – local onde prevalece o poder diretivo do empregador –, é necessária a abertura de canal pelo qual o trabalhador seja informado ou consultado sobre as decisões empresariais que possuam relação direta com a vida da coletividade obreira. Surge, então, a necessidade de ampliação dos canais de representação e participação dos trabalhadores para a efetivação da democracia na empresa.

O estabelecimento da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho pode ocorrer de forma voluntária, concedida por ato unilateral do empregador ou por negociação coletiva pelo sindicato, e de forma legal, em virtude de lei ou decorrente de acordos nacionais (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 160). Assim, em vários Países, é pela negociação coletiva que são criadas e reguladas as formas de envolvimento dos trabalhadores e os sistemas de participação dos lucros ou dos riscos do negócio, por exemplo (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 4).

No entanto, embora a negociação pela participação seja de suma importância, observa-se que a instituição de formas representativas pela via legislativa exerce importante função estabilizadora, uma vez que coloca os procedimentos de informação, consulta e negociação em posição objetiva e, principalmente, obrigatória (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 13).

Há, portanto, a possibilidade de existir somente a representação sindical em determinado ordenamento – os chamados sistemas de representação única – ou de haver a coexistência da representação sindical e da representação direta dos trabalhadores no mesmo sistema, os chamados sistemas de dupla representação. Nos sistemas de dupla representação, como no caso do Brasil, a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores possuem relação próxima, embora se distingam: enquanto os sindicatos são os únicos que detêm poder de negociação coletiva, os representantes dos trabalhadores na empresa são os únicos com poderes de informação, consulta e cogestão (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 4). Logo, o sindicato constitui a forma mais importante para a organização dos trabalhadores para defesa de seus interesses profissionais, contudo não é a única: o trabalhador individual também pode organizar outras estruturas diversa dos sindicatos, a exemplo da representação de pessoal (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 61-62).

As formas e modelos de participação dos trabalhadores na empresa dependem de diversos fatores, como o sistema de administração do trabalho do local, o contexto das relações laborais, dentre outros, mas, dependem, principalmente, das relações e práticas sindicais, pois é o sindicato que possui poder de ação coletiva para conquistar tais direitos a nível de empresa e até nacional (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 27).

Sendo assim, cada Estado nacional possui variadas formas de participação dos trabalhadores nos locais de trabalho e isto depende muito da política nacional e da articulação

sindical no mundo do trabalho. Todavia, as formas de representação e participação dos trabalhadores na empresa objetivam alcançar a dimensão mais ampla do poder do trabalhador na relação de emprego, ou seja, pretendem alcançar o modelo de cogestão (NASCIMENTO, 1991, p. 183).

A cogestão, ou co-decisão, é o mais alto nível de participação dos trabalhadores que se pode chegar em uma empresa, pois consiste na divisão do poder decisório entre o empregador e os empregados; o que não é observado na informação, consulta, aconselhamento e negociação coletiva, nos quais o poder de decisão do empresário se mantém inalterado (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 175-176). Por esse motivo, observa Silva (1991, p. 27), a cogestão representa o confronto ao modelo clássico do contrato de trabalho, caracterizado pela concentração do poder nas mãos do empregador, único que determina sucessivamente a conduta do empregado na constância da relação de emprego. Nesse sentido, conforme aponta Lobos (1985, p. 112-113), para que condições negociadas coletivamente atinjam sua efetividade, é necessário que haja adequada comunicação entre os representantes dos trabalhadores na empresa e os representantes patronais, a fim de que as condições negociadas sejam bem administradas no contrato de trabalho.

A outra hipótese de maior grau de poder dos trabalhadores é autogestão. Na autogestão, o poder de gestão está completamente nas mãos dos trabalhadores. Difere do direito de cogestão, visto que na cogestão o poder é do coletivo dos trabalhadores e é dividido com o empregador, enquanto o direito de autogestão é de cada trabalhador individual (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 188-189).

Concorda-se com Silva (1988, p. 17) por excluir a autogestão das formas de participação dos trabalhadores na gestão porque, neste caso, os trabalhadores detêm o controle total da empresa, uma vez que o capital é fornecido por terceiros que não interferem na direção do empreendimento. O motivo apontado pela autora é que os mecanismos de participação na empresa exigem estrutura capitalista para sua existência, pois decorrem da distribuição de poder na empresa (SILVA, 1988, p. 17). Dessa forma, a autogestão não se enquadra em participação, pois se insere numa estrutura socialista, na qual o poder está nas somente mãos dos trabalhadores e, por esse motivo, não será detalhada nesta pesquisa.

Além da apresentação das formas de participação dos trabalhadores, necessário ressaltar sua importância no contexto das relações sociais e econômicas nos locais de trabalho. Participar das decisões da empresa permite ao trabalhador o desenvolvimento da personalidade humana e de sua realização individual, o que se relaciona diretamente à concepção de dignidade humana e, se nesta participação forem realmente consideradas as opiniões sobre assuntos de seu

interesse, concretizar-se-á um verdadeiro canal entre empregadores e trabalhadores, especializado nos problemas de condições de trabalho e bem-estar destes (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 150-151).

Rawls (2008, p. 67) também observa que a divulgação das normas de uma instituição garante o conhecimento das limitações de conduta dos envolvidos, permitindo o alinhamento das expectativas mútuas. Ou seja, o empregado participar da tomada de decisões na gestão da empresa permite que ele conheça melhor as normas da instituição e, sobretudo, participe da elaboração dessas normas, o que equilibra os poderes na relação, promovendo maiores benefícios ao negócio e maior democratização da relação de emprego.

Além disso, a participação dos trabalhadores também traz ganhos sob o aspecto econômico, visto que auxilia no processo produtivo da empresa e na melhoria das relações internas, como demonstra Siqueira Neto (1999, p. 152):

- a) os trabalhadores possuem idéias [*sic*] que podem ser úteis;
- b) as comunicações eficazes em sentido ascendente são fundamentais para a tomada de decisões racionais por parte da alta direção da empresa;
- c) os trabalhadores aceitam de bom grado as decisões das quais tenham participado;
- d) os trabalhadores somente têm maior interesse em seu trabalho se participam da tomada de decisões que os afetem;
- e) os trabalhadores podem trabalhar de forma mais inteligente se, através da sua participação na adoção de decisões, estiverem mais bem-informados das razões e do objeto de tais decisões;
- f) a participação dos trabalhadores pode fomentar atitudes mais cooperativas entre os trabalhadores e os empregadores;
- g) a participação dos trabalhadores pode atuar como um incentivo à eficácia da direção da empresa.

Os ganhos com a participação dos trabalhadores na empresa são valiosos. Vão do engajamento e comprometimento dos trabalhadores com o trabalho, haja vista a real colaboração com a empresa, perpassando pelo melhor entendimento e cumprimento das normas elaboradas, que passam a ser elaboradas em conjunto com o empregador, até o objetivo principal, que é a democratização da relação de emprego.

Diante de sua importância, este trabalho propõe o estudo de formas de participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, aprofundando-se especialmente na participação negociada no território de Mato Grosso do Sul. Diante da variedade terminológica, abrangendo variadas formas de representação e participação (GOTTSCHALK, 1996, p. 8; SIQUEIRA NETO, 1999, p. 154), optou-se por estudar as formas mais comuns no Brasil e no direito estrangeiro, conforme a seguir.

3.3 PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL: TIPOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

Abordada a construção dos direitos de participação dos trabalhadores no âmbito internacional, assim como suas garantias e proteções conferidas pela OIT, inicia-se o estudo da participação dos trabalhadores no âmbito do direito brasileiro. Neste item, serão apresentadas as formas de participação dos trabalhadores na empresa mais comumente presentes no ordenamento jurídico brasileiro, bem como será traçado o percurso das garantias encontradas nos textos constitucionais e legais, desde a conquista do direito até o presente momento.

Inicialmente, antes de adentrar às formas de participação dos trabalhadores verificadas no Brasil, necessário observar a característica comum mais importante a esses direitos: todos são direitos fundamentais dos trabalhadores. Quando da promulgação da vigente Constituição Federal (BRASIL, 1988), foi restaurada a democracia no Estado brasileiro e encartada uma série de direitos fundamentais até então inéditos. Com a inauguração de uma República mantenedora das liberdades públicas e fundamentada em um regime democrático, retomou-se a possibilidade de participação dos cidadãos na sociedade, na busca do cumprimento de direitos já adquiridos e na conquista de novos direitos para o bem comum.

Neste sentido, o ideal democrático trazido pelo constituinte originário (BRASIL, 1988) ao instituir o Estado Democrático de Direito, pauta-se, dentre outros fundamentos da República, na cidadania. Definida pelos princípios da democracia, cidadania se apresenta tanto na criação de espaços sociais de luta como no estabelecimento de instituições com expressão política (VIEIRA, 1998, p. 40). Ademais, para além da compreensão de cidadania pelo gozo de direitos e cumprimento de deveres, sua constituição está presente também na participação ativa nos espaços sociais, tendo como prioridade a efetivação da justiça social, proporcionada pela participação do maior número de cidadãos nas decisões de interesse público (FARAH, 2001, p. 4-5).

Assim, para que a cidadania possa ser manifestada, são necessários direitos mínimos aos cidadãos. Dentre eles, estão compreendidos os direitos humanos fundamentais que, em sua construção histórica e social, estabeleceram-se em conformidade com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. Na definição de Moraes (2021, p. 20), os direitos humanos fundamentais são

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção

contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana [...].

São direitos fundamentais, pois, aqueles que garantem ou, ao menos, pretendem garantir um mínimo existencial digno às pessoas. Inseridos neles, estão os direitos sociais, que exigem atuação positiva do Estado para sua garantia e efetivação da igualdade social. Os direitos sociais relacionados ao trabalho, portanto, são direitos fundamentais específicos dos trabalhadores e exprimem parâmetros mínimos exigidos nas relações laborais a fim de que se equilibre a relação entre o trabalho e o capital, na qual se compreende o trabalhador como o sujeito mais vulnerável da relação.

Dessa forma, enquadram-se como direitos fundamentais e sociais os direitos de participação dos trabalhadores no Brasil. Possuem base constitucional (BRASIL, 1988) nos seguintes Artigos: Art. 7º, inciso XI, assegurando participação nos lucros e resultados, assim como, excepcionalmente, na gestão da empresa; Art. 8º, incisos III e VI, garantindo aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, condicionando sua participação nas negociações coletivas de trabalho; Art. 10, com a participação de trabalhadores e empregadores em colegiados dos órgãos públicos; e Art. 11, assegurando a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimento direto com o empregador, em empresas com mais de duzentos empregados.

Isto posto, as manifestações dos direitos de participação dos trabalhadores merecem estudo de destaque haja vista sua importância para o exercício de cidadania dos trabalhadores, não apenas diante da possibilidade de mudanças na realidade da relação laboral, mas, sobretudo, nas relações sociais, considerando mudanças de cunho econômico, inclusive. Sendo assim, passa-se à análise das formas e garantias de participação dos trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro.

3.3.1 Representação sindical na empresa e negociação coletiva

O surgimento do sindicato como mecanismo de contrapoder ao capital no contexto da Revolução Industrial, momento em que ocorreram grandes violações à dignidade dos trabalhadores, permitiu muitas conquistas de direitos sociais fundamentais aos trabalhadores. Esse contraponto, necessário para o equilíbrio da relação trabalho-capital, tornou-se imprescindível para a democratização das relações de trabalho mesmo nos tempos atuais, em que direitos mínimos já estão garantidos, mas ainda permanecem sendo desrespeitados.

Neste sentido, os sindicatos possuem não somente uma destinação social e econômica, tendo em vista seu papel na melhoria de condições de trabalho à classe trabalhadora, mas, sobretudo, possuem finalidade política, em que exercem papel na defesa da democracia (RUSSOMANO, 1995, p. 122). Assim, especialmente nas relações de emprego, o sindicato atua como ator indispensável para a democratização desta relação.

Conforme abordado no item 2.1.2, que trata sobre sindicato democrático, uma das formas de manifestação da democracia sindical é a negociação coletiva (CRIVELLI, 2000, p. 48). Considerada como uma das funções mais importantes do sindicato, a função negocial é o meio para a elaboração de normas obrigacionais mais específicas a determinada categoria, visando à melhoria das condições de trabalho de forma mais pormenorizada, condição que o legislador não consegue alcançar com a generalidade e abstração das normas.

As negociações coletivas de trabalho, portanto, são procedimentos para a composição do conflito coletivo ou estabelecimento de condições de trabalho e de relacionamento entre as partes envolvidas (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 360). É materializada por instrumentos normativos voluntários, os ACTs e CCTs, firmados, respectivamente, entre o sindicato profissional e a empresa – ou empresas –, e entre sindicatos profissionais e patronais.

A primeira Constituição brasileira a reconhecer as convenções coletivas de trabalho foi a de 1934 (BRASIL, 1934) e, desde então, a negociação coletiva permanece garantida nos textos constitucionais brasileiros até o presente momento. Mas foi somente com a vigência do texto atual (BRASIL, 1988), em decorrência da adoção do Estado Democrático de Direito, que a negociação coletiva foi reconhecida como direito fundamental dos trabalhadores, refletindo o aspecto de liberdade nas relações entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador, ou com seu respectivo sindicato (ROMITA, 2014, p. 385-386).

Em seu Art. 8º, inciso VI (BRASIL, 1988), traz a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas, sendo tal obrigatoriedade, contudo, estendida somente aos sindicatos profissionais, que devem obrigatoriamente participar das negociações de ACTs ou de CCTs. O sindicato patronal não está obrigado a participar da negociação de ACTs, primeiro por não serem sujeitos do acordo (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 361), segundo pelo empregador já ser considerado um ente coletivo por si só, logo, prescinde intervenção sindical para garantir o equilíbrio da negociação.

Essa garantia, ainda, assegura que as empresas, quando provocadas, não podem se recusar a negociar com os sindicatos (ROMITA, 2014, p. 387). Desse modo, é a negociação coletiva que permite o estreitamento das diferenças entre as partes, sendo a reconciliação dos seus interesses materializadas nos instrumentos coletivos (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 24),

bem como insere, no plano da relação laboral, o diálogo social que permite a harmonização dos conflitos, convivência pacífica e sustentação da democracia (ROMITA, 2014, p. 386). Sendo assim, “[...] a negociação coletiva deve ter seu valor reconhecido como expressão de um sistema genuinamente democrático” (ALMEIDA, 2015, p. 102), e, por conseguinte, deve ser estimulada sempre que possível no meio laboral.

Diante disso, a negociação coletiva é considerada forma de participação muito difundida, robusta e facilmente aceita, tanto em países já bastante desenvolvidos como naqueles ainda em desenvolvimento, sendo um mecanismo extremamente flexível e capaz de adaptar-se às mais variadas circunstâncias (CÓRDOVA, 1982, p. 142). Por esse motivo, em diversas normas internacionais a negociação coletiva é abrangida pela participação dos trabalhadores (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 12).

Como observam Arrigo e Cassale (2010, p. 23), existe uma diferença entre negociação coletiva e participação: enquanto na participação há colaboração entre as partes, na negociação há um conflito de interesses, na maioria das vezes. Contudo, observam que essa diferença acaba se mantendo a nível teórico, devido a evolução da negociação:

Ciertamente se mantiene una diferencia a nivel teórico. Se supone que la participación surge y funciona a través de la idea de colaboración entre las partes para lograr lo que tienden a ser metas compartidas. La negociación, por otro lado, se supone, al menos en principio, que implica un conflicto (o antítesis estructural) de intereses. La distinción, sin embargo, parece contradecirse debido a la reciente evolución de la negociación colectiva en muchos países, y debido a experiencias reales de participación, lo que hace que los límites entre sus respectivas áreas de autonomía sean inciertos (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 23).

A negociação coletiva, então, tende a ser não apenas instrumento de solução de conflitos, mas também instrumento que possibilita a colaboração entre trabalhadores e empregadores. É por meio da negociação que os sindicatos podem desenvolver formas autônomas de representação nos locais de trabalho para que, além de proteger seus associados, também seja canal de comunicação e formulação de estratégias (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 26), bem como permita que os próprios trabalhadores consigam maior participação da vida da empresa, de modo a colaborar mais com o sindicato. Esse potencial para a criação de maiores possibilidades de efetivação do exercício de cidadania no trabalho é, de fato, o mais importante papel democrático da negociação coletiva nas relações de trabalho.

Muitas das novas formas de participação dos trabalhadores na empresa, portanto, advém das conquistas da negociação coletiva. No entanto, cabe ressaltar que os direitos de participação

também podem ser produzidos pela via legislativa (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 13). Neste sentido, inclusive, Almeida (2015, p. 107) pondera que os direitos de cidadania originados por normativas estatais continuam sendo a via mais adequada para maximização dos direitos gerais de cidadania, contudo as entidades sindicais também devem buscar outras formas de ampliação e de efetivação desses direitos para seus representados por meio da negociação coletiva.

Os sindicatos, ainda, podem conquistar sua penetração na empresa por meio dos seus delegados sindicais, que são representantes do sindicato em meio aos trabalhadores, e da participação das comissões paritárias (RUSSOMANO, 1995, p. 123). Dessa forma, conseguem administrar melhor os anseios da classe trabalhadora, tendo ainda o benefício de poder participar de questões mais afeitas à gestão da empresa e contar com o apoio da representação dos trabalhadores, conforme será tratado mais adiante.

3.3.2 Representação dos trabalhadores

Além da representação sindical, existem outras formas de exercício de cidadania no ambiente de trabalho que permitem maior participação dos trabalhadores na vida da empresa. Uma delas é a associação dos trabalhadores para sua representação no próprio local de trabalho (NASCIMENTO, 1991, p. 182). Direito fundamental (BRASIL, 1988), a representação direta é exercida pelos próprios trabalhadores por meio da eleição de um representante, o chamado representante do pessoal.

Segundo João e Peressin (2018, p. 632), uma das primeiras disposições legais que asseguraram alguma representação aos trabalhadores foi o Decreto-Lei 7.036 (BRASIL, 1944), que institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, atualmente denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) (BRASIL, 2022). Embora a CIPA seja uma modalidade de participação do trabalhador, por tratar de comissão que se restringe à fiscalização de normas regulamentares de Medicina e Segurança do Trabalho, além de já ser obrigatória por lei e, portanto, não exigindo intervenção sindical para sua instituição, não será objeto de análise nesta pesquisa.

A origem da representação dos trabalhadores deu-se, primordialmente, pela reivindicação sindical, por meio da negociação coletiva. Com a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, alterando o texto de 1967 (BRASIL, 1967, 1969), reconheceu-se o direito do trabalhador de integrar-se à vida e desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e exercendo, excepcionalmente, a participação na gestão, conforme estabelecido em lei. A partir dessa garantia, que não foi regulamentada à época, surgiram mobilizações sindicais que culminaram

nas primeiras experiências de representação não sindical no Brasil, observadas especialmente no setor automobilístico de São Paulo, em 1981 (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 341; COLUMBU, 2017, não p.).

A instituição dessas comissões internas de representação dos trabalhadores, também chamadas de comissão de fábrica, conquistaram garantia constitucional somente em 1988, com a redação do Artigo 11 da vigente Constituição (BRASIL, 1988). Restou garantido, então, 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” (BRASIL, 1988).

A garantia da representação direta, contudo, não se deu com plena e imediata eficácia, dependendo de regulamentação legal posterior (SÜSSEKIND, 2010, p. 521). Sua eficácia, aptidão para produzir efeitos jurídicos (BATALHA, 2014, p. 164), é limitada de princípio programático (COLUMBU, 2017, não p.) – ou seja, estabelece programas e diretrizes, mas somente produzirá efeitos após serem reguladas por lei – e somente teve regulamentação com Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), denominada de “Reforma Trabalhista”.

No período entre sua constitucionalização (BRASIL, 1988) e regulamentação legal (BRASIL, 2017), as formas espontâneas de representação dos trabalhadores, como as comissões de fábrica ou comissões internas, continuaram a ser negociadas pelos sindicatos, mas, conforme alerta Silva (1988, p. 169), estas não se confundem com a figura garantida pelo texto constitucional (BRASIL, 1988), uma vez que são instituídas convencionalmente.

A importância da representação dos trabalhadores na empresa é que sua presença pode melhorar a qualidade da relação entre os trabalhadores e a direção, pois cria-se um canal de comunicação e parceria, especialmente em médias e grandes empresas, onde a comunicação diária com o grande número de empregados se torna mais difícil (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 338-339).

A representação dos trabalhadores, quando atinge sua dimensão mais ampla, pode chegar à cogestão, o que se torna um problema na relação trabalhista, pois atinge a esfera do poder do empregador, causando diminuição no seu poder de comando (NASCIMENTO, 1991, p. 183). Silva (1991, p. 264) chama essa forma de representação de cogestão no estabelecimento. Contudo, mesmo se tratando de forma evolutiva da representação dos trabalhadores na empresa, não se pode confundir a cogestão com a representação, conforme observa Columbu (2017, não p.):

[...] é importante ressaltar que a representação dos trabalhadores na empresa não se confunde com a participação na gestão (cogestão). Ainda que a “cogestão” pressuponha, um sistema de representação, constitui o estágio de integração orgânica do fator “trabalho na empresa” no mecanismo decisório compartilhado; isto, uma vez que se disciplina o poder de veto por parte dos trabalhadores. Pode-se afirmar, portanto, que a representação é na maior parte dos casos o pressuposto da participação na gestão que traduz a mais intensa modalidade de integração à empresa da cidadania operária.

Assim sendo, a integração do trabalhador, proporcionada pela representação exercida por ele mesmo, ainda não representa seu maior grau de integração na empresa, dado que essa integração total somente se dá com a cogestão. Logo, embora a integração promovida pela representação não seja orgânica, mesmo assim é um mecanismo de equilíbrio no exercício do poder do empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 339-340) e, por isso, necessária para a democratização da relação de emprego.

Diante da possibilidade da coexistência de representantes sindicais e não sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, permitida pelo sistema dual de representação, válido fazer a diferenciação entre esses representantes. A Convenção nº 135 (OIT, 1971) define o seguinte:

Art. 3º — Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

- a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;
- b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Desse modo, a distinção consiste: na modalidade de eleição, na qual o representante sindical é eleito pela categoria e o representante do pessoal é eleito livremente pelos próprios trabalhadores; nas atribuições, que, ao representante sindical é no âmbito coletivo e ao representante do pessoal, no âmbito individual; e também pelo princípio da reserva sindical, pelo qual o representante do pessoal não pode exercer atribuições exclusivas dos sindicatos (SÜSSEKIND, 2010, p. 520). Logo, a representação sindical no local de trabalho atende aos interesses dos sindicalizados daquela empresa, enquanto que a representação interna dos trabalhadores atende aos interesses de todos aqueles que nela laboram, sendo sindicalizados ou não (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 189).

Conforme Art. 11 (BRASIL, 1988), então, é obrigatória a eleição de um representante do pessoal para empresas com mais de duzentos empregados, tendo sua atuação voltada para o

entendimento direto com o empregador. Nota-se que, no texto constitucional (BRASIL, 1988), a garantia é dada à “empresa”, não restando claro, no entanto, sobre empresas com mais de um estabelecimento em que, separados ou somados, tenham mais de duzentos empregados.

Com a regulamentação da representação direta dos trabalhadores pela Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), foram incluídos na CLT (BRASIL, 1943) os Artigos 510-A a 510-D, versando sobre a temática. Assim, merecem destaque alguns pontos sobre a representação advinda com a novidade legislativa. O primeiro é sobre a eleição da comissão de empregados para a representação, contendo: 3 membros, em empresas com mais de 200 até 3000 empregados; 5 membros, nas empresas com mais de 3000 a 5000 empregados; e 7 membros, naquelas com mais de 5000 empregados (BRASIL, 2017).

Sobre empresas instaladas em diversos Estados da Federação ou Distrito Federal, estabelece-se a mesma composição de acordo com o número de empregados, porém será formada uma comissão por Estado ou Distrito Federal (BRASIL, 2017). Neste cenário, observa-se que houve avanço na legislação, contudo ainda se verifica dificultada a representação de trabalhadores em empresas cujo número de empregados é elevado e possuem estabelecimentos em diversos Municípios. Por conseguinte, concorda-se com Nascimento (1991, p. 186) sobre a presença de um representante por estabelecimento empresarial, para a melhor representação dos trabalhadores.

Outro ponto a se considerar é que não há regulamentação de maiores garantias para os representantes do pessoal, como observado para os dirigentes sindicais, por exemplo, exceto a previsão de estabilidade provisória contra despedida arbitrária do membro da comissão de representantes desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato (BRASIL, 2017). Nesse sentido, cabe a observação de Batalha (2014) de que, notadamente, perdem legitimidade os órgãos de representação que não tenham imunidades contra as pressões exercidas pelo poder patronal, “[...] tornando-se meros simulacros representativos dos interesses dos trabalhadores” (BATALHA, 2014, p. 77).

Conforme observado, são insuficientes as garantias legais aos representantes dos trabalhadores, no entanto há vigente Precedente Normativo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de que as garantias previstas no Art. 543 da CLT (BRASIL, 1943) aos representantes sindicais também são asseguradas aos representantes do pessoal. Ademais, há indicação na Recomendação nº 143 (OIT, 1971b) de que, na ausência de suficientes e relevantes proteções aos representantes dos trabalhadores, devem ser tomadas medidas que visem assegurar a

proteção efetiva desses representantes, elencando, ainda, diversas possibilidades que podem ser asseguradas³.

Silva (1988, p. 41) também orienta pela proteção contra atos discriminatórios aos representantes de pessoal, complementando, ainda, que os representantes “[...] devem gozar de facilidades apropriadas ao desempenho rápido e eficaz de suas funções, levando em consideração as condições nacionais e o funcionamento eficiente da empresa”. À vista disso, tal situação merece atenção dos sindicatos, pois são os únicos que possuem poder negocial para garantir mecanismos de defesa aos representantes do pessoal contra represálias advindas do confronto direto com o empregador.

Sob este aspecto, inclusive, destaca-se que as cláusulas de negociação para a instituição de comissões internas de representação dos trabalhadores dentro da empresa são consideradas cláusulas obrigacionais, ou seja, vinculam os signatários do instrumento coletivo com obrigações de regulamentação e funcionamento desses órgãos dentro do local de trabalho (NASCIMENTO, 1991, p. 184-185). Isto significa, portanto, que, uma vez constituída uma comissão interna de representação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, a empresa não poderá recusar a renovação destas cláusulas nas próximas negociações (NASCIMENTO, 1991, p. 184). Logo, a atuação sindical para com a conquista de direitos aos representantes dos trabalhadores é de extrema importância.

A respeito das atribuições da comissão de representação, previstas no Art. 510-B (BRASIL, 2017), João e Peressin (2018, p. 635) observam que, por haver preservação do monopólio sindical, são atribuições tímidas, com mero aspecto reivindicatório e de mediação entre empregados e empregadores. Complementam que, para a efetiva atuação das comissões de representação, “[...] talvez fosse necessária a autorização legal para que as comissões de

³ “6. (1) Onde não houver suficientes e relevantes medidas protetoras aplicáveis a trabalhadores em geral, medidas específicas devem ser tomadas para assegurar a proteção efetiva de representantes de trabalhadores.

(2) Essas medidas poderiam incluir as seguintes:

- a) a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes de trabalhadores;
- b) a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores;
- c) um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto;
- d) com relação ao fim de emprego, sem justa causa, de representantes de trabalhadores, disposição de correção que inclua, a menos que contrarie os princípios básicos da lei do país em causa, a reintegração desses representantes em seu emprego, com pagamento de salários não-pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos;
- e) disposição que imponha ao empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus de provar a correção dessa medida;
- f) o reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução da mão-de-obra.” (OIT, 1971b).

representantes de empregados pudessem participar ativamente na negociação coletiva e efetivar acordos coletivos em âmbito empresarial [...]” (JOÃO; PERESSIN, 2018, p. 635-636), o que, de fato, ainda fica a cargo apenas dos sindicatos na legislação brasileira.

A instituição da representação direta na empresa, portanto, além da imposição pela via legal, também pode ser criada pela convenção entre empregador e sindicato, tendo sido por muito tempo totalmente dependente da atuação sindical para sua implementação nas empresas, haja vista a falta de regulamentação legal. No entanto, mesmo com o advento da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) cumprindo com a regulamentação do referido tema, diante de ausência de garantias legais aos representantes e também da previsão de instituição em empresas que contenham menos de duzentos empregados, a via negocial ainda consiste em importante ferramenta para a garantia do direito de representação, pois podem estipular condições mais específicas e benéficas aos trabalhadores. Por este motivo, um dos objetos de análise do próximo capítulo desta pesquisa será a atuação sindical em prol dos representantes dos trabalhadores em Mato Grosso do Sul.

3.3.3 Participação na gestão

A participação dos trabalhadores na gestão também é importante forma de exercício de cidadania na empresa e necessária para a democratização da relação de emprego. Conforme exposto no primeiro capítulo desta pesquisa, a evolução das formas de organização no trabalho tem levado ao encaminhamento de uma gestão empresarial mais participativa e democrática, com efetiva participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão.

Na experiência brasileira, as limitadas tentativas de institucionalização de formas de representação de trabalhadores, majoritariamente em multinacionais do setor automobilístico, embora não tenham logrado êxito, haja vista a não continuidade no tempo (BATALHA, 2014, p. 147), foram experiências significativas para a instituição da representação dos trabalhadores no Brasil.

Em decorrência do reconhecimento do direito à integração do trabalhador em texto constitucional (BRASIL, 1967), também se garantiu o direito à participação na gestão, contudo de forma excepcional e em condições a serem estabelecidas em lei. Denota-se, entretanto, que, apesar de representar o ideal democrático das relações laborais, paradoxalmente, o direito à integração e à participação do trabalhador foram garantidos em sede de governo antidemocrático, no período em que o País foi governado pela ditadura militar.

Posteriormente, com a vigente Constituição (BRASIL, 1988), a cogestão veio garantida no Art. 7º, inciso XI, como direito fundamental dos trabalhadores, assegurando: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. Trata-se, igualmente ao Art. 11 (BRASIL, 1988), de norma meramente programática (SÜSSEKIND, 2010, p. 225), porém ainda sem regulamentação legal.

À vista disso, diversas críticas (RUSSOMANO, 1995, p. 126; NASCIMENTO, 1991, p. 184; BATALHA, 2014, p. 172-173) mencionam sobre o fracasso da omissão legislativa em não regulamentar a referida norma, não contribuindo para a construção do Estado Democrático de Direito diante da inviabilização de direitos fundamentais. Sob este aspecto, inclusive, defende Batalha (2014, p. 166) pelo uso de mandado de injunção, remédio constitucional cabível “[...] sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania” (BRASIL, 1988).

Ainda sobre o texto constitucional (BRASIL, 1988), Silva (1991, p. 251) tece críticas acerca da excepcionalidade em se assegurar o direito à participação na gestão, dessa forma propiciando somente “[...] uma simples participação de intensidade mínima, talvez um mero direito de informação, mas nunca uma co-gestão”. Ademais, o autor alerta que essa restrição constitucional não se justifica, considerando o sucesso de experiências internacionais de cogestão, especialmente na Alemanha, bem como da obrigatoriedade de um texto democrático encampar maiores direitos, sobretudo aqueles advindos de conquistas sociais já sedimentadas, como o caso da cogestão (SILVA, 1991, p. 252-253).

No campo infraconstitucional, a CLT⁴ (BRASIL, 1943) também preleciona sobre a participação dos trabalhadores em comissões e mistas de consulta e colaboração no plano da empresa e também sobre participação nos lucros, podendo ser instituídos por acordos e convenções coletivas de trabalho. Todavia, observa Sússekind (2010, p. 224) que, apesar do Art. 621 da CLT (BRASIL, 1943), o funcionamento de comitês de empresa e de comissões de consulta e colaboração são incomuns no Brasil, assim como é rara a participação dos trabalhadores em conselhos de administração ou fiscais nas empresas, a qual normalmente não ocorre da escolha deste trabalhador por seus pares, mas sim por ascensão profissional.

⁴ “Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.” (BRASIL, 1943).

Desse modo, a participação dos trabalhadores na gestão, no Brasil, encontra obstáculos para sua plena efetivação, o que não retira a importância de ser debatida e almejada para a democratização da relação de emprego. Conforme explica Silva (1991, p. 228), o objetivo final da cogestão na empresa é a efetiva participação do trabalhador na planificação e na tomada de decisão. O que se busca, é a participação conjunta entre empregados e empregador nas decisões da empresa, deixando, assim, de serem realizadas unilateralmente pelo empregador, único detentor do poder de comando (SILVA, 1991, p. 264).

Não somente as decisões conjuntas fazem parte da noção democrática, como também a participação dos trabalhadores na criação das regras empresariais que, quando elaboradas em conjunto, refletem maior democracia na relação laboral, além de ensejar maior aceitação dos obreiros tendo em vista sua participação na elaboração. Nesta perspectiva, Batalha (2014, p. 67-68) alerta ao fato de o empregador possuir os meios de produção, porém não ser legítimo para deter total poder sob os trabalhadores, devendo haver participação obreira em virtude de serem atingidos pelas decisões:

Não há legitimidade na concessão de poder total ao empregador para que tome as decisões que irão influenciar todas as pessoas que, com ele, exploram determinada atividade produtiva. Embora haja clara preeminência da figura do detentor dos meios de produção na estrutura empresarial, o fato de os trabalhadores participarem da coletividade naquele âmbito, sendo atingidos por eventual decisão não funcional, traz à tona a ideia da legitimidade democrática no ambiente laboral. A posse da propriedade não autoriza o empregador a tomar decisões que influenciem a vida da comunidade produtiva sem que a opinião dos integrantes de tal coletividade seja, ao menos, ouvida. O exercício da cidadania justifica-se exatamente em ambientes cujos interesses sejam contrapostos, como é o caso do âmbito laboral (BATALHA, 2014, p. 67-68).

Portanto, necessária a participação dos trabalhadores na vida da empresa, especialmente em situações que lhe são afetas, como a tomada de algumas decisões e na estipulação de regras para o bom andamento da atividade empresarial, da qual também fazem parte, embora não detenham os meios de produção. Ainda neste sentido, Süssekind (2010) sustenta outras formas de participação na gestão, que não sejam somente na participação de órgãos de decisão, tais como:

- a) *funções meramente consultivas*, consubstanciadas nas atribuições conferidas ao representante do pessoal ou a órgãos integrados por empregadores, em representação exclusiva ou paritária;
- b) inclusão de empregados em *comitês ou comissões internas*, geralmente paritárias, encarregadas de velar pela prevenção dos infortúnios do trabalho,

promover conciliação dos litígios individuais de caráter trabalhista ou gerir obras sociais, culturais, desportivas, programas de aprendizagem etc.;

c) integração de representantes dos empregados, em paridade com os acionistas ou, minoritariamente, em órgãos com poder de decidir (co-decisão);

d) *autogestão* da empresa (SÜSSEKIND, 2010, p. 228, grifos do autor).

Como visto, a representação dos trabalhadores está atrelada à participação destes na gestão, sendo as duas formas complementares, e a adoção de formas de participação integrativas dependem muito da atitude sindical (SÜSSEKIND, 2010, p. 227). Isto posto, a importância da atuação sindical para a democracia na empresa se reafirma fortemente, tornando essencial o estudo de normas coletivas que ensejam a participação dos trabalhadores na gestão, conforme será analisado no terceiro capítulo desta pesquisa.

3.3.4 Participação nos lucros e resultados

É inerente às relações de emprego a prevalência da força do capital sobre o ser humano e, especialmente nas sociedades capitalistas, nas quais se prioriza o lucro, este desequilíbrio é agravado. Existe, portanto, a necessidade de intervenção por uma figura que consiga equilibrar essas forças e fazer com que a relação se torne mais democrática, e esta figura é o sindicato. Além do sindicato, exercem poder de reivindicação e democratização as demais organizações de trabalhadores que se formam dentro das empresas, como aquelas abordadas nos itens anteriores desta pesquisa, as quais permitem, ainda que não plenamente, a redistribuição do poder dentro dos locais de trabalho.

Com a participação do trabalhador na vida da empresa, colaborando para o desenvolvimento do negócio e, por consequência, do aumento dos lucros, é justo que se adote formas de redistribuição dos ganhos para a democratização da relação de emprego, e uma delas é a participação nos lucros ou resultados (PLR). Não apenas justo, como condição para sua eficácia, conforme explica Romita (1987, p. 19):

Das três formas de participação do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa (participação nos lucros, no capital e na gestão), a participação nos lucros constitui, sem dúvida, a mais modesta delas, porque pode existir sem os demais, fato que, se ocorrente, evidencia a precariedade do instituto ante os inconvenientes já apontados (desconfiança dos trabalhadores quanto aos critérios adotados pelo empregador para fixar a parcela dos lucros destinada à distribuição, inexistência do direito ao exame da contabilidade e de participação na direção dos negócios, etc.). **Para ostentar eficácia, a participação nos lucros pressupõe a participação na gestão.** E tal desiderato dificilmente será alcançado por via legislativa de caráter geral, em função da multiplicidade de hipóteses concretas ocorrentes: **na verdade, o**

caminho recomendável seria o da negociação coletiva, pois só os interlocutores sociais diretamente interessados saberiam encontrar, em cada caso, os melhores caminhos a seguir (grifo nosso).

A PLR, portanto, deve ser exercida juntamente com a participação na gestão e, ainda, para que atenda sua função social, deve ser garantida por meio do envolvimento das partes, seja pela negociação coletiva, via sindicato, seja pelas comissões de trabalhadores. Compreendida como um aspecto da participação na gestão (SILVA, 1991, p. 247), a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, nas palavras de João (1998, p. 15):

[...] é utilizada como forma de gestão empresarial, revolucionária, quanto ao aspecto da renovação de mentalidade empresarial e transformadora, quanto ao arcaico modelo da relação de trabalho, em que empregados e empregadores se digladiam cegamente, sem observar que existe uma dependência recíproca de ambos. Assim, respeita-se o direito de propriedade do empregador, ao mesmo tempo em que os trabalhadores se convertem em participantes do desenvolvimento da empresa, recebendo pelos frutos desse envolvimento consciente e responsável sem que o próprio contrato individual de trabalho se submeta a riscos econômicos exclusivos do empregador.

A dependência recíproca na relação laboral pressupõe cooperação entre as partes, embora não seja comumente praticada no âmbito desta relação. Isso faz com que muitas vezes o empregado visualize o patrão como alguém que somente queira se apropriar de sua força de trabalho sem oferecer contrapartida justa, e o empregador veja o trabalhador como apenas interessado em receber salário sem despende esforços adequados que mereçam melhor pagamento. A PLR derruba este estigma pois coloca os sujeitos em posição de cooperação, e corrobora pelo atendimento da função social da empresa.

A primeira manifestação acerca da PLR no ordenamento jurídico brasileiro foi na Constituição de 1946, na qual ficou instituída a “[...] participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar” (BRASIL, 1946). Na Constituição seguinte (BRASIL, 1967), retirou-se a obrigatoriedade da participação nos lucros, garantindo a “[...] integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”. Ainda no mesmo texto constitucional (BRASIL, 1967), garantiu-se pela primeira vez a função social da propriedade como princípio da ordem econômica, incorporando, juntamente com o princípio da integração, inspirações democratizantes nas relações de trabalho (MONTANARI, 2008, p. 69).

Posteriormente, com a vigência do texto constitucional atual (BRASIL, 1988), permaneceu garantida a PLR, estabelecendo-se que será desvinculada da remuneração. Atualmente, já está firmado o entendimento de que a parcela de PLR não possui natureza salarial, assentado tanto no Art. 7º, inciso XI, como no Art. 218, inciso IV, que desvincula do salário a participação nos ganhos econômicos (BRASIL, 1988; SÜSSEKIND, 2010, p. 201-202). Todavia, entre as Constituições de 1946 e de 1988 (BRASIL, 1946, 1988), foi atribuído natureza salarial à participação nos lucros, o que desestimulou a implantação de Programas tendo em vista a repercussão de encargos decorrentes dessa parcela salarial às empresas (JOÃO, 1998, p. 73). A PLR, então, é parcela complementar da remuneração do trabalhador (ROMITA, 1987, p. 14).

Sob o ponto de vista sociológico, Gonçalves (2004, p. 35) pondera que:

A PLR é e não é remuneração. É remuneração porque é a (re)apropriação monetária de uma parcela do mais-valor e, aparentemente, não é remuneração da perspectiva da legislação trabalhista que considera remuneração os montantes fixos e regulares pelos quais o trabalhador vende por um período determinado sua força de trabalho. Porém, na sua essência [*sic*], as quantias monetárias obtidas pelos trabalhadores através da PLR são parcelas de mais-valor que voltam às mãos dos que engendraram esse mais-valor: os trabalhadores.

É com o recebimento de parcelas provenientes dos lucros que os trabalhadores recuperam parte do valor agregado com o seu trabalho. Essa integração entre o trabalho e o capital foi intencionada, inicialmente, pela Medida Provisória nº 794 (BRASIL, 1994), que primeiramente regulou a PLR e foi reeditada sucessivas vezes até sua regulamentação definitiva no Brasil, pela Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000a). Estabelece seu Art. 2º:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:
I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;
II - convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 2000a).

Mediante negociação prévia, a PLR será instituída na empresa por meio de acordo individual plúrimo de participação, contendo sua destinação, benefícios e efeitos (JOÃO, 1998, p. 42). A negociação por meio de comissão, apesar de estimular a organização dos trabalhadores dentro da empresa, sendo possível, inclusive, conquistar direitos além da PLR (GONÇALVES, 2004, p. 38), recebe críticas de Sússekind (2010, p. 214) quanto à sua composição. A exigência

da participação de um representante indicado pelo sindicato para compor a comissão, e não da participação do próprio sindicato, como observa o autor, “[...] não transforma a comissão eleita pelos empregados em sindicato que legalmente os representa”, além de se revestir de inconstitucionalidade, haja vista a limitação da participação sindical obrigatória nas negociações (SÚSSEKIND, 2010, p. 214).

Em posicionamento diferente, João (2000, p. 224) observa que as comissões eleitas são as mais vocacionadas para fazerem a negociação de PLR, visto que não realizarão negociação sobre direitos coletivos abstratos, mas sim “[...] de vantagens concretas a partir de um plano de metas que, se atingido, beneficiará a todos os empregados envolvidos diretamente”. Portanto, além da negociação de PLR pela comissão eleita, também há possibilidade de realização por meio de ACT ou CCT pelos sindicatos.

Isto posto, concorda-se que as comissões possuam maior afinidade com as questões individuais da empresa e, porventura, possam conquistar planos de PLR de forma mais eficiente que os sindicatos. Todavia, frisa-se a legitimidade e a obrigatoriedade previstas na Constituição (BRASIL, 1988) de os sindicatos participarem de todas as negociações da categoria, mesmo naquelas negociadas pelas comissões de trabalhadores. Dessa forma, mesmo nas tratativas sobre PLR conduzidas pelas comissões, entende-se necessária a presença sindical para apoio e atuação conjunta nas negociações.

A lei que rege o tema (BRASIL, 2000a), ainda, especifica que deverão constar regras claras e objetivas sobre a PLR nos instrumentos decorrente da negociação, e também considera produtividade e metas como critérios e condições da negociação. Nota-se que o esteio da PLR se assenta na produtividade, refletindo como instrumento de gestão o incentivo ao trabalhador para atingir as metas negociadas, nesse sentido, Montanari (2008, p. 205) observa na construção do texto da Lei 10.101 (BRASIL, 2000a) a inspiração na Administração Por Objetivos.

Dessa maneira, a PLR consiste em forma de incentivo ao rendimento do trabalho coletivamente considerado (JOÃO, 2000, p. 214). Fochesatto (2002, p. 51) também reflete sobre a relação de incentivo com a PLR:

Bem-estruturado e explicado, um bom plano de participação nos lucros ou incentivos, ensina aos funcionários como suas atividades influenciam os resultados financeiros. Quando se introduz um novo plano de incentivos ou participação dos lucros, os funcionários normalmente perguntam: O que temos que fazer para conseguir esses incentivos? E começam a visualizar a possibilidade de ter sua remuneração melhorada, para descobrir onde poderão apresentar o maior impacto. Os funcionários irão querer saber o que precisam para gerar tais resultados. Eles descobrirão um novo incentivo para aprender quais são os números críticos que afetam e como isso ocorre.

Mas para que esse sentimento de incentivo seja gerado, anteriormente é necessário que os trabalhadores e, principalmente, a comissão ou o sindicato no momento da negociação tenha posse de informações que permitam pleitear um Programa de PLR adequado à realidade da empresa. Ainda, para a negociação com mais transparência e participação dos trabalhadores, é necessário que estejam bem organizados, tarefa complexa e permanente ao sindicato (GONÇALVES, 2004, p. 41), a fim de que possam ter definitivamente o direito de serem ouvidos e apresentar suas demandas sem ofender a estrutura de poder da empresa (MONTANARI, 2008, p. 184).

Nesse sentido, a PLR, embora tenha caráter facultativo, é instrumento de gestão importante para o envolvimento do trabalhador na empresa, tornando-o como parceiro do empregador (JOÃO, 1998, p. 74), sendo importante sua negociação nas empresas como forma de participação dos trabalhadores. Apesar do encaminhamento para que a negociação local pelos próprios trabalhadores ganhe destaque com a PLR (JOÃO, 1998, p. 17), entende-se que a negociação pelo sindicato também possui papel importante para a conquista da PLR na empresa, ampliando as possibilidades dos trabalhadores de conquistarem este direito. Neste sentido, importante avaliar o grau de atuação sindical na negociação pela instituição da PLR, sendo, por isso, estudados neste trabalho os instrumentos negociados em Mato Grosso do Sul.

3.4 MANIFESTAÇÕES NO DIREITO ESTRANGEIRO DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

No direito estrangeiro, há diversas manifestações da participação dos trabalhadores que possuem suas especificidades relacionadas ao grau de evolução histórica, política e econômica dos Países. Assim como os movimentos sociais de enfrentamento ao capital nasceram na Europa, os direitos de representação e participação também ganharam espaço inicialmente em Países europeus, à medida que os direitos sociais foram sendo conquistados e evoluíram gradualmente, firmando-se em textos internacionais e nas Constituições de cada Estado.

O envolvimento dos trabalhadores na vida da empresa ganhou espaço autônomo com o estabelecimento de organismos de representação dos trabalhadores, além da negociação coletiva e outras formas de organização do trabalho, na Europa pós Primeira Guerra Mundial, (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 5). Após certo enfraquecimento ao longo dos anos posteriores, os movimentos de participação dos trabalhadores começaram novamente a ocupar espaço no

debate sindical em diversos Países, ganhando destaque inicialmente na Alemanha (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 5).

Desse modo, neste tópico serão estudadas algumas manifestações da participação dos empregados no direito estrangeiro. Em virtude da diversidade dos sistemas de representação e participação nos diversos Países, resultado das diversas tradições e práticas sindicais de ação coletiva (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 3), optou-se pelo estudo da participação na Alemanha, por ser um dos Países pioneiros no desenvolvimento de formas participativas, efetivando-se, posteriormente, como o sistema mais forte de cogestão na empresa, e também da participação dos trabalhadores em Portugal, por possuir grande envolvimento histórico com o Brasil, assim como pelo fato de ambos os Países terem passado experiências corporativistas do mesmo modo que o Estado brasileiro.

3.4.1 Portugal

Portugal, assim como o Brasil, passou por um período ditatorial que influenciou na elaboração de suas leis trabalhistas. Observa-se, na história portuguesa, a existência dos seguintes períodos: o pré-corporativo, em que chegou-se a proibir quaisquer tipos de associações profissionais; o corporativo, iniciado com a intervenção militar em 28 de maio de 1926, período em que as estruturas representativas dos trabalhadores e dos empregadores, os sindicatos nacionais e os grêmios, respectivamente, foram fortemente controlados pelo Estado; o revolucionário, em que se promulga novo regime jurídico às associações patronais e ao sindicato, com independência do Estado, mas ainda sob o regime da unicidade sindical, representando a transição para o período democrático, que pôs fim à unicidade sindical, garantindo-lhes a liberdade sindical, bem como a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, pelas comissões de trabalhadores (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 229-236).

Com a transição democrática, promulgou-se o Decreto-lei 215-B/75 (PORTUGAL, 1975), que passou a regular o exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores, assegurando, dentre outros direitos coletivos relacionados à organização da atividade sindical, a sua presença na empresa, exercida por meio dos delegados sindicais e pelas comissões intersindicais, assim como as prerrogativas e garantias dos dirigentes e delegados sindicais.

A Constituição portuguesa que instaurou a democracia e garantiu direitos e liberdades fundamentais foi a do ano de 1976 (PORTUGAL, 1976) e, com ela, o direito de participação passou a ser assegurado constitucionalmente em Portugal (SÜSSEKIND, 2010, p. 223). Em seu Capítulo III, intitulado “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”, mais

especificamente, em seu Art. 54.º, traz a garantia do direito de participação dos trabalhadores nas chamadas comissões de trabalhadores, e no Art. 55.º, o direito à liberdade sindical (PORTUGAL, 1976).

Às comissões de trabalhadores são atribuídas a defesa dos interesses dos trabalhadores e intervenção democrática na vida da empresa (PORTUGAL, 1976). Os trabalhadores da empresa aprovam o estatuto da respectiva comissão e escolhem os membros, que possuem as mesmas garantias dos delegados sindicais, mediante voto direto e secreto (PORTUGAL, 1976).

Nos termos da Constituição (PORTUGAL, 1976), são direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

Nota-se, portanto, que o Estado português garante explicitamente o direito à informação dos trabalhadores e o direito de cogestão, ou seja, a participação na gestão da empresa pelas comissões de trabalhadores. No âmbito infraconstitucional, as comissões de trabalhadores são regidas pelos Artigos 415.º a 439.º do Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009), que garantem, dentre outros direitos, a criação de uma comissão de trabalhadores em cada empresa, podendo ser criadas subcomissões nas empresas que possuam diversos estabelecimentos, sendo estas responsáveis pelas funções delegadas pelas comissões. É estabelecido, também, o número de membros que comporão a comissão dos trabalhadores, sendo até 2 em empresas com menos de 50 trabalhadores e até 7 para empresas com mais de 1000 trabalhadores, podendo estabelecer subcomissões de até 3 membros em estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores, e até 5 nos estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores (PORTUGAL, 2009).

As comissões de trabalhadores se equivalem, no Brasil, à representação dos trabalhadores, conforme abordado no item 3.3.2 deste trabalho. Contudo, verifica-se que o ordenamento jurídico português garante maior gama de direitos aos trabalhadores do que o brasileiro, tendo em vista que estabelece mais especificamente as funções e direitos das comissões, assim como garante maior número de membros nas comissões, assegurando ainda

a possibilidade de criação de subcomissões nos estabelecimentos, o que não é especificado na legislação brasileira (BRASIL, 2017), pois não deixa claro como assegurar a representação em empresas com diversos estabelecimentos.

Outro ponto a ser destacado é que a proteção contra formas de discriminação, condicionamento ou limitação do exercício da função das comissões de trabalhadores é assegurada constitucionalmente, no mesmo artigo em que se garante liberdade sindical (PORTUGAL, 1967), o que não ocorre no Brasil, que assegura proteção apenas contra despedida arbitrária do representante eleito dos trabalhadores na legislação infraconstitucional (BRASIL, 2017).

Em Portugal, assim como no Brasil, a competência para firmar convenções coletivas de trabalho é assegurada às associações sindicais. O Estado português também ratificou as Convenções nº 87, nº 98 e nº 135 (OIT, 1948, 1949, 1971a). A participação nos lucros é facultativa (SÜSSEKIND, 2010, p. 209), não sendo considerada “retribuição” (PORTUGAL, 2009) – termo que corresponde ao salário no Brasil. Neste caso, também se assemelha à PLR garantida no Brasil, de forma desvinculada da remuneração.

Observa-se, portanto que, no que tange a representação e participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, muito se assemelha a legislação portuguesa com a brasileira, todavia denota-se que no Brasil ainda é necessário aprofundar e assegurar maiores direitos aos representantes dos trabalhadores para que se firme a democracia no trabalho.

3.4.2 Alemanha

A Alemanha é o País de maior referência quando se trata de participação dos trabalhadores na gestão da empresa. Com alto grau de institucionalização legal da cogestão, seu sistema é considerado o mais forte em vigência e representa grande exemplo a ser estudado. No ordenamento jurídico alemão, a representação dos trabalhadores na empresa foi inaugurada pela Lei de Proteção ao Trabalho (*Arbeitsschutzgesetz*), que estabeleceu os comitês permanentes de trabalhadores, com a função de vigiar a aplicação dos regulamentos de fábrica, porém de criação e consulta facultativas pelo empregador (SILVA, 1988, p. 48). Com o Ato Adicional à Lei de Minas Prussianas (*Novelle zum Preussischen Berggesetz*), de 14 de julho de 1905, específico para a indústria de mineração, ampliou-se os direitos das representações de trabalhadores, permitindo formularem reivindicações, além de vigiar o cumprimento dos regulamentos de empresa e o funcionamento das instituições de previdência (SILVA, 1988, p. 48; GOTTSCHALK, 1996, p. 22).

Já com a Primeira Guerra Mundial deflagrada, aprovou-se a Lei do Serviço Auxiliar Patriótico (*Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst*), em 5 de dezembro de 1916, tornando obrigatório os comitês de fábricas em todas as empresas com mais de cinquenta operários e, também, criando os comitês de empregados (GOTTSCHALK, 1996, p. 22). A aproximação dos sindicatos com as associações patronais alemãs também garantiu a assinatura do convênio chamado de “comunidade do trabalho” (*Arbeitsgemeinschaft*), sancionado pelo governo em 13 de dezembro de 1918, e, assim, garantiu-se o direito de codecisão (*Mitwirkungsrecht*) (GOTTSCHALK, 1996, p. 22).

Em 1919, com a Constituição de Weimar (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1919), introduziu-se a ideia de cogestão nas empresas, mediante a participação das comissões com a presença dos trabalhadores (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 338). Criou-se, também, o Conselho de Economia Nacional, composto por três grupos, o de trabalhadores, o de consumidores e o de empregadores, instituindo-se, portanto, as duas formas de representação dos trabalhadores na Alemanha (GOTTSCHALK, 1996, p. 25).

Contudo, a intervenção das Federações de Voluntários nos conselhos de operários e os assassinatos de líderes de esquerda do movimento trabalhista alemão demonstrava que a fase inicial da implantação de representação e participação dos trabalhadores nas empresas não fora pacífica (SILVA, 1988, p. 49). A ascensão nazista em 1933, manifestando-se pela eliminação da luta de classes na sociedade alemã, provocou, inicialmente, a supressão de todas as formas organizativas e institucionais e, por consequência, “[...] desaparecem os sindicatos, as associações patronais, as coalisões, os conselhos de empresa, as convenções coletivas e os acordos de empresa” da sociedade alemã (GOTTSCHALK, 1996, p. 27).

No ano seguinte, as relações trabalhistas passaram a ser reguladas pela Lei sobre Regulamentação do Trabalho Nacional (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*), que implantou o *Führerprinzip*, substituindo os conselhos de empresa por conselhos de confiança, nos quais os encarregados de confiança do empregador, além de ter inscrição aprovada por pelos chefes da empresa e das células de empresa nacional-socialistas, eram obrigados a “[...] pertencer à Frente de Trabalho e propor-se a defender a qualquer tempo e sem reservas o Estado nacional.” (SILVA, 1988, p. 52).

Com o declínio do regime nazista, ressurgiram as associações profissionais e o direito coletivo do trabalho, o que permitiu a volta da discussão sobre a representação dos trabalhadores, e mais precisamente do direito de cogestão (*Mitbestimmungsrecht*) (GOTTSCHALK, 1996, p. 29). Ainda, a adoção de leis sobre conselhos de empresa em alguns

Estados alemães asseverou a necessidade de se criar uma legislação uniforme para todo o País (GOTTSCHALK, 1996, p. 29).

Sob a ameaça de greves, as propostas sindicais foram ouvidas e em 21 de maio de 1951 converte-se em lei o projeto governamental sobre a representação dos trabalhadores nos colégios de síndicos e nos conselhos de administração das empresas do ramo do minério, ferro e aço, bem como são regulamentadas outras duas leis especiais sobre o tema, a lei de 11 de outubro de 1952, sobre a representação de pessoal nas empresas de economia privada, e a lei de 5 de agosto de 1955, referente à Administração Federal (GOTTSCHALK, 1996, p. 30-31).

Atualmente, a base para a instituição de órgãos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho é a própria constituição das empresas, regida pela Lei de Sociedades (*Betriebsverfassungsgesetz*) (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972; ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 32). Além de regular a constituição das empresas, a lei estabelece que o principal órgão de representação interna de base é o conselho de empresa, que deverá ser instaurado em empresas que empreguem com cinco ou mais trabalhadores, sendo três deles elegíveis (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972) e, por meio dos direitos de participação, informação, consulta, e cogestão, atuarão tanto pela empresa como pela força laboral (ARRIGO; CASSALE, 2010, p. 33).

Sobre a relação entre os conselhos de empresa e os empregadores, estabelece o legislador, no §2 (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972), que devem ambos trabalhar em conjunto e com espírito de mútua confiança, observando os acordos coletivos e em cooperação com os sindicatos e associações patronais representados na empresa, para o benefício dos trabalhadores e empresa conjuntamente. Garante que, após notificação, os sindicatos tenham acesso à empresa para exercerem seus poderes e deveres, ressalvadas as hipóteses de segurança e proteção de segredos comerciais, explicitando, ainda, que a lei em questão não afeta as funções dos sindicatos e das associações patronais, bem como a representação de seus interesses (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972). Como observam Arrigo e Cassale (2010, p. 32), a observância dos acordos coletivos não colocam os conselhos de empresa em posição de subordinação aos sindicatos, mas sim, colocam os sindicatos em função de apoio na supervisão dos estabelecimentos individuais.

Conforme §8, possuem direito a voto todos os trabalhadores com dezoito anos ou mais e são elegíveis para os conselhos de empresa os empregados que tenham trabalhado para a empresa nos seis meses anteriores (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972). A composição do conselho de empresa é proporcional ao número de trabalhadores com direito a voto, e varia de 1 membro, nas empresas de 5 a 20 empregados, a 35, naquelas entre 7001 e

9000 empregados, acrescentando 2 membros para cada 3000 empregados nas empresas que ultrapassarem 9000 empregados (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972). Se o conselho de empresa for composto por 9 ou mais membros, constitui-se um comitê de empresa que varia de 3 a 9 membros adicionais ao conselho de empresa (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972).

Os membros dos conselhos e comitês de empresas são eleitos por voto secreto e direito, de acordo com o princípio da representação proporcional, exceto se for apresentada somente uma lista de candidatos ou se for mediante o procedimento simplificado previsto no §14a que será por maioria simples, e exercerão mandato de 4 anos (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972). Os trabalhadores que tenham direito de voto e os sindicatos representados no estabelecimento possuem direito de apresentar lista de candidatos às eleições do conselho de empresa (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972).

Os direitos de cogestão dos conselhos de empresa se apresentam a partir do §86, e se constituem no estabelecimento de normas coletivas gerais, relacionadas à duração do trabalho, remuneração, saúde e segurança, desempenho, capacitação e emprego, dentre outras (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972). Também são garantidos os direitos de informação e consulta dos trabalhadores, os quais são dever do empregador de prestar tais informações no tempo devido (BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1972).

Como se vê, o modelo de participação dos trabalhadores na Alemanha é bastante institucionalizado, detalhadamente previsto e assegurado em lei, e abrange amplos direitos aos representantes dos trabalhadores, diferentemente do Brasil, que apresenta regulamentação recente (BRASIL, 2017) e ainda com pontos a serem esclarecidos, além da necessidade de serem incorporados mais direitos à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

3.5 IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO CONJUNTA ENTRE REPRESENTANTES DIRETOS DOS TRABALHADORES E SINDICATO

Ao longo dessa dissertação foram tratadas as diversas formas de representação e participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, tanto no Brasil como no direito estrangeiro, e sua importância para tornar a relação de emprego mais democrática e com atendimento à justiça social. Neste sentido, os direitos dos trabalhadores encaminharam-se para a existência de duplo canal de representação, de forma a assegurar-lhes a mais ampla gama de direitos possíveis. Assim, em diversos ordenamentos jurídicos, especialmente naqueles tratados

nesta pesquisa, autoriza-se a representação dos trabalhadores tanto pelos representantes eleitos como pelo sindicato.

Devido sua importância, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho encontra respaldo na Convenção nº 135 (OIT, 1971a), da qual o Brasil é signatário desde 1990. Seu texto privilegia a constituição de círculos de representação dentro das empresas, mas também preza pela atuação de forma cooperada dos representantes eleitos pelos trabalhadores e os representantes do sindicato:

Art. 5º — Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte (OIT, 1971a).

Para a democratização das relações de trabalho, portanto, a OIT (1971a), preconiza pela atuação conjunta das representações dos trabalhadores em empresas que possuam tanto representação sindical como de trabalhadores, de forma que suas ações se complementem, e não anulem uma a ação do outro. A Convenção nº 135 (OIT, 1971a), ainda, prima pela convivência pacífica entre representante do sindicato e representante eleito pelos empregados, de modo que suas ações não sejam prejudicadas pela presença do outro, estimulando a colaboração entre as representações (SILVA, 1988, p. 41-42).

Como já visto, no Brasil, a representação no local de trabalho se dá tanto na participação sindical e dos representantes dos trabalhadores na reivindicação tanto de melhorias das condições de trabalho como na possibilidade de tomada de decisões organizacionais dentro das empresas, assim como pela participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa. A coexistência do sindicato e da representação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, portanto, pressupõe colaboração mútua dessas entidades, afinal suas atuações são complementares, sendo a representação dos trabalhadores um canal adicional para tratar das especificidades locais que não são atendidas pelos sindicatos (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 184, 190).

Dessa maneira, existem reservas de competências para a atuação das representações dos trabalhadores, sendo dadas prerrogativas exclusivas aos sindicatos para tratar de determinadas matérias, das quais a representação dos trabalhadores não terá permissão para tratar

(SIQUEIRA NETO, 1999, p. 190; JOÃO; PERESSIN, 2018, p. 628). E, na presença de conflitos, sugere Siqueira Neto (1999, p. 180, grifos do autor), primeiramente:

[...] criar um *impedimento formal* para evitar que as representações se transformem em concorrentes com os sindicatos e, ao mesmo tempo, *manter os sindicatos envolvidos com as representações*, na forma do disposto e recomendado pelo Direto Internacional; *segunda*, evitar que *concepção sindical contrária* à instituição das representações dos trabalhadores nos locais de trabalho, pela inércia, inviabilize a constituição das mesmas; *terceira*, assegurar que os *empregadores não manipulem* a constituição de representações em ambientes hostis aos sindicatos (e conseqüentemente [*sic*], no "estrito cumprimento da lei", criem mecanismos internos concorrentes com os sindicatos).

Nesse sentido, alerta-se pela necessidade de se preservar e definir claramente as competências de cada um dos canais de representação (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 185; BATALHA, 2014, p. 78), ao passo que se valoriza também a existência da representação dos trabalhadores como elo de ligação entre os trabalhadores e sindicato, reforçando a representação de sua base (SANTANA, 1999, p. 110).

À vista disso, o objetivo principal da atuação conjunta das formas representativas dos trabalhadores é assegurar maior representatividade e proteção aos obreiros, como observa Siqueira Neto (1999, p. 62): “O ponto básico de sustentação e de consolidação dessa dualidade representativa funda-se na elementar constatação da necessidade de se contar com o maior grau possível de representatividade interna e de participação da coletividade trabalhista.”. Além disso, como reforçam João e Peressin (2018, p. 639), a representação coletiva nos locais de trabalho garantem, inclusive, o fortalecimento do ativismo sindical ao permitir maior aproximação com sua base de representação e, por consequência, maior efetivação dos direitos e garantias trabalhistas.

Diante do exposto, formas de representação dos trabalhadores atuantes permitem uma maior participação dos trabalhadores na vida da empresa e, conseqüentemente, efetivam mecanismos de exercício de cidadania e da democracia nas relações de trabalho, fundamentais para o atendimento da justiça social em todas as esferas da sociedade. A atuação conjunta dos sindicatos e da representação dos trabalhadores, então, revela-se essencial para essa conquista democrática, sendo, portanto, necessária a investigação e a discussão sobre a atuação dessas entidades nas relações de trabalho, com vistas à democratização da relação de emprego.

4 ANÁLISE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ACERCA DA PARTICIPAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL, DE 2015 A 2020

O ideal de democratização da relação de emprego, estudado ao longo dessa pesquisa, está intrinsecamente relacionado à participação ativa dos trabalhadores na vida da empresa. Em qualquer relação social, a participação representa o exercício de cidadania e, igualmente na relação de emprego, a participação do trabalhador permite a condução de processos democráticos dentro do local de trabalho à medida que descentraliza o poder, fortemente concentrado no capital.

Com base nisso, a participação ativa dos trabalhadores, exercida pelas formas de representação, além de permitirem a efetivação de garantias e direitos laborais, também permitem que o ambiente de trabalho seja cenário importante para o exercício da democracia e da cidadania (JOÃO; PERESSIN, 2018, p. 633). Nesse sentido, conhecer as formas e funcionamento da participação dos trabalhadores nas empresas se faz imprescindível para avaliar como têm ocorrido essas relações trabalhistas e qual o nível de envolvimento dos trabalhadores em situações que tratam diretamente de questões pessoais do seu trabalho e do futuro dele.

Essa pesquisa, portanto, cuida das formas de efetivação da participação dos trabalhadores para a democratização da relação de emprego. Para tanto, foram analisadas algumas das formas de participação dos trabalhadores nas empresas possíveis de serem exercidas no Brasil, quais sejam: participação sindical na empresa e delegados sindicais, representação direta dos trabalhadores, participação na gestão da empresa e participação nos lucros e resultados.

Optou-se por dar destaque às formas de participação que ainda não são instituídas pela via legislativa, haja vista a necessidade de participação sindical na negociação coletiva para a conquista de tais direitos. Ou seja, nesses casos, os trabalhadores somente adquirirão direitos de participação se negociados previamente pelo sindicato, ainda que haja previsão constitucional (BRASIL, 1988), por se tratarem de normas de eficácia limitada.

Dessa forma, exclui-se das presentes análises a participação dos trabalhadores na CIPA, por já constituir obrigação legal (BRASIL, 1977). Embora a representação direta dos trabalhadores também já possua regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), ainda é uma novidade legislativa que enseja maior análise para o conhecimento de sua aplicação na realidade após sua regulamentação legal, motivo pelo qual será estudada na presente pesquisa. Do mesmo modo, o estudo da representação dos trabalhadores por meio da

negociação coletiva contribui para identificar se os sindicatos se preocupam em negociar em prol dos representantes eleitos para empresas menores de 200 empregados, tanto antes como depois da Reforma (BRASIL, 2017).

Além da importância de conhecer as características atuais da participação dos trabalhadores, é fundamental que sejam feitas análises relacionadas aos sindicatos, vide seu indispensável papel na construção dos direitos dos trabalhadores. Ainda, tais análises podem subsidiar conhecimento dos efeitos da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) na atuação sindical, considerando que a referida alteração legislativa direciona para a “[...] redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 45). Cabe ressaltar que a Reforma (BRASIL, 2017) alterou diversos pontos no Direito Coletivo do Trabalho que acarretam o enfraquecimento sindical, logo, saber quais consequências foram observadas na atuação sindical são de extrema relevância para o futuro do trabalho no Brasil.

Dessa forma, foram levantados, por meio do sítio eletrônico do Sistema Mediador, ACTs e CCTs firmados em Mato Grosso do Sul, no período de 2015 a 2020. A análise dos instrumentos coletivos foi realizada pelas abordagens quantitativa e qualitativa (VILELAS, 2017, p. 161, 166) pelas quais traduziu-se em números as informações obtidas, quantificando e classificando os instrumentos, bem como descrevendo suas características e formulando conceitos a partir de padrões de dados encontrados.

Os instrumentos coletivos versam sobre as possibilidades de participação sindical e dos delegados sindicais no local de trabalho, de representação dos trabalhadores nas empresas e de participação dos trabalhadores na gestão e nos lucros e resultados, e foram distribuídos anualmente conforme o tema, de acordo com a Tabela 1.

TABELA 1 – TOTAL DE INSTRUMENTOS DIVIDIDOS POR TEMA E ANO

<i>Tema negociado</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	(continua) <i>Total</i>
<i>Acesso sindical ao local de trabalho</i>	182	214	167	118	181	141	1003
<i>Delegado sindical</i>	5	0	0	1	1	1	8
<i>Comissão de fábrica</i>	8	5	6	3	2	3	27
<i>Representação dos trabalhadores</i>	14	11	19	16	12	13	85
<i>Participação na gestão da empresa</i>	0	0	1	0	0	1	2

TABELA 1 – TOTAL DE INSTRUMENTOS DIVIDIDOS POR TEMA E ANO

<i>Tema negociado</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	(conclusão) <i>Total</i>
<i>Participação nos lucros ou resultados</i>	71	64	64	44	59	35	337

FONTE: O Autor (2022).

Para o levantamento da participação sindical e dos delegados sindicais, foi feita a coleta de instrumentos que continham cláusulas estabelecidas no Grupo “Relações Sindicais” e Subgrupo “Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho”, assim como pela busca livre de cláusulas com o título de “delegado sindical”. Essas buscas localizaram 1003 (mil e três) e 8 (oito) instrumentos, respectivamente (TABELA 1).

Já para o mapeamento da representação direta dos trabalhadores, foram realizadas duas buscas no Sistema Mediador: a primeira, por meio do Grupo “Relações Sindicais” e Subgrupo “Comissão de fábrica”, localizando 27 (vinte e sete) instrumentos negociados; e o segundo, pelo descritor “representação”, inserido no campo de busca livre, encontrando 85 (oitenta e cinco). Assim, no total, foram coletados 112 (cento e doze) instrumentos coletivos tratando sobre o tema.

Para o levantamento da participação dos trabalhadores na gestão da empresa, foram levantados os instrumentos por meio do filtro “Relação de Trabalho – Condições de trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidade”, encontrando apenas 2 (dois) instrumentos. E para a participação nos lucros e resultados, foi utilizado o filtro “Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros”, localizando o total de 337 (trezentos e trinta e sete) instrumentos coletivos (TABELA 1). Com todos os levantamentos realizados, procedeu-se às análises referentes a cada temática conforme os itens a seguir.

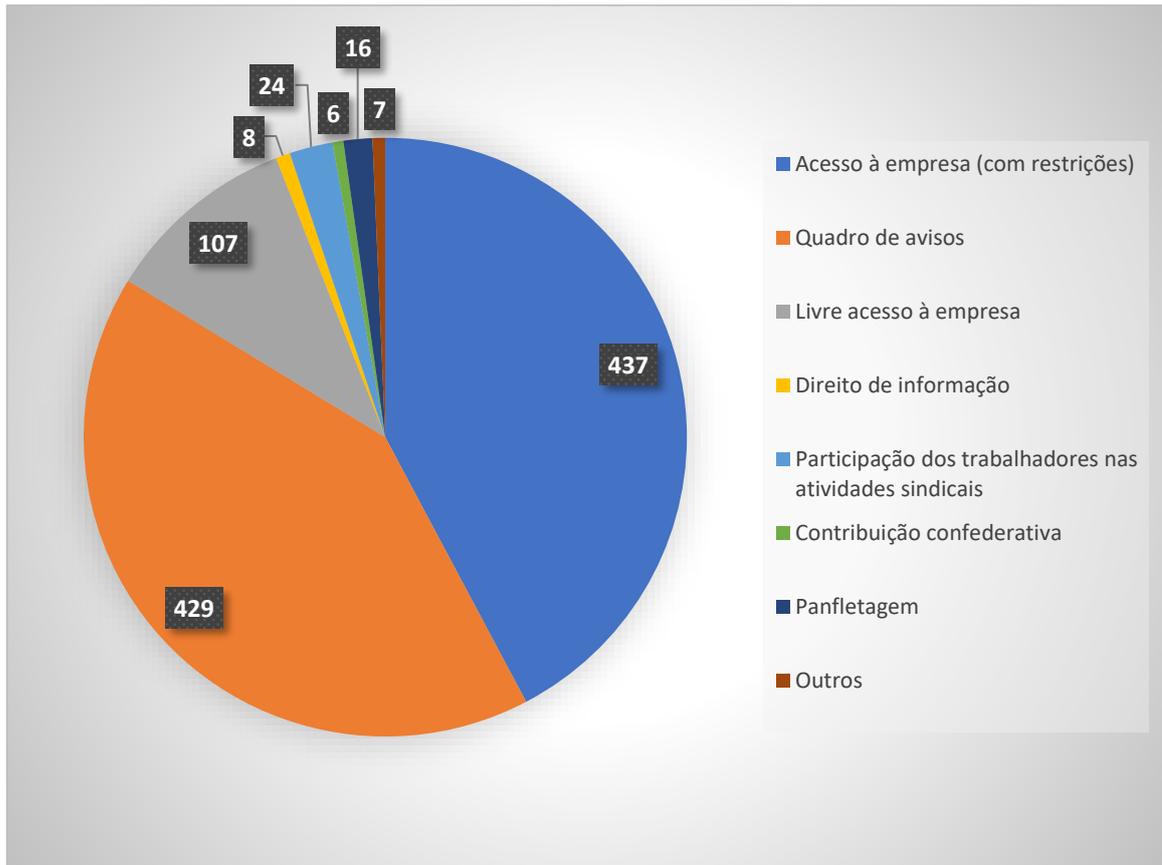
4.1 NEGOCIAÇÃO PARA A PRESENÇA SINDICAL NA EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS

Com o propósito de averiguar como se dá a presença sindical nos locais de trabalho, realizou-se busca no Sistema Mediador de cláusulas que negociassem o acesso e permanência do sindicato, por meio de seus representantes no ambiente de trabalho, e quais direitos lhes eram concedidos para a atuação na vida da empresa, bem como em prol dos trabalhadores. Os

instrumentos coletivos que negociaram o acesso sindical na empresa resultaram em 1003 (mil e três) instrumentos negociados.

Para melhor análise dos dados e devido à repetição de determinados direitos negociados, as temáticas com grande incidência foram agrupadas conforme demonstrado no Gráfico 1.

GRÁFICO 1 – ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO



FONTE: O Autor (2022).

As cláusulas, então, foram subdivididas em 8 (oito) grupos temáticos, quais sejam: quadro de avisos; acesso à empresa (com restrições); livre acesso à empresa; direito de informação; participação dos trabalhadores nas atividades sindicais; contribuição confederativa; panfletagem; e outros. Observa-se que a somatória das cláusulas subdivididas nos grupos apresenta número superior àquelas encontradas pelo filtro do Sistema Mediador devido à existência de cláusulas que negociavam direitos que abrangem mais de um grupo temático, sendo, portanto, contabilizadas mais de uma vez.

A importância da presença sindical na empresa é pela possibilidade de conhecer melhor a realidade dos trabalhadores e manter proximidade com sua base para a busca de proteção de

direitos de seus representados, bem como de melhores condições de trabalho a todos. Assim, o primeiro ponto analisado foram as condições de acesso e de permanência dos representantes sindicais dentro dos locais de trabalho. As cláusulas que negociaram o acesso do sindicato à empresa foram divididas em dois tipos: as que permitiam acesso livre e as que estipulavam algumas restrições de acesso a serem observadas pelos representantes sindicais.

Os instrumentos que estabeleciam restrições totalizaram 437 (quatrocentos e trinta e sete) cláusulas, as quais negociavam, principalmente, que as visitas do sindicato à empresa deveriam ser previamente comunicadas, agendadas e autorizadas pela diretoria da empresa, informando, inclusive, o assunto a ser abordado, conforme o exemplo abaixo:

Para o exercício da sua atividade sindical, o Diretor da entidade de classe gozará de acesso às dependências do empregador, desde que acorde previamente com a administração da mesma o horário mais apropriado à visita, expondo inclusive o assunto a ser tratado.

Nota-se que o acesso dos representantes sindicais condicionado a determinadas restrições pode coibir o movimento de fiscalização do sindicato, assim como inibir o estímulo de participação dos trabalhadores nos movimentos sindicais, haja vista o distanciamento entre o sindicato e os trabalhadores no cotidiano. Sendo assim, torna-se mais interessante e satisfatório que o sindicato negocie acesso livre às dependências da empresa, como encontrado em 107 (cento e sete) cláusulas.

Algumas cláusulas de livre acesso estabeleciam que “Fica assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais nas Empresas, em qualquer horário além dos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria Política-partidária [*sic*] ou ofensiva.”. Outras, simplesmente asseguravam acesso livre do sindicato ao local de trabalho. Ao negociar acesso sem limitações de horário ou quaisquer outras restrições de acesso, o sindicato consegue assegurar direito mais abrangente do que o estabelecido no vigente Precedente Normativo nº 91⁵ do TST, que assegura o acesso sindical à empresa somente nos horários de intervalos, vedando divulgações de cunho político-partidário ou ofensivas. Contudo, a permissão de livre acesso apresentou número bastante inferior do que as negociações com restrições, demonstrando ser ainda necessário maior empenho sindical para a ampliação desse direito.

⁵ “Nº 91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo) Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva”. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/precedentes-normativos>. Acesso em: 3 out. 2022.

O outro grupo analisado versava sobre “quadros de avisos”, que computou 429 (quatrocentos e vinte e nove) negociações. As cláusulas desse grupo, em sua maioria, estabeleciam a autorização para a colocação de quadro de avisos com informativos do sindicato, condicionando ou não a prévia comunicação ao empregador, que poderia proceder ao controle do conteúdo do informativo, conforme exemplo abaixo:

A TELEMONT manterá em suas dependências quadro de avisos, com espaço reservado para a afixação por parte do SINTTEL/MS, de documentos e informes de interesse da categoria, os quais serão apresentados anteriormente à direção da empresa, que poderá concordar ou não com a sua afixação.

A negociação para que seja permitida a afixação de informativos dos sindicatos dentro das empresas, inclusive com possíveis limitações pelo empregador, demonstra que o sindicato negociante consegue penetrar no local de trabalho somente por meio desses avisos, não conseguindo, portanto, grande proximidade cotidiana com os trabalhadores dessas empresas, bem como de participação do próprio sindicato na vida da empresa.

Os demais agrupamentos encontrados nas cláusulas negociadas não correspondem necessariamente à presença sindical na empresa, embora sejam importantes direitos tanto para os trabalhadores como para os próprios sindicatos. No grupo que versa sobre direito à informação – direito essencial para a participação do trabalhador na empresa – além de encontradas negociações sobre repasse anual das guias da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para os sindicatos e sobre o compromisso de os trabalhadores ser informados pelo empregador sempre que houver reuniões relativas ao instrumento coletivo ou demais ações coletivas, também foi encontrado que:

O funcionário terá acesso aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, dentro dos procedimentos estabelecidos pelos órgãos locais de Recursos Humanos.

Parágrafo Primeiro: As Empresas garantirão o acesso dos dirigentes da Entidade Sindical às informações de nome, lotação, volume de horas extras prestadas, planilha de pagamento de seus funcionários, bem como o número de trabalhadores acometidos de doença profissional ou acidente de trabalho e outras informações inerentes ao contrato de trabalho, em sendo concedido prazo razoável.

Parágrafo Segundo: Os dirigentes do Sindicato dos Profissionais de Processamento de Dados e Tecnologia da Informação de Mato Grosso do Sul, têm livre acesso às áreas comuns das Empresas (grifo nosso).

O repasse de informações relativas à prestação do labor ao sindicato, bem como da condição de saúde do trabalhador, permite à entidade sindical maior fiscalização das condições

de trabalho daqueles empregados. Isso possibilita a tomada de providências por parte do sindicato em caso de irregularidades, o que, preferencialmente, deve se dar mediante diálogo com empregador, mas sem prejuízo de utilização da via judicial, se necessário.

Outro direito essencial para a democracia nas relações de trabalho encontrado nas cláusulas foram os direitos de participação do trabalhador ou do sindicato em atividades coletivas da categoria, que contaram com 24 (vinte e quatro) cláusulas. As cláusulas mais recorrentes foram as de negociação por frequência livre do dirigente sindical. Conforme previsto na CLT (BRASIL, 1943), o tempo que o empregado eleito para diretoria sindical se ausentar para a execução de atividades sindicais será concedido como licença não remunerada, excetuando-se assentimento da empresa ou cláusula contratual.

A concessão de licença não remunerada quando do exercício das atividades sindicais pode ser um fator limitador à candidatura do trabalhador para o desempenho da função de representante sindical, pois, certamente, o empregado prefere garantir seu salário a se aventurar nas causas sindicais sem remuneração. Nesse sentido, representam avanço negociações que garantam o afastamento para o exercício da função de representação com a garantia de remuneração, conforme a cláusula a seguir:

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical – eletivos e suplentes – que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observadas as condições abaixo:

- a) A concessão não ultrapassará a mais de um empregado por empresa em cada município;
- b) O limite será de 02 (dois) Diretores para o Sindicato, e para a direção da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - FETEC-CUT/CN. [...]

PARÁGRAFO SEGUNDO

O tempo em que o dirigente sindical, em virtude de seus afazeres no Sindicato, deixar de comparecer ao serviço, se concederá “Licença Remunerada”, não interrompendo as contribuições sociais que continuarão a ser normalmente mantidas pelo empregador.

Na cláusula analisada, o dirigente sindical obteve liberação de suas atividades laborais na empresa para exercer suas atividades sindicais mantendo sua remuneração a cargo do empregador. Essa negociação, como observado, representa resultado positivo para o sindicato, pois, além de significar ampliação de direito ao representante sindical visto que a garantia na CLT (BRASIL, 1943) é somente de afastamento sem remuneração, pode servir como estímulo aos empregados para atuação nas atividades sindicais.

A participação dos trabalhadores nas atividades sindicais também foi objeto de negociação. Conforme Precedente Normativo nº 83⁶ do TST, em vigência, é assegurada a livre frequência do dirigente sindical para participação em assembleias e reuniões sindicais que tenham sido devidamente convocadas e comprovadas. Nas cláusulas analisadas, houve negociação pela liberação dos membros da diretoria, conforme entendimento do TST, mas também houve negociação ampliando a frequência livre para os demais empregados que participassem das reuniões do sindicato, demonstrando maior incentivo à participação dos trabalhadores nas atividades sindicais.

Outra cláusula que demonstrou apreço do empregador pelas atividades sindicais foi a negociação pela disponibilização de local ao sindicato para que sejam desenvolvidas atividades de sindicalização:

Com objeto de incrementar a sindicalização dos trabalhadores a empresa colocará a disposição do sindicato laboral local e meio para esse fim;
Parágrafo único: A data será convencionada de comum acordo entre as partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado.

Medidas que aproximam o sindicato dos trabalhadores devem sempre ser incentivadas e aprimoradas. O empregador, ao disponibilizar horário e local dentro da empresa para que sejam realizadas atividades com objetivo de fomentar a sindicalização, agrega força ao movimento sindical e o deixa mais coeso e combativo.

Por outro lado, foram encontradas 16 (dezesesseis) cláusulas intituladas “panfletagem” que se entende, até certo ponto, desnecessárias de serem negociadas. O teor das cláusulas estabelece que “É vedada a prática de qualquer meio destinado a incitar ao empregado contra a Entidade e seu administrador e/ou a colocação de avisos, cartazes e assemelhados, de qualquer índole político-partidária”.

Um dos principais pontos destacados nesta pesquisa é que, embora comumente sejam tomadas como tal, na relação de emprego, as partes não são inimigas. Empregado e empregador necessitam da figura um do outro para coexistirem, do mesmo modo os sindicatos. Assim, a base desta relação deve ser a de cooperação mútua. Logo, não se vê necessidade em negociações que contenham proibição de incitação do trabalhador contra o empregador, pois tais atitudes se

⁶ “Nº 83 DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE (positivo) – (nova redação – Res. 123/2004, DJ 06.07.2004) Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador”. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN83. Acesso em: 4 out. 2022.

contradizem com própria natureza da relação – a cooperação – e não deveriam sequer existir no ambiente de trabalho.

Além disso, foram encontradas 6 (seis) cláusulas versando sobre o desconto da contribuição confederativa, que é utilizada para o custeio da confederação sindical e é somente devida aos empregados sindicalizados, conforme Constituição (BRASIL, 1988) e CLT (BRASIL, 1943). No subgrupo “outros”, que totalizou 7 (sete) cláusulas, foram agrupadas as cláusulas que não continham relação com o acesso do sindicato à empresa, como por exemplo, cláusulas sobre eleição de foro para a resolução dos conflitos advindos do instrumento coletivo, fiscalização de trabalhadores avulsos e sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Também, constaram no mesmo subgrupo aquelas que não continham similitude que permitisse o agrupamento entre elas, como cláusula sobre a divulgação da convenção coletiva na empresa, sobre o comprometimento de se prestigiar a via negocial, bem como “[...] que as empresas não poderão coagir ou utilizar-se de meios que represente intervenção na liberdade associativa ou de organização sindical dos trabalhadores”. Tais previsões já são tratadas pelo Direito do Coletivo do Trabalho, que orienta pela preferência da via negocial para a resolução de conflitos, assim como proíbe condutas antissindicais.

Para a garantia de que todas as cláusulas que versassem sobre a presença sindical na empresa fossem analisadas, separadamente, foi feita busca sobre os delegados sindicais. Dessa forma, foi utilizado o descritor “delegado sindical” na busca livre do Sistema Mediador, que localizou 8 (oito) cláusulas que continham o termo como título, conforme Quadro 1:

QUADRO 1 – CLÁUSULAS SOBRE DELEGADOS SINDICAIS

QUANTIDADE	CONTEÚDO DA CLÁUSULA
5	É garantida a estabilidade no emprego pelo período de 01 (um) ano posterior à vigência deste Mandato, para um (a) Delegado (a) e seu/sua suplente.
2	Nas gerências com mais de 39 (trinta e nove) empregados, fica facultado ao SENALBA/MS promover eleição de Delegado Sindical. PARÁGRAFO ÚNICO: Os delegados eleitos terão as prerrogativas e garantias previstas no Art. 543, Incisos §§3º e 5º da CLT e art. 8º da CF/88.
1	A categoria profissional indicará à empresa o nome de no máximo 2 (dois) delegados por elas escolhidos, para atuarem dentro da base territorial.

FONTE: O Autor (2022).

Das cláusulas encontradas, 5 (cinco) versavam estritamente sobre a estabilidade provisória do delegado sindical pelo período de um ano, conforme estabelecido na CLT

(BRASIL, 1943), 2 (duas) facultavam a eleição de delegado sindical nas gerências da empresa que contassem com 39 (trinta e nove) empregados, bem como garantindo-lhe a estabilidade de um ano, e 1 (uma) garantia a indicação de dois delegados sindicais.

Das análises, pode-se verificar que os sindicatos nem sempre conseguem posicionamentos mais favoráveis nas negociações coletivas do que o já está garantido legalmente. A necessidade de negociação para a colocação de avisos, denota que não há grande presença física do representante do sindicato na empresa, fazendo-se presente, em grande parte ou apenas, pelos avisos. Ao ser necessário esse tipo de cláusula, também se entende que a garantia de livres acesso e/ou permanência do sindicato dentro da empresa não é adequada para a manutenção do contato mais próximo aos trabalhadores. Igualmente, o baixo número de negociação pela figura do delegado sindical também demonstra o pouco convívio do sindicato com sua base, impedindo conhecer melhor a rotina dos trabalhadores, os problemas encontrados e as reivindicações que buscam.

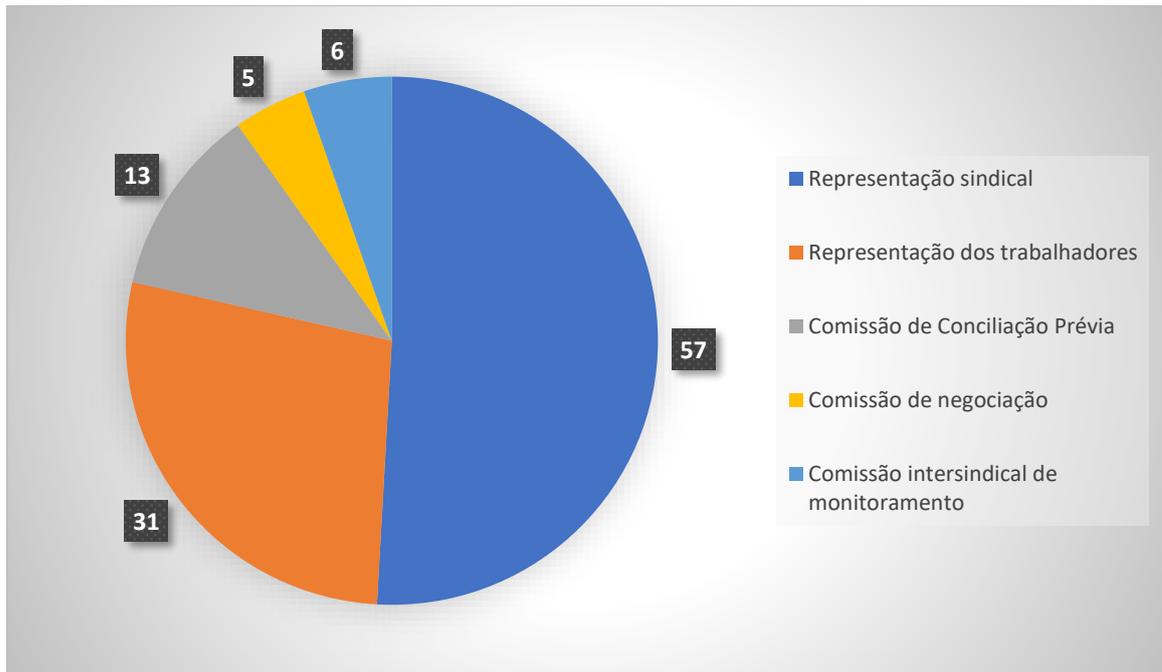
4.2 NEGOCIAÇÃO DE FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DIRETA DOS TRABALHADORES: COMISSÕES DE FÁBRICA E DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

A participação direta do trabalhador na vida da empresa é instrumento essencial para a efetivação da cidadania laboral e, por consequência, para a democratização da relação de emprego. Sendo assim, para além da efetivação dos direitos de participação já garantidos legalmente, os sindicatos têm o dever de buscar também a ampliação desses direitos aos trabalhadores, trazendo-os como objeto de negociação coletiva.

Conforme visto no capítulo anterior, um importante direito de participação dos trabalhadores garantido constitucionalmente (BRASIL, 1988), mas que apenas foi regulamentado com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), é a representação dos trabalhadores no local de trabalho. Buscando entender como se dá a relação dos sindicatos sul-mato-grossenses com a representação dos trabalhadores, antes e depois de sua regulamentação (BRASIL, 2017), especialmente visando verificar se antes da regulamentação esse direito do trabalhador já era negociado pelos sindicatos, foram levantados os ACTs e CCTs versando sobre o tema, registrados em Mato Grosso do Sul no período estudado.

A partir das 112 (cento e doze) cláusulas encontradas, foram subdivididos 5 (cinco) grupos, de acordo com a temática negociada, ilustrados no Gráfico 2:

GRÁFICO 2 – TOTALIDADE DAS CLÁUSULAS SUBDIVIDIDAS POR TEMÁTICA

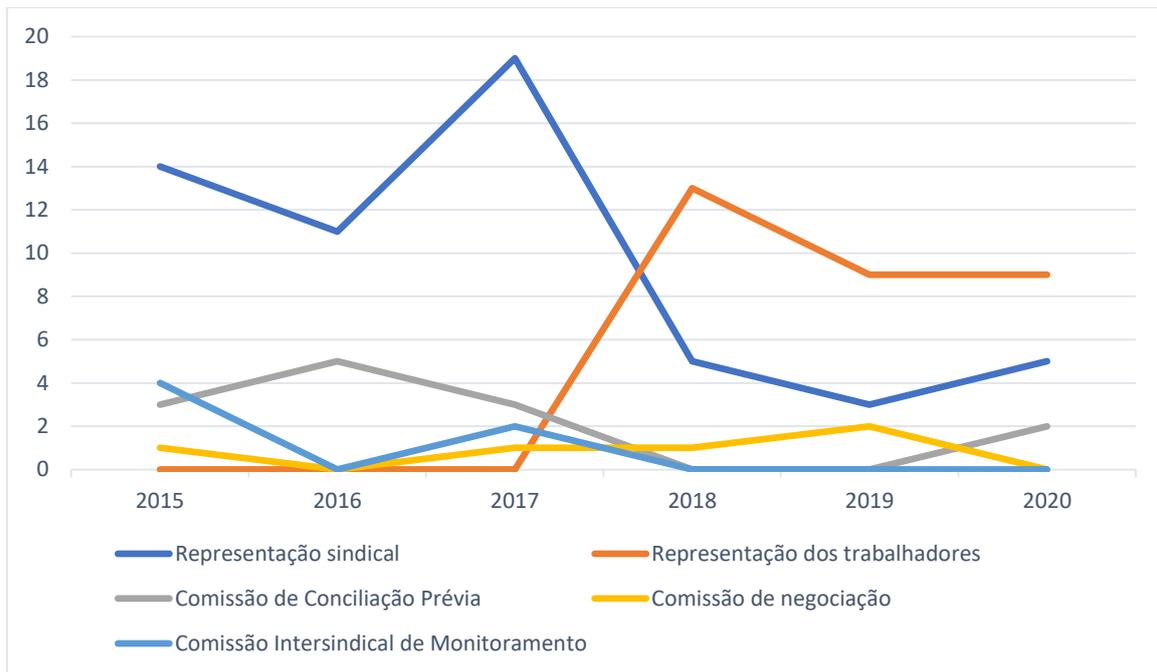


FONTE: O Autor (2022).

As divisões criadas foram: representação sindical, com 57 (cinquenta e sete) cláusulas que versavam sobre direitos dos sindicatos; representação dos trabalhadores, contendo 31 (trinta e uma) versando sobre as comissões de representação de trabalhadores; Comissão de Conciliação Prévia, contendo 13 (treze) cláusulas; comissão de negociação, com 5 (cinco); e Comissão Intersindical de Monitoramento, com 6 (seis).

Como a representação dos trabalhadores foi regulamentada somente com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), elaborou-se o Gráfico 3 para que fosse possível a análise das cláusulas a cada ano estudado, demonstrando suas variações com o passar dos anos, bem como se houve reflexo da nova legislação (BRASIL, 2017) nas negociações:

GRÁFICO 3 – TOTAL DE CLÁUSULAS DIVIDIDAS POR ANO



FONTE: O Autor (2022).

Notadamente, dois tipos de cláusulas apresentaram maiores variações com o advento da Reforma (BRASIL, 2017), são as cláusulas relacionadas à representação sindical e à representação dos trabalhadores. São, também, as temáticas negociadas em maior quantidade, sendo 57 (cinquenta e sete) sobre representação sindical e 31 (trinta e uma) sobre representação dos trabalhadores. Observando-se a quantidade dessas cláusulas a cada ano estudado, verifica-se que o número de cláusulas sobre representação sindical chegou ao ápice no ano de 2017, caindo posteriormente. De modo contrário, a negociação sobre representação dos trabalhadores iniciou-se a partir de 2017, com sua regulamentação (BRASIL, 2017), atingindo o máximo negociado em 2018, com queda posteriormente.

O teor das normas relacionadas à representação sindical, em quase sua totalidade, limitava-se à afirmação do reconhecimento do sindicato como representante da categoria da qual firmou o instrumento coletivo, como exemplo: “A empresa reconhece este SINDICATO LABORAL (SETA TL/MS) como representante da categoria da Enfermagem de Três Lagoas MS, na sua base territorial”. Também, foram encontradas cláusulas sobre a concessão de licença remunerada ao representante sindical e da vedação de impedimento do afastamento do empregado dirigente sindical para exercício de suas atribuições, bem como sobre estabilidade e garantias constitucionais, já aprofundadas no item anterior desta pesquisa. A temática das

cláusulas analisadas, entretanto, não se refere à participação direta do trabalhador na vida da empresa, de modo que não será abordada com maior profundidade neste tópico.

Por sua vez, as cláusulas sobre representação dos trabalhadores, objeto de análise do presente item, apresentaram o segundo maior número de cláusulas encontradas. Conforme demonstrado no Gráfico 3, este grupo de cláusulas passou a ser negociado após a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), exibindo o maior número de instrumentos negociados em 2018, mas já apresentando queda nos anos seguintes.

Na análise dessas 31 (trinta e uma) cláusulas, foi observado que 25 (vinte e cinco) delas estabeleciam a não instituição das comissões de representação, a ser exercida pelo sindicato, de acordo com o exemplo seguinte:

As partes ajustam que na vigência desta convenção coletiva não será instituída a Comissão de Representantes dos Empregados nas Empresas, prevista nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D e seus parágrafos, da Lei nº 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, correspondente a Base Territorial, conforme autoriza o artigo 611-A, VII, do mesmo diploma legal.

Parágrafo Único: Caberá, portanto, ao Sindicato Laboral representar os empregados, tendo em vista que hoje já se encontra estruturado e executa as atividades atribuídas à Comissão de Representantes dos Empregados pela nova legislação.

O exercício das comissões de representação dos trabalhadores pelo sindicato pode ser reconhecido como objeto válido de negociação, conforme informado na cláusula. É por meio do Art. 611-A, também adicionado à CLT com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), que o negociado em CCT ou ACT terá prevalência sobre a lei. Portanto, o sindicato tem poder de negociar que não se instaure comissões de representantes nas empresas participantes do instrumento coletivo, contudo, entende-se tal medida como cerceadora de direitos dos trabalhadores, haja vista a possibilidade que o sindicato tem de ampliação de mecanismos existentes aos trabalhadores para a busca de melhores condições de trabalho e de direitos.

Ainda, represar o direito de representação somente nos sindicatos, além de ser contrário aos preceitos internacionais (OIT, 1971a, 1971b), pode estagnar os movimentos de conquistas de direitos se a entidade não for forte suficiente para enfrentar o poder do capital. O momento político em que foi realizada a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) e as mudanças advindas com ela, especialmente as relacionadas ao direito coletivo do trabalho, demonstram que os sindicatos enfrentam difícil momento para se reafirmar e manter fortes, o que tende a coibir movimentos de enfrentamento à exploração do trabalhador pelo capital.

Das 6 (seis) cláusulas restantes desse grupo, 3 (três) foram negociadas estabelecendo que:

A comissão de representante dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e interesses coletivos de trabalho, individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, restando obrigatória à participação do sindicato em negociação coletiva de trabalho, nos artigos [sic] dos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal.

A norma negociada reproduz o que se garante nos textos internacionais (OIT, 1971a, 1971b), bem como na legislação nacional (BRASIL, 1943, 1988). Como visto anteriormente, as comissões de representação dos trabalhadores e os sindicatos possuem atribuições diferentes, sendo o sindicato o único com prerrogativa para realizar negociação coletiva. Logo, a atuação de ambos deve ser de forma complementar, visando maior proteção do trabalhador. Desta forma, entende-se que a cláusula negociada não contribui para ampliação dos direitos do trabalhador, somente reafirma o que já se encontra legislado.

Do mesmo modo, entende-se que outras 2 (duas) cláusulas encontradas sobre comissão de representação não ampliam direitos do trabalhador, pois somente declaram que “[...] Todo o funcionário, inclusive dirigente sindical, exceto os diretores liberados, poderão se candidatar para concorrer, conforme artigo 510-C da Lei 13467, com exceção do parágrafo segundo da mesma lei”. A CLT (BRASIL, 1943) apenas exclui da participação da comissão de representação os trabalhadores “[...] com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado”, não havendo óbice, portanto, que trabalhadores com cargo de direção sindical participem.

A última cláusula sobre representação dos trabalhadores estabelecia que “A empresa deverá notificar o sindicato da categoria, com antecedência mínima de 60 dias da eleição, a abertura de processo de eleição do representante da empresa previsto no art. 510-A da CLT, garantindo ao sindicato o acompanhamento da eleição”. Não há previsão da comunicação ao sindicato acerca das eleições para representante dos trabalhadores, entendendo-se, assim, que trata de norma que amplia direito ao sindicato e aos trabalhadores, pois, com a informação, podem acompanhar o processo de eleição e verificar possíveis irregularidades.

O outro grupo temático analisado continha 13 (treze) cláusulas que versavam sobre a constituição de Comissão de Conciliação Prévia (CCP), conforme excerto abaixo:

Fica instituída a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA no âmbito de representação dos convenientes, que funcionará temporariamente na sede da

Federação, em local dotado de equipamento informatizado, mobiliário e recursos materiais e humanos para funcionamento adequado (lei 9.958/00).

Parágrafo 1º - Os convenientes terão 90 dias a contar do início da Convenção para eleger seus representantes (um titular e um suplente por entidade) e elaborar seu regulamento.

Parágrafo 2º - As entidades sindicais proverão meios de manutenção da CCP, desde que não sejam cobrados serviços, taxas ou emolumentos dos empregados.

As CCPs foram instituídas pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 (BRASIL, 2000b), que fez alterações e acrescentou artigos à CLT (BRASIL, 1943), dentre eles a regulamentação das referidas Comissões. Segundo Art. 625-A da CLT, “As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho” (BRASIL, 1943).

Atuando como forma de solução de conflito, as CCPs atendem os trabalhadores com a finalidade de solução dos conflitos individuais ocorridos em decorrência da relação de emprego. A CLT (BRASIL, 1943) prevê que, uma vez instauradas as CCPs nas empresas ou sindicatos, todas as demandas de natureza trabalhistas devem ser submetidas à Comissão. Contudo, a obrigatoriedade de que quaisquer demandas trabalhistas fossem submetidas primeiramente às CCPs antes de serem levadas à Justiça do Trabalho foi tema em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade⁷ pelo Superior Tribunal Federal (STF) que as reconheceu como meio legítimo de solução de conflitos, mas não obrigatório, resguardando o direito de se demandar diretamente ao órgão judiciário competente. Diante desse entendimento, as CCPs não alcançaram ampla difusão. Ademais, embora seja louvável meio de solução do conflito, entende-se que as CCPs não constituem meio de participação do trabalhador na empresa, conforme análise pretendida neste item, e, portanto, não será dispensada maiores análises à temática.

Também, foram encontradas 5 (cinco) cláusulas versando sobre estabilidade provisória dos empregados membros da comissão de negociação, responsável pela negociação dos ACTs e CCTs. Algumas cláusulas garantiram a estabilidade pelo período de início da negociação até a assinatura do termo e outras garantiram pelo período de doze meses. Esta participação do

⁷ AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 2.139 DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749177939>. Acesso em: 18 out. 2022.
 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 2.160 DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/768161306/inteiro-teor-768161316>. Acesso em: 18 out. 2022.
 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 2.237 DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749192982>. Acesso em: 18 out. 2022.

empregado na discussão do que será negociado constitui fator muito positivo de envolvimento do trabalhador nas negociações, todavia, entende-se que também não se trata de participação do trabalhador na vida da empresa, como se pretende analisar, motivo pelo qual não será aprofundada a análise destas cláusulas.

Outro grupo de cláusulas encontradas versava sobre Comissão Intersindical de Monitoramento, totalizando 6 (seis) cláusulas. Seu texto estabelece que:

Fica instituída a Comissão Intersindical de Monitoramento das condições de trabalho, cuja competência será a de alertar as empresas sobre as irregularidades verificadas nas relações de emprego, bem como orientá-las sobre o procedimento correto a ser adotado.

Sempre que a Comissão de Monitoramento encontrar irregularidades nas empresas convenientes, deverá notificá-las por escrito para se adequarem às exigências normativas no prazo de 05 dias. Caso a empresa comprove haver a necessidade de estender o prazo, deverá fazer a comunicação por escrito a comissão e comprovar a sua necessidade.

Se após escoado o prazo assinado, a empresa não se manifestar, a Comissão poderá levar a reivindicação ao conhecimento da autoridade competente.

Da análise da cláusula, depreende-se que as Comissões Intersindicais de Monitoramento são constituídas por trabalhadores vinculados ao sindicato e possuem função fiscalizatória das condições de trabalho, não restando claro quantos componentes são e se ficam instaladas no local de trabalho permanentemente. Não correspondem exatamente às comissões de representação de trabalhadores, conforme regulamentada na Reforma (BRASIL, 2017), pois, em análise pontual, somente possuem caráter fiscalizatório. Contudo, representam importante instrumento sindical para conhecimento das condições de trabalho e correção de possíveis irregularidades que prejudiquem os trabalhadores.

Assim, com as análises apresentadas neste item, em razão de somente 31 (trinta e uma) cláusulas versarem sobre representação de trabalhadores e, ainda, sendo 25 (vinte e cinco) delas pela não instauração das comissões de representação, nota-se que o sindicato mantém seu monopólio na representação dos trabalhadores, não compreendendo que a atuação da representação dos trabalhadores associada com a atividade sindical é a melhor e mais democrática forma de conquistar direitos para a categoria.

Como observado anteriormente, com a diminuição das negociações relacionadas à representação sindical a partir de 2017 e o aumento da negociação referentes às comissões de representação dos trabalhadores a partir do mesmo ano, era esperado verificar maior proteção sindical e, por consequência, ampliação dos direitos relacionados à representação dos trabalhadores. Contudo, não foi o que se verificou. Ao substituir a negociação por representação

sindical, os sindicatos se preocuparam em assegurar que não haveria comissões de representação dos trabalhadores, e não maiores direitos às comissões.

4.3 NEGOCIAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA E NOS LUCROS E RESULTADOS

A cooperação recíproca, esperada em todas as relações sociais e indispensável na relação de emprego, pressupõe que, ao se dedicar e se empenhar para que a empresa obtenha bons resultados e, por conseguinte, melhore sua lucratividade, o empregado também possa receber quota parte desse lucro em razão de sua dedicação. Assim, além da possibilidade de melhoria da condição financeira desse trabalhador e o retorno do valor agregado pelo seu trabalho, desenvolve-se sentimento de pertencimento e maior motivação em fazer parte de um negócio que valoriza seu esforço. Assim, tanto a participação dos empregados na gestão da empresa como nos lucros ou resultados são instrumentos para o incentivo e conquista desse sentimento. Nesse sentido, importante analisar como dá essa participação em Mato Grosso do Sul.

Do levantamento realizado, resultaram 2 (dois) instrumentos localizados sobre participação na gestão e 337 (trezentos e trinta e sete) instrumentos contendo negociação por PLR. O objetivo neste tópico, era a análise em conjunto das duas formas de participação, considerando que quando fomentadas em conjunto, constituem formas de integração na empresa (ROMITA, 1987, p. 18). Todavia, diante do baixo número de negociação de participação na gestão e do conteúdo negociado, o qual uma das cláusulas continha teor de participação nos lucros⁸ e a outra versava apenas sobre quais cargos na empresa são considerados cargos de confiança ou não⁹, entende-se prejudicada a análise dos instrumentos em conjunto. Logo, resta prejudicada a análise se as empresas que negociaram participação do empregado na gestão também negociaram participação nos lucros, em reconhecimento pela colaboração prestada pelo empregado. Assim, a análise da PLR foi realizada separadamente.

⁸ “A participação dos empregados nos resultados da Empresa será calculada levando-se em conta os seguintes indicadores, para cada período de apuração. A empresa é composta por uma cadeia produtiva, onde cada empregado em sua respectiva função tem obrigação com os demais empregados para que juntos consigam atingir as metas estabelecidas no Programa de Participação nos Resultados e assim fica estabelecido duas metas coletivas e uma individual [...]”.

⁹ “São cargos de confiança na empresa os Diretores, Gerentes, Coordenadores, Médicos, Advogados e Especialistas funcionais. A empresa poderá classificar como cargos de confiança, pelo elevado grau de fidedignidade que possuem, além dos já mencionados, trabalhadores específicos desde que observados os requisitos legais”.

Para a análise dos instrumentos coletivos que versavam sobre PLR, estabeleceu-se como critérios os preceitos do Art. 2º, parágrafo 1º da Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000a), os quais estabelece que:

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

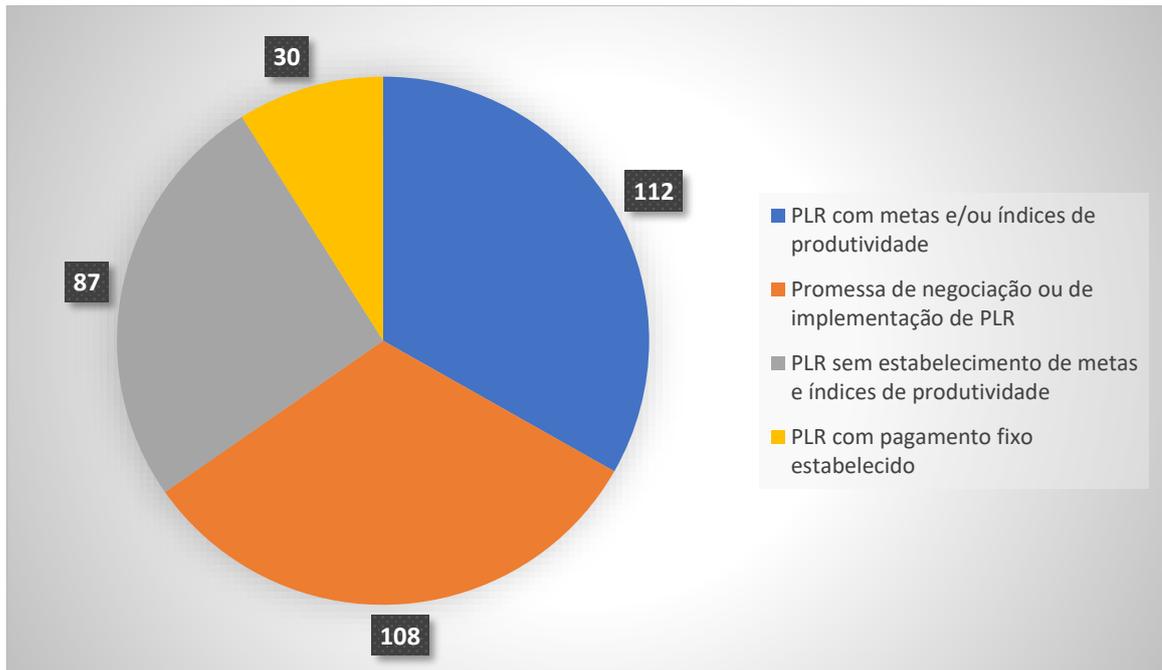
- I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Assim, de acordo com lei regulamentadora da PLR (BRASIL, 2000a), as regras estabelecidas devem ser claras e objetivas com relação ao direito de participação nos lucros ou resultados, podendo também serem estipulados critérios na negociação coletiva, como índices de produtividade, resultados metas e outros para que a PLR seja distribuída.

Cabe ressaltar, previamente, que o entendimento majoritário no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) é de que os critérios e condições estabelecidos no §1º do Art. 2º (BRASIL, 2000a) são meramente exemplificativos (NISHIOKA *et al.*, 2016, p. 493). Nesse sentido, reconhecendo a problemática para a análise dos referidos critérios, demonstrada, inclusive, por Nishioka *et al.* (2016) nas análises de jurisprudências do CARF do período de 2000 a 2015, procedeu-se à análise de quais critérios estavam presentes e quais não nos instrumentos coletados, sem pretensão de esgotamento da matéria, diante da subjetividade de algumas regras e também pela autonomia da vontade das partes – até certo ponto – na elaboração das regras da PLR.

Desse modo, para que fossem feitas as análises, foram estabelecidas divisões dos instrumentos coletivos encontrados, conforme Gráfico 4:

GRÁFICO 4 – NEGOCIAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS



FONTE: O Autor (2022).

Foram estabelecidos, portanto, quatro critérios para a análise da PLR, sendo eles: negociação por PLR com o estabelecimento de metas e/ou índices de produtividade, totalizando 112 (cento e doze) instrumentos; instrumentos que continham promessa de negociação ou de implementação da PLR, totalizando 108 (cento e oito); negociação por PLR sem o estabelecimento de metas e índices de produtividade, computando 87 (oitenta e sete) instrumentos; e estabelecimento de pagamento de valor fixo pela PLR, totalizando 30 (trinta) instrumentos.

O primeiro grupo de instrumentos analisados continha cláusulas que condicionavam os valores de PLR a serem distribuídos ao cumprimento de metas e/ou indicadores de produtividade. Inicialmente, importante observar que as partes negociantes dos instrumentos analisados neste grupo reconhecem a importância da PLR para o incentivo e reconhecimento do trabalho, ao passo que a empresa também se beneficia com o empenho do trabalhador, conforme cláusula encontrada: “O objetivo do presente PPR é motivar a performance individual dos EMPREGADOS, atrelando este desempenho ao alcance dos objetivos globais da EMPREGADORA”.

As cláusulas observadas neste grupo cumpriam os requisitos do Art. 2º, parágrafo 1º (BRASIL, 2000a) e também estabeleciam metas e/ou índices de produtividade que, uma vez atingidos, acarretariam no pagamento da PLR, conforme descrição de cálculo contida na

cláusula. Em razão da variedade de metas e índices estabelecidos, elaborados de acordo com a individualidade de cada empresa, sua realidade no mercado, seu tamanho e potencial para lucratividade, dentre outros fatores, não foi aprofundada a análise pontual do conteúdo de cada uma dessas cláusulas.

Todavia, foi possível notar que algumas metas se repetiram com considerável frequência, e a principal delas foi a meta das faltas não justificadas, como no seguinte exemplo:

Serão adotados como critério para avaliação das metas, os indicadores abaixo, sendo que o resultado do PPLR poderá sofrer redução para todos os trabalhadores ou para um trabalhador individualmente caso ocorra alguns dos fatores abaixo, isoladamente ou cumulativamente:

1- ABSENTEISMO

O empregado que tiver faltas injustificadas no período de apuração (ano base), perderá o direito ao recebimento do montante pertinente ao PPLR do respectivo ano proporcionalmente às *[sic]* faltas, na seguinte proporção:

- a) 01 (uma) falta injustificada em qualquer um dos meses do período de apuração, o empregado perderá o direito de receber o equivalente a 20% (vinte por cento) do montante ora estipulado para o PPLR.
- b) 02 (duas) faltas injustificadas em qualquer um dos meses do período de apuração, o empregado perderá o direito de receber o equivalente a 40% (quarenta por cento) do montante ora estipulado para o PPLR.
- c) 03 (três) faltas ou mais injustificadas em qualquer um dos meses do período de apuração, o empregado perderá o direito de receber o equivalente a 60% (sessenta por cento) do montante ora estipulado para o PPLR.
- d) 04 (quatro) faltas ou mais injustificadas em qualquer um dos meses do período de apuração, o empregado perderá o direito de receber o equivalente a 80% (oitenta por cento) do montante ora estipulado para o PPLR.
- e) 05 (quatro) faltas ou mais injustificadas em qualquer um dos meses do período de apuração, o empregado perderá o direito de receber o equivalente a 100% (cem por cento) do montante ora estipulado para o PPLR.

Assim como o exemplo acima, dos 112 (cento e doze) instrumentos analisados, foram identificados 53 (cinquenta e três) contendo cláusulas que estabeleciam o critério absenteísmo – ou seja, a quantidade de ausências do empregado durante o horário de trabalho – como fator de influência no cálculo da parcela da PLR. As cláusulas estipulavam, principalmente, que o valor da PLR poderia ser calculado proporcionalmente ao número de faltas injustificadas dos trabalhadores, conforme quantidade estabelecida pelas empresas, ou até mesmo poderia haver perda do direito ao pagamento integral do valor em virtude do descumprimento do critério imposto.

A estipulação do absenteísmo como critério para PLR é assunto controverso e, por isso, algumas considerações precisam ser feitas. Há decisões no CARF considerando o critério absenteísmo como inapto para a concessão de PLR visto que é uma obrigação natural do contrato de trabalho, mas há, também, decisões que o consideram critério apto para configurar

a PLR, pois o fato de uma empresa contar um percentual baixo de absenteísmo significa que potencialmente é mais produtiva do que uma com percentual elevado (NISHIOKA *et al.*, 2016, p. 509).

Corroborar-se com o entendimento de que o absenteísmo não poderia ser critério válido para a verificação de PLR em razão da assiduidade ser um dos deveres do trabalhador no cumprimento de seu contrato de trabalho. Conforme abordado no item 3.3.4 deste trabalho, no pagamento de verbas a título de PLR que não estejam em conformidade com a lei (BRASIL, 2000a), desconsidera-se a natureza indenizatória e atribui-se natureza salarial à parcela, incidindo todos os encargos tributários devidos. Por isso, os órgãos de proteção dos trabalhadores e os sindicatos devem estar atentos a práticas empresariais que visam burlar a legislação trabalhista sobre o tema, pois se torna mais vantajoso para o empregador o não pagamento dos impostos.

Além do posicionamento acima, entende-se que as cláusulas negociadas sobre absenteísmo possuem semelhança ao pagamento de prêmios, todavia não possuem mais estrita conformidade com as novas normas sobre o assunto (BRASIL, 2017), em virtude da forma como foram negociadas. Os prêmios são parcelas contraprestativas – logo, ostentam nítido caráter salarial – pagas em virtude de uma conduta do trabalhador decorrente do contrato de trabalho ou, então, de um fator eleito pelo empregador como forma de estímulo à produtividade ou zelo do cumprimento do contrato (DELGADO, 2017, p. 265).

As verbas pagas a título de prêmios, que antes da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) possuíam caráter salarial, agora possuem caráter indenizatório, e são conceituadas pelo §4º do Art. 457 da CLT (BRASIL, 1943):

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades** (grifo nosso).

De acordo com o novo conceito estabelecido em lei (BRASIL, 2017), para que a norma seja aplicada e afastada a natureza salarial das verbas pagas como prêmios, a situação fática deve estar em plena conformidade com pressuposto estabelecido, qual seja o "desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades". No entanto, a simples observância de assiduidade ao longo do contrato de trabalho não corresponde ao pressuposto estabelecido, haja vista que é obrigação de conduta do empregado.

Na análise das cláusulas que continham como metas o absentéismo para a conquista da PLR, entende-se que fica mascarada a obrigação do pagamento de verba salarial ao trabalhador, visto que não se enquadra em critério válido para PLR, tampouco se caracteriza como prêmio, pois não há a verificação de desempenho superior, como exigido pela nova legislação (BRASIL, 2017). Nesse sentido, tem-se decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

PRÊMIO. EXIGÊNCIA DE 'DESEMPENHO SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO NO EXERCÍCIOS DAS ATIVIDADES DO TRABALHADOR". NATUREZA JURÍDICA SALARIAL SE O PAGAMENTO DECORRE DE CONDUTA NATURAL E NÃO EXTRAORDINÁRIA, COMO POR EXEMPLO PELA ASSIDUIDADE DO EMPREGADO NO SERVIÇO. O prêmio tem como pressuposto o "desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades", como exige o § 4º do artigo 457 da CLT para impedir a sua integração salarial. **No caso de pagamento de verba pela assiduidade do empregado, nítido o seu caráter salarial, pois a assiduidade é o que ordinariamente se espera do empregado, por se constituir inclusive em condição natural da própria relação de emprego.** (TRT 12. Processo 0000856-19.2020.5.12.0061. Des. Roberto Luiz Guglielmetto. Publicação: 31/03/21)¹⁰ (grifo nosso).

Depreende-se, assim, que, se nem a caracterização de prêmio por assiduidade é permitida, a concessão de PLR pelo mesmo motivo também não poderia ser negociada, por se tratar de previsão de conduta já esperada pelo empregado, já que a assiduidade é sua obrigação natural dentro da relação de emprego.

Foram encontrados, também, instrumentos assegurando o direito de PLR, contudo sem o estabelecimento de metas, indicadores de produtividade ou outros critérios, conforme indicado na Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000a) e observado nas cláusulas analisadas anteriormente. Esse grupo totalizou 87 (oitenta e sete) instrumentos negociados, os quais continham cláusulas mais amplas, estabelecendo que o pagamento da PLR seria por liberalidade do empregador na hipótese do alcance dos resultados e metas previstos:

Caso a ACORDANTE resolva, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, fazer a distribuição dos lucros com todos os seus empregados, nos primeiros meses do ano, ou em 2 (duas) parcelas com intervalo máximo de 6 (seis) meses entre elas em valor a ser aquilatado por ocasião da referida distribuição, **fica ajustado que a distribuição de lucros será feita por liberalidade da empresa** e não gerará quaisquer outros direitos para os empregados, especialmente a obrigação de novo pagamento no futuro, assim

¹⁰ Disponível em: http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:16355222. Acesso em: 17 jan. 2023.

como não incidirá o montante sobre as demais verbas, na forma do que estabelece a referida Lei 10.101/2000.

§ 1º - O pagamento da distribuição de lucros, na forma acima prevista, só ocorrerá se o resultado da ACORDANTE for positivo, sendo que em tal caso o valor a ser pago será discutido e informado aos empregados (grifo nosso).

Não há que se falar em liberalidade na distribuição dos lucros e resultados uma vez firmada em negociação coletiva. A comissão de negociação é soberana e o instrumento coletivo fruto da negociação possui força vinculante entre as partes, não podendo dele se esquivarem. Além disso, os resultados e metas previstos nessas cláusulas não constavam dos ACTs e CCTs analisados, o que torna impossível averiguar se os trabalhadores tinham amplo conhecimento dos critérios os quais estavam condicionados para o alcance da PLR.

Conforme jurisprudência do CARF, é possível que sejam negociados os detalhes da PLR em documento apartado, desde que, na negociação, sejam estipulados seus contornos gerais (NISHIOKA *et al.*, 2016, p. 499). Nesse sentido, entende-se importante o amplo conhecimento dos critérios da PLR por todos os interessados, com o devido acompanhamento do sindicato na sua elaboração, pois, assim, evita-se o estabelecimento de critérios muito rigorosos ou impossíveis, como metas inatingíveis, com o intuito de que dificilmente seja efetivada a PLR.

Outro grupo de cláusulas analisadas estabeleciam o compromisso da empresa em verificar a possibilidade de implementação da PLR, por meio de negociação com o sindicato, estipulando um período para tal ou não, como no exemplo:

A Empresa signatária deste acordo negociará com o Sindicato Laboral e comissão de trabalhadores, a possibilidade de nos termos do art. 7º, inciso XI primeira parte, e do art. 8º, inciso VI da Constituição Federal e nos termos da Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, implementar um programa de participação nos lucros, resultados e ou metas, para o período de 2016/2017. Para tanto, a Empresa abrangida pelo presente acordo, já formalizou o presente, o qual possui vigência bienal pelo seguinte período: 2015/2017. Parágrafo único. Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

A partir do compromisso firmado entre as partes, importante a verificação se foi cumprido posteriormente. Dessa forma, foi realizada busca no Sistema Mediador, por meio do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) das empresas, a fim de verificar o cumprimento do acordado em instrumentos coletivos posteriores. Dos 108 (cento e oito) instrumentos com promessa de PLR, 55 (cinquenta e cinco) eram CCTs, o que impossibilita a verificação de

negociação futura, haja vista a ausência de empresa como parte negociante. Dos 53 (cinquenta e três) instrumentos restantes, ou seja, ACTs, somente foram encontrados 23 (vinte e três) instrumentos firmados posteriormente com o estabelecimento de PLR, conforme negociado anteriormente. O baixo número de cumprimento denota que as partes, especialmente o sindicato, não obteve a força necessária para que seja dado efetividade à implementação da PLR, mesmo com o indicativo de negociação já formalizado previamente em acordos e convenções coletivas.

Por fim, foram analisadas 30 (trinta) cláusulas que estabeleciam valores fixos para as parcelas de PLR, sem mencionar critérios a serem cumpridos para que a parcela seja devida ou, ainda, estipulando valor fixo mediante atendimento de regras de critérios básicos, como a não existência de faltas injustificadas:

Fica acordado desde já que, o valor do prêmio do Programa de Participação nos Resultados (PPR), é de R\$ 1.175,00 (Um Mil e Cento e Setenta e Cinco Reais).

a) O pagamento será efetuado em 12 parcelas de iguais valores de R\$ 97,91 (Noventa e Sete Reais e Noventa e Um Centavos).

b) Fará jus o recebimento do (PPR) mensal o trabalhador que não tenha falta ou ausência de qualquer natureza no período do fechamento do cartão de ponto dos meses de referencia [*sic*], exceto acidente de trabalho.

O pagamento de valores fixos de PLR e a não estipulação, ou estipulação insuficiente, de metas já foi tema de análise do CARF. Segundo Nishioka *et al.* (2016, p. 508-509, grifo nosso),

[...] o CARF chancelou a acusação fiscal, por entender que **o plano de PLR não estipulou qualquer meta ou critério para o seu pagamento**, sendo suficiente a permanência nos quadros da empresa ou a mera existência de lucro, sem qualquer índice mínimo exigido. [...] **o pagamento de parcelas fixas, desvinculadas do atingimento de metas, foi considerado como suficiente para a configuração da natureza salarial das verbas pagas**, sob o argumento de que a PLR é remuneração flexível, que depende de variáveis como o desempenho dos funcionários, lucros e resultados.

Como já mencionado, o desvirtuamento do pagamento das parcelas de PLR configuram a natureza salarial das verbas, o que acarreta o recolhimento das contribuições fiscais devidas. Por conseguinte, acaba-se onerando os custos do empregador, situação em que se observam muitas fraudes devido ao aumento de seus custos.

Além disso, outro ponto das referidas cláusulas em desacordo com a Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000a) é a periodicidade do pagamento das verbas. Segundo o §2º do Art. 3º, “É

vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil” (BRASIL, 2000a).

As cláusulas analisadas estipularam o pagamento de PLR para os trabalhadores em 12 parcelas, essa periodicidade, portanto, não é abarcada pela Lei nº 10.101 (BRASIL, 2000a), fazendo incidir a natureza salarial das parcelas, conforme demonstrado nas análises de jurisprudência do CARF:

[...] a inobservância da periodicidade de pagamentos prevista pelo art. 3º, §2º da Lei nº 10.101/00 acaba por violar “o espírito da PLR, que é o de não substituir salário”. No voto condutor, foi ressaltado que a obrigatoriedade de os pagamentos serem realizados com a periodicidade mínima [...] foi instituída justamente visando a mitigar o risco de os empregadores pagarem PLR como forma de substituição ou complementação de salário. (NISHIOKA *et al.*, 2016, p. 517, grifo nosso).

O salário é a contraprestação devida ao trabalhador em razão dos seus serviços prestados em virtude do contrato de trabalho e em nada se confunde com o pagamento da PLR, o que é expressamente previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988), inclusive. O pagamento da PLR em periodicidade diferente da estipulada legalmente (BRASIL, 2000a) somente tem por objetivo a fraude no pagamento do aumento salarial de modo a se abster da tributação previdenciária.

Ademais, em razão da PLR ser um valioso instrumento de incentivo ao rendimento do trabalho, instrumentos que não apresentem condicionantes aos valores de PLR a serem pagos, como por exemplo o cumprimento de metas, mas sim valores fixados que serão pagos independentemente do alcance dessas metas, não possuem papel de incentivo tanto quanto aqueles instrumentos que apresentam condicionantes. O empregado, ao saber previamente que, independentemente do resultado da empresa terá direito à parcela com valor pré-determinado, tende a não manter conduta de plena cooperação para que sejam alcançados os resultados estipulados e, por conseguinte, seja contemplado com o valor de PLR.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM NEGOCIAÇÕES EM MATO GROSSO DO SUL À NECESSIDADE DE FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA E DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

Condições precárias de trabalho, acentuadas com a eclosão da Revolução Industrial, fizeram surgir a necessidade de organização dos trabalhadores para o combate da exploração de sua mão de obra em condições degradantes e desumanas. Dessa organização, surgiram movimentos de reivindicação e resistência dos trabalhadores que culminaram no desenvolvimento das organizações sindicais que, a partir de então, permitiram a conquista de direitos básicos quando se pensa em trabalho.

O movimento sindical, portanto, exerceu e ainda exerce papel fundamental na conquista de direitos fundamentais aos trabalhadores e também na ampliação desses direitos, sempre com vistas à maior democratização da relação de emprego. Sua essencialidade é verificada pela discrepância de poderes existente nas relações laborais, cuja concentração nas mãos do capital atua em detrimento dos direitos humanos dos trabalhadores. Devido seus interesses opostos aos dos empregadores, o sindicato – com seu papel de enfrentamento, imprescindível para o equilíbrio da relação –, encontra óbice para atuação nos locais de trabalho.

Considerando que a atuação dos atores sociais em cooperação é o melhor caminho para a justiça social, tem-se que a atividade empresarial deve ser desenvolvida em termos comunitários, concedendo, portanto, maiores possibilidades de participação dos trabalhadores e dos sindicatos nas tomadas de decisões e em assuntos que lhes digam respeito. Contudo, o conflito de interesses presente na relação faz com que a harmonia desta seja prejudicada. Logo, para que sejam amenizadas as diferenças existentes na relação de emprego, necessário promover formas de participação dos trabalhadores de modo a descentralizar o poder concentrado somente no empregador, e as formas de participação estudadas nessa pesquisa são algumas delas.

Como visto, os direitos de participação e representação, no Brasil, são garantidos constitucionalmente (BRASIL, 1988). O direito de representação incumbe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, assim como garante a eleição de um representante dos trabalhadores em empresas com mais de duzentos empregados, com vistas, exclusivamente, à realização de tratativas diretas com os empregadores.

A representação sindical possui histórico robusto nas relações trabalhistas brasileiras, estando presente no cotidiano dos trabalhadores, que, via de regra, entendem sua função. Contudo, o distanciamento que se verifica entre o comando e os trabalhadores, muito

comumente observado na organização do trabalho no Brasil, acabam por criar barreiras na efetivação desses direitos.

Já as formas de participação direta dos trabalhadores encontram mais dificuldade ainda para se afirmarem no direito brasileiro. Foi o que ocorreu com a representação direta dos trabalhadores, que somente foi inserida nos Artigos 510-A a 510-D da CLT com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017). O mesmo é observado com a participação na gestão, pouco utilizada no Brasil, e a PLR, que possui regulamentação mais antiga (BRASIL, 2000a), mas ainda não é amplamente difundida no País.

Diante do ideal democrático de cooperação entre as partes, portanto, a negociação por formas de participação dos trabalhadores se torna imprescindível. Com a negociação em prol dos delegados sindicais e sua atuação dentro da empresa, espera-se que os sindicatos conheçam melhor a realidade da categoria, aproximem-se de sua base de atuação e mantenham relação próxima com a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Do mesmo modo, espera-se que, utilizando de seu poder negocial, os sindicatos atuem em benefício da representação dos trabalhadores, conquistando direitos ainda não assegurados e, ainda, negociando acerca da participação obreira na gestão e nos lucros da empresa. Isso proporcionará maior engajamento obreiro para a atuação na gestão haja vista a possibilidade de contrapartida financeira advinda da participação nos lucros, o que proporcionará ganhos de justiça social para os trabalhadores.

Para o entendimento da participação dos trabalhadores na realidade de Mato Grosso do Sul, esta pesquisa partiu dos conhecimentos encontrados nas bibliografias solidificadas do Direito, da Sociologia e áreas afins, mas também em dissertações e teses mapeadas pela BDTD. Com a base de dados estabelecida, notou-se que a temática é ainda pouco explorada e, apesar de necessárias algumas atualizações tendo em vista a implementação da representação dos trabalhadores por exemplo, apresentam valiosas contribuições.

Pela perspectiva trazida por Montanari (2008), depreende-se que a ausência de espaços na empresa que possibilitem a solução de conflitos decorrentes da relação de trabalho se deu pelo fato de a construção histórica das relações de trabalho no Brasil se fundamentar, essencialmente, na concentração do poder: primeiramente, de forma absoluta pela sociedade escravista e, depois, de forma menos concentrada, com a introdução do sindicalismo, controlado pelo Estado, e a promulgação da CLT (BRASIL, 1943), inspirada no modelo fascista italiano.

Com Gonçalves (2004), nota-se a importância da existência da organização dos trabalhadores no local de trabalho para um sistema democrático das relações de trabalho, cuja organização, assegurada pela liberdade e autonomia sindical, possibilita a realização de contrato

coletivo de trabalho como forma de ampliar a participação e diálogo sindical com os empregadores, conferindo maior autonomia para os atores conduzirem melhor sua relação, diminuindo a presença estatal e contribuindo, de maneira decisiva, para o aumento da qualidade da produção e do trabalho.

Reafirma-se, com as análises de Fochesatto (2002), a possibilidade de incentivo que a PLR consegue desenvolver nos trabalhadores, em virtude do retorno financeiro que os empregados esperam ao atingirem os resultados esperados. Com Batalha (2014), reitera-se que participação do trabalhador ainda não é efetivamente garantida aos trabalhadores brasileiros, muito devido à ausência de manifestação legislativa infraconstitucional, mesmo com a garantia constitucional, a respeito da participação na gestão e da representação direta dos trabalhadores, sendo esta última lacuna preenchida com a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017). Assim, apesar desse avanço legislativo no campo das relações sociais, há a necessidade de se verificar se este direito vem sendo realmente usufruído pelos trabalhadores e quais são as tendências presenciadas pelos trabalhadores sul-mato-grossenses a partir dessa efetivação, o que foi pretendido com esta dissertação.

Ao realizar as análises da negociação coletiva em Mato Grosso do Sul, relativas ao período de 2015 a 2020, esperava-se que fosse encontrada negociação por parte do sindicato para a instituição de formas de participação direta do trabalhador, mais especificamente de representação dos trabalhadores no âmbito da empresa, pois, aos sindicatos, sempre foi permitido negociar sobre o tema, mesmo antes de sua regulamentação legal. Todavia, ao observar que antes da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) as cláusulas continham assuntos meramente sindicais, conclui-se que os sindicatos sul-mato-grossenses não buscam pela negociação desses direitos aos seus representados.

Igualmente, a negociação posterior à Reforma (BRASIL, 2017), baseada em cláusulas que visam a não implementação da representação dos trabalhadores nas empresas, demonstra que os sindicatos ainda pretendem manter o monopólio pela representação e não consideram atuação conjunta com a representação dos trabalhadores, como recomendada pela OIT e melhor observada no estudo das formas de participação em Portugal e Alemanha.

Ambos os Países estudados possuem sistema de duplo canal de representação, tal como o Brasil. Porém, a unicidade sindical é observada somente no sistema brasileiro, vigendo nos demais o regime de pluralidade sindical – forma mais democrática, conforme defendido ao longo desta pesquisa. Nota-se que as experiências culturais da Alemanha e de Portugal encaminharam para um modelo mais participativo, onde os sindicatos e as comissões dos trabalhadores compreendem a necessidade de atuarem em cooperação, de forma a

complementarem suas forças na busca de melhores condições de trabalho para seus representados.

Em Portugal, as comissões de trabalhadores e os delegados sindicais possuem as mesmas garantias, o que ainda não possui regulamentação no Brasil. Também, observa-se maior capilaridade das comissões de trabalhadores em empresas que possuem diversos estabelecimentos, pois existe a garantia de criação de subcomissões para alcançar melhor as demandas dos trabalhadores nas diversas unidades, o que, também, ainda é assunto que exige maior esclarecimento na legislação brasileira.

Outra garantia muito importante dada aos trabalhadores portugueses é a participação na elaboração da legislação do trabalho, garantida na Constituição do País (PORTUGAL, 1976). Esta garantia não é observada no Brasil, o que já gerou repercussões negativas aos trabalhadores, observadas com a aprovação da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) sem ampla discussão com a classe trabalhadora, trazendo alterações no âmbito coletivo que enfraquecem os sindicatos. Denota-se, portanto, que assegurar esta mesma garantia aos trabalhadores brasileiros se torna extremamente relevante para que situações semelhantes não ocorram mais.

Na Alemanha, observa-se que a base da representação dos trabalhadores são as comissões de empresa, o que não é observado no Brasil, onde o monopólio ainda é dos sindicatos. Naquele País, a obrigação pela instituição de comissões de empresa foi estabelecida legalmente e foram garantidos direitos de gestão aos trabalhadores que, com o passar dos anos, transformou-se na forma mais utilizada de participação, reconhecida mundialmente como cogestão. Desse modo, acredita-se que também instituir a obrigação legal dessas formas de participação no Brasil pode ser um estímulo para maior aceitação e posterior normalização das comissões dentro das empresas, que ainda não são muito observadas no território brasileiro.

Nas análises a respeito da participação dos trabalhadores sul-mato-grossenses, verificou-se que os sindicatos não conseguem se inserir adequadamente na empresa. Sua presença nos locais de trabalho se dá, habitualmente, apenas pela utilização de quadro de avisos nos estabelecimentos empresariais, o que não permite sua participação democrática no ambiente de trabalho. Do mesmo modo, a representação direta dos trabalhadores, que apenas recentemente foi regulamentada, ainda não se desenvolveu adequadamente em grande parte pela monopolização que os sindicatos ainda mantêm na representação obreira, à vista das cláusulas negociadas sobre a não constituição das comissões de trabalhadores ou pela representação delas a cargo dos sindicatos.

Sobre este ponto, entende-se que a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), ao permitir que o negociado sobre representantes dos trabalhadores prevaleça sobre a lei, permitiu, por conseguinte, que a negociação pela não instituição das comissões fosse autorizada e prevalecesse sobre a lei. Essa permissão legal autoriza o sindicato a continuar com o monopólio da representação dos trabalhadores, mesmo em um sistema de duplo canal, como é no Brasil, o que vai de encontro às orientações e preceitos internacionais, além de ser reprovável do ponto de vista democrático, pois não concede espaço para a participação do trabalhador por meio da representação direta.

Neste aspecto, entende-se que em um sistema de pluralidade sindical, as análises dos instrumentos coletivos teriam resultados diferentes do que encontrado no sistema de unicidade brasileiro. O regime de pluralidade sindical permite maior participação tanto do sindicato como das comissões de trabalhador nos locais de trabalho, sendo necessária, portanto, a extinção da unicidade sindical no Brasil e trabalhada a unidade sindical, que é a escolha espontânea por um sindicato representativo.

Isto posto, verifica-se que a participação dos trabalhadores negociada em Mato Grosso do Sul corresponde à uma participação fraca, visto que somente permeiam alguns direitos de informação e/ou de consulta, por vezes não interligados, reconhecidos por lei ou por acordos coletivos. O grau de democratização da relação de emprego no referido Estado, portanto, também se encontra em nível baixo, necessitando de melhores negociações para que o ideal democrático da participação seja realmente atingido.

Além disso, sob as análises de Rawls (2008), a inadequada participação dos trabalhadores na vida da empresa e, em contrapartida sua participação nos lucros, resultada pela ineficaz ou inexistente negociação sindical ou, ainda, resultada pela falta de interesse dos empregadores, indica que as instituições sociais que as instituições empresa e sindicato não correspondem a instituições justas. Refuta-se, em concordância com Rawls (2008), a possibilidade de lucrar a partir dos esforços cooperativos de outrem sem que haja contribuição justa da parte que obtém vantagem.

Do mesmo modo, a participação do trabalhador na gestão da empresa e nos lucros se justifica no ponto de vista da teoria de justiça de Rawls (2008), pois, para a justiça social, é necessário considerar os interesses de todos os cidadãos, que são iguais e possuem seu lugar na distribuição de renda e riqueza na sociedade. Ou seja, a possibilidade de maior distribuição de renda que a participação dos trabalhadores permite, consiste em atendimento à justiça social.

Diante das análises, avalia-se ser necessário maior institucionalização das formas de participação dos trabalhadores, a exemplo do que é visto em Portugal e Alemanha. O

estabelecimento de obrigação legal para que determinados direitos sejam melhores efetivados, tal qual o direito de participação na gestão e a PLR, também acredita-se ser um caminho importante para que sejam reconhecidos e estimulados no decorrer do tempo.

Ainda, entende-se ser imprescindível que os sindicatos resgatem a solidez do movimento sindical, de modo a reconquistar a força e a organização necessárias para o enfrentamento do capital, especialmente em nosso modelo de sociedade individualista. O conhecimento, por parte do trabalhador, das causas sindicais, das possibilidades de participação e da forma que ela influencia nas condições de trabalho desenvolve maior envolvimento deste com seu trabalho, o que lhe proporciona consciência de classe. Esta, por sua vez, torna-se grande aliada do próprio movimento de agregação de valor ao trabalho, uma vez que é com a consciência de classe que o trabalhador cria a noção de valorização do que lhe é próprio. A exemplo, pode-se citar que a compra de produtos nacionais gera maior lucro para as empresas daquele País e, por consequência, a divisão desses lucros gerará maiores quantias aos próprios trabalhadores.

Nesse sentido, entende-se que formas de incentivo para a implementação das modalidades de participação vistas nesta pesquisa, em especial da PLR devido ao seu aspecto econômico, sejam benéficas para o maior desenvolvimento econômico de uma região. Este incentivo pode ser possível com a criação selos de reconhecimento, conhecidos por cláusula label, concedidos aos sindicatos e às empresas por suas boas práticas e fomento à participação, com a isenção de taxas ou estímulo de crédito em contrapartida, por exemplo.

Entende-se necessário, também, o estímulo à participação do trabalhador, possibilitado pela discussão sobre cidadania no ambiente laboral, sendo importante que os sindicatos, principalmente, ofereçam oficinas e palestras a seus representados com essas temáticas. Por fim, o resgate do sentimento de pertencimento dos trabalhadores para com o trabalho é elemento fundamental para que as relações participativas no ambiente de trabalho sejam mais naturais, ao passo que, juntamente com os empregadores, ensejem situações de cooperação, objetivando uma relação construída mais harmoniosamente para a democratização da relação de emprego.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **A efetivação dos direitos fundamentais de cidadania nas relações de trabalho:** caminhos para o equilíbrio entre interesses econômicos e sociais. 2015. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade Federal de Fortaleza, Fortaleza, 2015. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=97378>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor.** São Paulo: Boitempo, 2011a.
- ANTUNES, Ricardo. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Revista Theomai: Estudos sobre Sociedad y Desarrollo*, Argentina, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtAntunes.pdf>. Acesso em: 4 fev. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (org.) **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 432-437.
- AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil:** passado, presente, futuro (?). São Paulo: LTr, 2013.
- ARRIGO, Gianni; CASALE, Giuseppe. *Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra: OIT, 2010.* Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_145914.pdf. Acesso em: 22 jan. 2021.
- BATALHA, Elton Duarte. **Democratização da relação de emprego:** a efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa. 2014. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/pt-br.php>. Acesso em: 7 dez. 2021.
- BIJOS, Leila; MENDES, Alessandra Torres Vaz. Um Estado de direito: movimento operário no Brasil. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 2, n. 2, p. 89-113, jul./dez 2012. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/1665/pdf>. Acesso em: 26 maio 2021.
- BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia.** Uma defesa das regras do jogo. Tradução: Marco Aurélio Nogueira. 14. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.
- BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.** Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, 1934. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 8 fev. 2022.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 1944. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=1%C2%BA%20Considera%2Dse%20acidente%20do,da%20capacidade%20para%20o%20trabalho>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2000b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19958.htm. Acesso em: 24 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. **Diário Oficial da**

União, Brasília, DF, 2000a. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2002. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 794, de 29 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1994. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1994/medidaprovisoria-794-29-dezembro-1994-377270-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 282 de 6 de agosto de 2007. Dispõe sobre a implantação do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR. **Ministério do Trabalho e Emprego**, Brasília, DF, 7 de ago. 2007. Disponível em:
http://www.trabalhoseguro.com/Portarias/port_282_2007_sistema_mediador.html. Acesso em: 22 abr. 2021.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), von 15 Jan. 1972. Disponível em: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>. Acesso em: 6 set. 2022.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND. Die Verfassung des Deutschen Reichs - Weimarer Reichsverfassung, 11. August 1919. Disponível em: https://www.jura.uni-wuerzburg.de/fileadmin/02160100-muenkler/Verfassungstexte/Die_Weimarer_Reichsverfassung_2017ge.pdf. Acesso em: 6 set. 2022.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Ciro Flamarion Santana. **A cidade-Estado antiga**. 4. ed. São Paulo: Ática, 1993.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1992.

CATTANI, Antonio David. Sindicatos - sindicalismo. *In*: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (org.) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 335-340.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. *In*: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy *et al* (org.). **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007. p. 351-371. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2014/07/merged.compressed.pdf>. Acesso em: 10 out. 2020.

COLUMBU, Francesca. Representação dos trabalhadores na empresa. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/403/edicao-1/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa>. Acesso em: 10 out. 2021.

CÓRDOVA, Efrén. *Participación de los trabajadores en las decisiones dentro de la empresa: tendencias y problemas actuales*. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 101, n. 2, p. 139-156, abril-junio. 1982. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1982-101-2\)139-156.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1982-101-2)139-156.pdf). Acesso em: 19 jun. 2022.

CRIVELLI, Ericson. **Democracia sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000.

CRUZ, Helvia Leite. **Condições de construção histórica do sindicalismo docente de educação básica**. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/1218>. Acesso em: 28 maio 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DIAZ BORDENAVE, Juan. **O que é participação**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico: D-I**. 3. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2008.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Tradução: Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Crítica de la libertad sindical*. **Derecho PUCP**, n. 68, p. 33-61, 21 jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 27 jun. 2021.

FARAH, Elias. **Cidadania**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

FOCHESATTO, Sidnei Alberto. **Os planos de incentivos e recompensas como fatores de motivação**: estudos de caso nas duas maiores empresas do ramo metal-mecânico de Caxias do Sul. 2002. 136f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3510>. Acesso em: 4 de jan. 2022.

FRANÇA, Teones. **Novo sindicalismo no Brasil**: histórico de uma desconstrução. São Paulo: Cortez, 2013.

GONÇALVES, Francisco Luiz Salles. **A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas**: dinâmicas e tendências. 2004. 98f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2004. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/1258>. Acesso em: 4 jan. 2022.

GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos & cidadania**. São Paulo: Atlas, 2012.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2015.

JOÃO, Paulo Sergio. **Participação nos lucros ou nos resultados da empresa**. São Paulo: Dialética, 1998.

JOÃO, Paulo Sergio. Participação nos lucros ou nos resultados – evolução e compreensão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 11, p. 213-236, 2000.

JOÃO, Paulo Sergio; PERESSIN, Paulo Antonio. A representação de trabalhadores nos locais de trabalho como forma de efetivação dos direitos trabalhistas – provocações sobre as inovações trazidas pela reforma trabalhista. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org.) **Reforma Trabalhista: primeiras impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

JOÃO, Paulo Sergio. **Relação de trabalho em busca de resultados**. 2011. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/126368/relacao-de-trabalho-em-busca-de-resultados>. Acesso em: 11 jan. 2022.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas *et al.* Reforma trabalhista: representação na empresa: novo e democrático espaço de diálogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, n. 2, p. 26-72, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/145991>. Acesso em: 02 jun. 2021.

LIMA JÚNIOR, Jayme Benvenuto. **Os direitos humanos, econômicos, sociais e culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LOBOS, Julio. **Sindicalismo e negociação**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

MARQUES, Sílvia. **Sociologia da educação**. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2015.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Eficácia das normas constitucionais sobre justiça social. **Revista do Serviço Público**, v. 39, n. 4, p. 63-78, 2017. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2239>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MONTANARI, Ney Duarte. **A democratização do poder nas empresas e a participação nos lucros ou resultados - PLR**. 2008. 226f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8126>. Acesso em: 18 jan. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa**. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NISHIOKA, Alexandre Naoki (Coord.) *et al.* Participação nos lucros e resultados. In: SANTI, Eurico Marcos Diniz de (Coord.) *et al.* **Repertório Analítico de Jurisprudências do CARF**. São Paulo: Max Limonad, 2016.

Disponível em: <https://www.euricosanti.com.br/repertorio-analitico-de-jurisprudencia-do-carf>. Acesso em: 12 jan. 2023.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 6. ed. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm. Acesso em: 6 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. São Francisco, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Genebra, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C135 - Proteção de Representantes de Trabalhadores**. Genebra, 1971a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 6 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 7 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/publicacoes/WCMS_231054/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20presente%20Recopila%C3%A7%C3%A3o%20sintetiza%20e,da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20sindicais. Acesso em: 5 abr. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Conferencia Internacional del Trabajo. Memorial del Director General: Trabajo decente. 87ª Reunión**. Ginebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 6 fev. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R094 - Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)**. Ginebra, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312432:NO. Acesso em: 27 maio 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R129 - Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)**. Ginebra, 1967a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312467:NO. Acesso em: 27 maio 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R130 - Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)**. Ginebra, 1967b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312468:NO. Acesso em: 27 maio 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)**. Ginebra, 1971b. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312481:NO. Acesso em: 27 maio 2022.

PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**. Tradução: Luiz Paulo Rouanet. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

PEREIRA, Josecleto. **O trabalho e o equilíbrio social: Mercosul e Sindicalismo**. Porto Alegre: Síntese, 2000.

PINSKY, Jaime. Introdução. *In*: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da cidadania**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2014.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PORTUGAL. **Código do Trabalho (CT)**. Lei nº 7/2009. 2009. Diário da República nº 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 6 set. 2022.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 1976. Diário da República nº 86/1976, Série I de 1976-04-10. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>. Acesso em: 6 set. 2022.

PORTUGAL. **Decreto-lei 215-B/75**, de 30 de Abril. 1975. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/29774/decreto-lei-215-B-75-de-30-de-abril>. Acesso em: 6 set. 2022.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução: Jussara Simões. Revisão técnica: Álvaro de Vita. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RODRIGUES, Iram Jácome. As comissões de empresa e o movimento sindical. *In*: BOITO JR., Armando *et al* (org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

ROMITA, Arion Sayão. A participação em lucros como meio de integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 68, p. 3-26, jul./ago. 1987.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. Representação dos trabalhadores na empresa. **Revista LTr**, v. 52, n. 11, p. 1331-1335, nov. 1988.

ROSSI, Waldemar; GERAB, William Jorge. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social**. Tradução: Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, n. 41, p. 103-120, out. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/KCkbMh43JQFRsKGYBRXfXqm/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

SILVA, Antônio Alvares. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 9. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1988.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VIERA, Liszt. **Cidadania e globalização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

VILELAS, José. **Investigação - O Processo de Construção do Conhecimento**. 2. ed. rev. e aum. Lisboa: Edições Sílabo, 2017.

VIOLA, Solon Eduardo Annes. **Direitos humanos e democracia no Brasil**. São Leopoldo: Unisinos, 2008.

VITA, Álvaro de. Liberalismo contemporâneo. *In*: AVRITZER, Leonardo *et al* (org.). **Dimensões políticas da justiça**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

WEISSMANN, James. **Democracia participativa**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2020.

WENCESLAU, Maurinice Evaristo; SCHLEICH, Ingrid Scudler. Reflexos históricos e culturais do sindicalismo brasileiro nos movimentos de enfrentamento à precarização do trabalho. *In*: 2ª Jornada Virtual Internacional em Pesquisa Científica: Direitos, Justiça e Cidadania, 2022, Porto. **Actas** [...]. Porto: Editora Cravo, 2022. p. 173-192.