REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Professora Coordenadora Ivani Contini Bramanti

Componentes do Grupo 3º C

Ademir Tadeu Magalhães
Cristina da Costa Melo
Danusa de Moraes Gheler
Eduardo Hernandez
Erika Maria dos Anjos
Francisco de Assis Correia
Jurandir Gracia de Rezende
Marvin Souza Santos
Maurício Vasallo Grande
Sandra Regina Marques
Victor Roberto Ferranti

Resumo: *Define Representação dos Trabalhadores na Empresa, proporcionando uma ampla visão dos modelos desta forma de representação de existente no Brasil, bem como a importância destes para a melhoria das relações de trabalho.*

Palavras-Chave: *Relações de Trabalho; Co-gestão; Autogestão; Sistema Único de Representação (SUR); CIPA; Comissão de Conciliação Prévia; Comissão de Fábrica; Comitê Sindical de Empresa; Garantias Constitucionais; Solução de Conflitos*

1. Conceito e Finalidade

Representação dos trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local do trabalho, tendo em vista a melhoria das relações de trabalho.

Seu fundamento primordial é a organização social da empresa, que pressupõe abandono das condições individualistas para a adoção de uma política destinada não só à consecução dos objetivos econômicos, mas, também, de finalidades sociais que implicam a distribuição do poder de decisão nas diversas instâncias empresariais.

Algumas das modernas teorias doutrinárias de administração de empresas afirmam que sua finalidade é a plena participação do trabalhador nas deliberações em diversos graus da hierarquia da instituição até se elevar ao nível final de decisão pela cúpula da administração empresarial.

Neste contexto, tem-se que o objetivo principal da representação dos empregados na empresa é a promoção do entendimento entre empregados e a própria empresa, em prol da integral realização do trabalhador na organização para a qual presta serviço, seja ela econômica, ou ainda de aumento de produtividade, o que é possível em decorrência do clima harmonioso em que se desenvolvem as

relações trabalhistas, vez que os trabalhadores participam no processo de decisões sobre as coisas que as afetam.

Vale lembrar que o entendimento quanto a natureza jurídica deste instituto não é pacífico entre os doutrinadores, existindo diversos estudos que versam sobre o tema em questão.

Dentre estes estudos destaca-se o que considera a representação dos trabalhadores na empresa pela óptica subjetiva, tratando-se, pois, da representação de vontades e de interesses o motivo que desencadeia a atividade da representação.

Há ainda um outro ponto de discussão quanto à natureza jurídica desta forma de representatividade, no sentido de saber se esta está relacionada a interesses individuais ou coletivos. Segundo Giuliano Mazzoni, a natureza é coletiva, vez que, em sendo estipulado o contrato de trabalho, o trabalhador aceita fazer parte da organização da empresa e, assim, ser representado pelas comissões internas, ainda que não tenha participado na eleição de seus membros.

Quanto à questão da personalidade jurídica, é de se afirmar que estas formas coletivas de representação não são dotadas de tal característica. Tal fato não é privilégio do Brasil, sendo que outros países também não atribuem personalidade jurídica à representação colegiada, porém, nestes países, assim como no Brasil, estes organismos possuem legitimidade para agir em juízo e qualidade para pactuar acordos coletivos.

Contudo, a representação dos trabalhadores na empresa é uma forma de manifestação dos empregados perante o empregador, para tutela dos interesses individuais e coletivos, exercida indiretamente, vez que não o é pelo empregado, mas sim por aqueles que têm o poder de falar em seu nome seus representantes.

Assim, ao lado do sindicato caminha este tipo de representatividade da classe trabalhadora, tipo este, entretanto, que pode estar ou não ligado ao sindicato da categoria de trabalhadores cujos direitos e interesses estão sendo defendidos. Esta forma de representação é especialmente utilizada nos países em que a representatividade sindical por empresa não é permitida como ocorre, inclusive no Brasil sendo esta a saída para adequar os anseios dos trabalhadores como um todo à realidade da empresa em que trabalha.

É importante que se mencione que este organismo não significa o esvaziamento dos sindicatos, mesmo porque a tendência manifesta é a dualidade de representações na empresa com uma adequada divisão de competências que, reunidas, almejam fins maiores, ou seja, o bem estar do trabalhador.

Dessa forma, tem-se que a única diferença entre sindicatos e representantes dos trabalhadores na empresa são seus princípios fundamentais, pois os organismos não essencialmente sindicais podem conduzir suas atividades segundo uma

ideologia de harmonia e colaboração com o empregador; porém, o sindicato sofre uma natural tendência para agir com uma ideologia de conflitos de oposição e luta permanente, por meio de seguidas confrontações com a empresa.

No tocante aos benefícios efetivos da utilização dos representantes dos trabalhadores na empresa, pode-se enumerar vantagens de várias ordens, dentre as quais destacam-se as seguintes:

- Sobre a Justiça do Trabalho, reduzindo o número de processos judiciais, uma vez que permite a solução de questões na própria empresa;
- Sobre os conflitos coletivos, atuando como forma de diálogo na empresa para impedir a repercussão do conflito na vida da sociedade;
- Sobre a estrutura da empresa, tornando-a democrática e social;
- Sobre a fiscalização trabalhista pela Delegacia Regional do Trabalho, uma vez que os órgãos de representação na empresa mantêm-se atentos contra o descumprimento da lei;
- Sobre os contratos individuais de trabalho, podendo cumprir importante função normativa e disciplinadora de direitos e deveres recíprocos dos seus sujeitos;
- Sobre o sindicato, revelando a experiência européia que o meio principal de que se valeu o sindicato para penetrar na empresa foi a representação dos trabalhadores, com o que ficou valorizada a liberdade sindical e foram criados mecanismos jurídicos de sua defesa contra os comportamentos considerados anti-sindicais, especialmente na Itália;
- Sobre o ambiente de trabalho, uma vez que a representação dos trabalhadores vela melhor pela vida, integridade física, saúde dos trabalhadores e prevenção contra acidentes de trabalho;
- Sobre as condições salariais, porque os problemas de salários são mais bem resolvidos quando as partes levam em consideração, mediante negociação direta, as peculiaridades de cada empresa e sua suficiência econômica.

2. Considerações da OIT - Organização Internacional do Trabalho

A OIT considera condição de pleno significado da liberdade sindical o reconhecimento, no plano da empresa, da representação dos trabalhadores.

Com o objetivo de dispensar melhor a proteção aos representantes dos trabalhadores na empresa, a OIT aprovou a Convenção nº 135 (1971) e a Recomendação n 143 (1971) sobre proteção dos membros da representação.

Em linhas gerais os termos de tais diplomas legais referem-se aos temas a seguir enumerados:

- A garantia de uma proteção eficaz aos representantes dos trabalhadores na empresa, contra todo ato que possa prejudicá-los, compreendendo a dispensa motivada por sua condição de representante, sua filiação sindical ou sua participação em atividades sindicais pautadas pela observância da lei;

- A preservação dos meios necessários para que na empresa os representantes dos trabalhadores possam desempenhar sem embaraços as suas normais atribuições, rápida e eficazmente;

- A observação de que, quando há representantes sindicais e não sindicais, devem ser tomadas medidas para que a presença destes últimos não se exercite de forma a debilitar a situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e se desenvolva de modo a fomentar a colaboração entre os dois tipos de representantes.

Essa proteção deve ser dispensada pelo direito interno de cada país, como garantia para a ação eficaz dos representantes contra todo o ato que possa prejudicá-los, compreendendo a dispensa motivada por sua condição, a filiação sindical ou a participação do representante em atividades sindicais pautadas pela observância da lei.

3. Representação dos Trabalhadores na Legislação Brasileira

No Brasil, a Constituição Federal de 1967, art. 165, V, embora declarando o direito do trabalhador de integração na vida e no desenvolvimento da empresa, excepcionalmente com participação na gestão não se mostrou eficaz, porque nenhuma lei regulamentadora do princípio foi elaborada, permanecendo uma lacuna legislativa.

Experiências espontâneas, entretanto, surgiram notadamente em São Paulo, com a iniciativa, em empresas do setor automobilístico de organizar a representação interna dos seus trabalhadores. Todavia, na medida em que o índice de conflitos nessas empresas acusou evolução, essas experiências não se ampliaram.

Em alguns casos as comissões internas foram criadas como decorrência de acordos coletivos entre o sindicato e a empresa. Uma questão jurídica relevante surgiu: quando uma comissão interna de representação dos trabalhadores é constituída por força de acordo coletivo entre o sindicato e a empresa, esta pode recusar a renovação da cláusula contratual em que a representação respaldou-se?

As cláusulas sobre comissão de representação dos trabalhadores caracterizam-se como cláusulas obrigacionais. Não são cláusulas normativas. Criam obrigações que vinculam, diretamente entre si, os signatários do acordo, que se comprometem a

regulamentar a instituição e funcionamento de um órgão na empresa destinado a, no interesse coletivo, agir como porta-voz dos trabalhadores considerados em grupo. Sua natureza é, assim, instrumental, desenvolvendo-se no sentido específico de meio de organização da autonomia coletiva no âmbito empresarial.

O problema da natureza destas cláusulas, no direito italiano, já foi debatido por Guido Zangari, que concluiu que pela sua natureza obrigacional, como também o são as cláusulas sobre formação e funcionamento de órgãos de conciliação e arbitragem, cláusulas constitutivas de comissões paritárias para a comissão interna de conflitos, cláusulas do tipo eleitoral-sindical de comissões internas, cláusulas de cessão de local para assembléia de trabalhadores na empresa, cláusulas sobre comissões de previdência, dentre outras, devem constar do acordo de representação, vez que estas são comissões do tipo instrumental-obrigacional. Assim, não sendo renovadas as cláusulas na negociação, a empresa não é obrigada a manter o reconhecimento da comissão.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 11, dispõe 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"*

O artigo 10 da mesma Constituição declara: *"É assegurada a participação dos trabalhadores e empregados nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação"*

Por outro lado, mantendo princípio já acolhido pela Constituição de 1967, a Carta Magna de 1988, no artigo 7º, XI, declara direito dos trabalhadores: *"Participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei."*

Essas são as bases constitucionais do modelo de representação dos trabalhadores, definido para o Brasil, por princípio constitucional.

Como pode-se perceber, é fundado em lei o direito de representação dos trabalhadores na empresa, o que não invalida a coexistência de experiências resultantes da própria ordenação não-estatal.

Esta terá uma forma colegiada ou individual, a primeira como co-gestão e, a segunda, por meio do representante singular. A co-gestão que depende de definição legal, tem caráter excepcional, com o que o critério do legislador é o da sua efetivação apenas nos setores e níveis de empresas nos quais a experiência encontrar condições de efetivação. Será restrita e particularizada. Não atingirá todas as empresas, mas apenas algumas.

A representação individual, ao contrário, é genérica, obrigatória, para todas as empresas de mais de duzentos empregados, não atingidas as que tiverem número

inferior. A forma de escolha do representante é a eleitoral. A finalidade de sua atuação é a promoção de entendimentos diretos com os empregadores para resolver os problemas individuais e coletivos. Especialmente na solução de conflitos individuais, a sua tarefa poderá ser de utilidade e contribuir para a diminuição do número de processos judiciais. Todavia, o representante não tem poderes para ajustar contratos coletivos; é um delegado dos trabalhadores; serve de ponte entre os trabalhadores e o empregador para, através do diálogo, encaminhar as questões e colaborar para um entendimento decisório interno no âmbito da empresa.

Além da co-gestão e do representante individual, outra forma prevista na constituição é a participação nos órgãos colegiados de deliberação de interesses profissionais ou previdenciários dos trabalhadores, e que são os órgãos do Poder Público, como os de natureza previdenciária, os órgãos da administração do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, os órgãos que deliberam sobre salários, política de emprego e os demais cuja atribuições estiverem voltadas para os fins indicados pela lei constitucional.

Ao permitir a eleição pelos trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos empregados, de um representante, a Constituição de 1988 não resolveu os casos nos quais uma empresa tem diversos estabelecimentos, cada um com mais de duzentos trabalhadores. A melhor solução seria aceitar um representante por estabelecimento; seria difícil a um só empregado representar satisfatoriamente os companheiros de outras cidades ou estados. A constituição não confere estabilidade ao representante, embora deveria, de acordo com a OIT. Assim, somente a terá se o dispuser uma lei ordinária ou as convenções ou acordos coletivos.

4. Formas de representação dos trabalhadores na empresa

4.1. Co-Gestão

Para o Prof. José Afonso da Silva, co-gestão é a participação dos trabalhadores, por delegado, comissões ou representantes nas decisões da empresa.

Temos sua melhor representação na Alemanha Ocidental, após a II Grande Guerra. O objetivo da co-gestão é constituir uma empresa democrática, diferente das empresas imperiais ou patriarcais da Revolução Industrial.

A co-gestão fundamenta-se em três pontos, a saber:

- A consciência coletiva dos trabalhadores, instigada pelos movimentos sindicais, que os levou a buscar maior participação ativa e direta nas decisões da empresa.
- A percepção, por parte dos empregadores, da necessidade de criação de um espírito de colaboração entre empregados e empregadores.
- A união dos dois pontos anteriores visando um melhor resultado para a produção econômica.

Com a mudança estrutural dos grupos sociais verificadas na segunda metade do século XX a idéia de co-gestão pôde ser consolidada apesar dessa consolidação não ser completa.

Para uma melhor compreensão dos fundamentos da co-gestão sob uma ótica rigorosamente capitalista, o Prof. Sebastião Machado Filho afirma o seguinte: *"a) transformar o trabalhador em colaborador do sistema capitalista, provocando nele o interesse pela empresa; b) arrefecer ou afastar, de vez, se possível, a luta de classes, dessa forma combatendo a pregação marxista, no campo prático; c) fortalecendo o regime da livre iniciativa privada na economia de mercado, e, portanto, o modo de produção capitalista em detrimento da "imposição" da socialização da propriedade dos meios da produção, com que o futuro está a acenar, a continuar o caos inflacionário resultante da anarquia da produção e da desgovernabilidade do comércio externo."*

A co-gestão pode estar presente no ordenamento da atividade individual do trabalho (como jornada, férias, etc.); na determinação de horários , turnos de trabalho para o cumprimento de uma ordem vinda da diretoria da empresa, por exemplo; nas decisões jurídico-financeiras (lucros, constituição de fundos, modificações da personalidade jurídica). Em todos esses casos pode haver participação dos empregados através de convenções coletivas ou pelos representantes desses empregados. Sendo assim, haverá co-gestão.

A principal forma de chegar a co-gestão é através da negociação coletiva, onde será criado um instrumento, que pode ser autônomo ou inserir-se em outro da mesma natureza, o Regulamento da Empresa. A natureza jurídica do Regulamento da Empresa será de contrato-lei ou ajuste normativo.

Pode-se chegar também à co-gestão através de uma disposição unilateral do empregador, no Regulamento da Empresa. Nesse caso, não existe a negociação coletiva, apenas um ato de poder de direção do empregador. Sua natureza será de fonte imperativa, mas esse instrumento só poderá ser alterado através de negociação coletiva posterior.

Nos países latino-americanos a co-gestão como forma de participação dos trabalhadores não mereceu nas legislações a mesma receptividade dos países europeus. Este fato pode ter sido causado por fatores sócio-econômicos, que desviaram a atenção do legislador para assuntos de maior relevância do ponto de vista social.

4.1.1. A co-gestão no Brasil

Sob o ponto de vista legislativo, a primeira participação de trabalhadores no Brasil foi regulamentada pelo Decreto-lei n. 7.036, de 10 de novembro de 1944 (art. 82), que dispunha sobre acidente do trabalho e criava Comissões Internas nos estabelecimentos com mais de 100 operários. Buscava-se com esse dispositivo legal

estimular o interesse pela prevenção de acidentes, apontar sugestões para evitá-los e traçar diretrizes acerca da fiscalização das medidas de proteção.

O inciso V, artigo 158, da Constituição de 1967 dispunha o seguinte: *"...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"*. Esse artigo traz o esboço do instituto co-gestão.

A Constituição de 1988 prevê no inciso XI, artigo 7, excepcionalmente a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. O artigo 10 (mesmo diploma) assegura a participação dos mesmos e de empregadores, nos colegiados dos órgãos públicos em que os interesses profissionais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. Não podemos negar que é uma forma democrática de administração pública.

4.2. Autogestão

Não podemos confundir autogestão com co-gestão. A co-gestão, como já vimos, é compartilhar a direção de um empreendimento, enquanto a autogestão é aquela onde uma das partes da relação de emprego não está incluída.

Everaldo Gaspar distingue os dois institutos da seguinte forma: *"A co-gestão é simples participação dos trabalhadores, por delegado, comissões ou representações nas decisões da empresa. A segunda é forma socializada de gestão pública e econômica; constitui modo de gerir a propriedade social dos meios de produção."*

Ensina Ruprecht, *"nesse sistema os trabalhadores têm o direito de participar na direção e solução de todos os problemas que possam apresentar-se na empresa, tanto nos serviços laborais, sociais e culturais como em qualquer outro. Quer dizer, a coletividade de trabalhadores é quem dirige a empresa"*.

A autogestão supõe a eliminação do empregador como proprietário privado da empresa. È o sistema de direção da empresa pela própria comunidade executora de suas tarefas, por delegação do Estado, seu proprietário em nome da sociedade. Desta forma, por suas características a autogestão é predominante nos países socialistas.

Nanci Valadares de Carvalho vê a autogestão como uma forma de autogoverno. Ela explica da seguinte forma: *"se no tipo de democracia participante qualquer um pode se tornar líder (mas uma vez escolhido ele a liderará e os outros seguirão), se no tipo de co-determinação cada membro individual compartilha de toda autoridade existente, se no terceiro modelo, a comunidade de interesses, cada membro pode falar por todo grupo, o quarto tipo, autogestão, contém em sua complexidade todos só modelos anteriores do continuum"*.

Não podemos confundir autogestão com a autogestão que recentemente ocorre no Brasil, em que os empregados assumem a propriedade da empresa e

passam a dirigi-la diretamente. No caso brasileiro, ocorre um simples mutação de estrutura jurídica e de propriedade da empresa, com a extinção das relações de emprego entre o titular que se afasta e a comunidade operária que se subordinava a ele e lhe assume a titularidade.

4.3. Participação dos Trabalhadores nos Lucros das Empresas

A Participação dos Trabalhadores nos Lucros da empresa, segundo o professor Nélio Reis "é a convenção no contrato de trabalho pela qual o trabalhador tem o direito de receber o salário consitente em uma parte fixa e outra variável previamente determinada e calculada sobre os lucros da empresa".

Este benefício, intimamente ligado aos resultados da empresa, possui, em linhas gerais, três modalidades:

- espontânea, não contratual, sendo mera liberalidade do empregador
- contratual, resultante de contrato entre empregados e empregadores
- normativa, decorrente de comendos normativos - (C.F., Leis, M.P.'s, etc) e por processo negociais - (Convenção ou acordo coletivo, sentença normativa, etc)

Considerando as três modalidades supra, levando-se em conta a representação dos trabalhadores na empresa muito embora alguns doutrinadores afirmem que tal forma de representatividade não é cabível no que concerne à participação nos lucros, tem-se que os dois últimos itens retromencionados estão condicionados ao poder de representação dos empregados.

Neste contexto, fica claro que é essencial que para que um contrato entre as partes seja firmado haja um representate eleito pelos trabalhadores, com competência para defender seus direitos.

Quanto ao terceiro ítem, é patente que o trabalhador não influi diretamente no processo de promulgação de leis, entretanto, o faz quando participa dsa negociações coletivas - convençõers e acordos - e, por via de consequência, por meio da sentença normativa.

Assim, pode-se efetivamente considerar este instituto como forma de representação dos trabalhadores na empresa.

Neste sentido, é importante ressaltar que algumas empresas elegem comissões especiais de empregados e empregadores para discussão do tema e, em grande parte delas a participação é grande ao ponto de permitir que tais representantes decidam ainda quais serão as metas da empresa para o próximo exercício, metas estas que, a propósito, figuram-se como condição para recebimento do benefício.

Desta forma comprova-se que a participação nos lucros é uma importante ferramenta que serve para ampliar enermemente o diálogo entre empregados e

empregadores, de maneira que os primeiros possam auxiliar os segundos em suas funções - estipulação das metas - o que facilita a concretização destas, vez que, muitas vezes é o empregado que conhece com profundidade a operacionalidade dos objetiovos propostos e, em contrapartida, muito lhes interessa o alcance com sucesso de tais metas.

4.4. As Comissões de Fábrica e dos Representantes (art. 11 CF/88)

As Comissões de Fábrica, em regra são compostas por grupo seleto de pessoas preparadas pelos sindicatos para serem eleitas e representam os trabalhadores dentro da empresa, naquilo que não for exclusividade sindical.

As Comissões de Fábrica surgiram em razão da necessidade de que os sindicalistas sentiam em manter um grupo preparado de trabalhadores dentro dos locais de trabalho, para solução de algumas questões internas na empresa relativas aos trabalhadores, considerando o exíguo número de pessoas que compunham a Diretoria Sindical, e o grande número de empresas na base de representação. Como os dirigentes sindicais participam de encontros, seminários, palestras e outros eventos internacionais, constatou-se a existência de tais comissões em outros países, com resultado positivos, fato que motivou sua implantação entre nós.

Em empresas com certo nível de conscientização dos trabalhadores, em que a empresa relutava em negociar implantação das comissões de fábrica, enquanto tal não ocorriam, muitas vezes as Comissões Internas da CIPA desempenhavam clandestinamente duplo papel, ou seja na fiscalização da segurança do trabalho, de CIPA e representação dos trabalhadores. Na prática, embora não fosse obrigatória, a maioria das empresas, de média e grande porte, nas regiões altamente industrializadas, já possuíam comissões de fábrica/empresa, fato que acabou convencendo o constituinte a fazer constar em nossa Constituição de 1988, no artigo 11 a obrigação das empresas com mais de 200 empregados em ter que assegurar eleição de um representante dos trabalhadores, embora até hoje não exista uma regulamentação do tema.

Na prática, em regra, as comissões de fábrica, representante dos trabalhadores são implantadas pela ação sindical, que trabalham em harmonia, uma vez que o regulamento de seu funcionamento é negociado em regra pela direção sindical, que cuida em separar as competência para que não ocorra conflito, é negociado em regra pela direção sindical, que cuida em separar as competência para que não corra conflito, embora haja existência de alguns aranhões.

Elas normalmente são conquistadas através de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, este último mais presente.

Os integrantes das Comissões de Fábrica são eleitos exclusivamente pelos trabalhadores da empresa onde trabalham. Já os dirigentes sindicais são eleitos por todos os trabalhadores associados da base de ação sindical.

Estando previsto em cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, e consoante dispõe o art. 11 da Constituição Federal de 1988, realizando-se eleições para escolha dos representantes dos funcionários, para a chamada Comissão de Empresa ou outro nome que se lhe dêem, seus integrantes desfrutam da garantia de emprego. É importante destacar que segundo as regras do artigo 11 da Constituição Federal, os representantes dos trabalhadores obrigatoriamente devem ser eleitos.

Para a ruptura do pacto laboral de membro integrante de comissão de representação dos trabalhadores na empresa, entende-se ser necessária a prévia autorização judicial, através de competente inquérito judicial, pois vejam: o membro representante dos trabalhadores nesta hipótese, goza das prerrogativas dispostas no art. 543 da CLT, uma vez que foi eleito por previsão de norma convencional que faz lei entre as partes, e pelo disposto no artigo 11 da Constituição Federal.

O § 4º, art. 543 da CLT dispõe que "Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei". O artigo 11 da Constituição Federal dispõe que os representantes dos trabalhadores, como o caso em abordagem, devem ser escolhidos por eleição. A Convenção Coletiva de trabalho celebrada faz lei entre as partes. Segundo dispõe o art. 611 da CLT, a norma convencional tem caráter normativo, com força de lei ente as partes, garantindo sua eficácia pelo disposto no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal .

A criação de uma comissão de fábrica, quando implantada com seriedade, é de grande valia para a empresa e para os trabalhadores, uma vez que as soluções dos problemas internos não extrapolam os muros da empresa, sendo resolvido mais facilmente internamente, através do diálogo, responsável, pois quem está no dia-a-dia na empresa, e tem muito mais conhecimento e facilidade para melhor compreender e resolver a pendenga.

4.5. Sistema Único de Representação (SUR)

Sistema Único de Representação - S.U.R. - é a unificação das atividades da CIPA com as da Comissão de Fábrica da Empresa. Esta forma de representação foi inicialmente instituída em 1996, na Scania, empresa sueca fabricante de caminhões, que tem suas instalações em São Bernardo do Campo SP, cujo estatuto nos servirá de base neste estudo.

O S.U.R. que instituiu um novo modelo de representação dos trabalhadores, investiu no relacionamento participativo e democrático, o qual procura proporcionar a harmonia e o equilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho.

Tem como um de seus objetivos o de resolver os problemas na área de origem com a respectiva chefia, assessorada por Relações Trabalhistas e Segurança de Trabalho, tratando de assuntos relacionados a Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, Remuneração e Relações Trabalhistas.

O mandato de seus membros tem duração de 2 anos, renováveis sem restrições à reeleição, sendo esta regida por um regulamento negociado com o sindicato ao término de cada mandato.

Os membros do SUR terão assegurados estabilidade no emprego, a partir da data do registro de candidatura até 1 ano após o encerramento do mandato ou desligamento do cargo.

Hoje, o SUR-Scania está encerrando sua segunda gestão e está em fase de negociação do Estatuto para a próxima gestão. Além da Scania, outras duas empresas instituiram este sistema de representação, a Ford (SBC) e, mais recentemente, a Volkswagen (SBC)

O Sistema Único de Representação - SUR - é composto por 20 representantes, eleitos por voto direto e secreto, de acordo com as respectivas áreas de representação.

Para fins de representação, a fábrica foi dividida em áreas, as quais foram denominadas Subcomitês, para facilitar a atividade de cada representante em sua área geograficamente determinada.

Desta forma, o Sistema Único de Representação foi estruturado em 1 Comitê Coordenador de Representação e 5 Subcomitês de Áreas de Representação.

O Comitê Coordenado será composto de 5 membros coordenadores dos subcomitês de Área, escolhidos entre os respectivos representantes, dos quais 1 é o Coordenador Geral, que corresponde a figura do Vice-Presidente da CIPA e um Secretário Geral, nos termos da NR-5.

O Comitê Coordenador de Representação se reune com o Comitê de Negociação Interna da empresa (Scania), através de convocação expedida por Relações Trabalhistas, para dirimir os problemas e reivindicações pendentes nas reuniões realizadas nas áreas de origem, ou, para tratar de assuntos que envolvam a coletivade, como por exemplo, reajuste salarial, banco de horas, redução da jornada de trabalho, entre outros.

Contudo, os Subcomitês, visando cumprir a NR-5, realizam suas reuniões uma vez por mês com o responsável da área de origem. Os membros dos subcomitês de representação dos empregados visam a resolução de problemas e reinvindicações na área de origem.

4.6. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A CIPA surgiu de uma recomendação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1921 e transformou-se em determinação legal no Brasil em 1944, vinte e três anos depois.

Podemos considerar como um dos méritos da existência da CIPA, o demonstrar que os acidentes de trabalho não eram ficção e criar a necessidade de ações prevencionistas além do que constatavam como sua obrigação. Como conseqüência surgiram os primeiros cargos de empregados dedicados exclusivamente aos assuntos de segurança do trabalho, denominados de inspetores de segurança, e após, as primeiras seções de segurança, precursoras dos atuais Serviços Especializados em Engenharia de Segurança do Trabalho.

A CIPA surgiu quando a sociedade e alguns empresários já tinham detectado a necessidade de se fazer alguma coisa para prevenir acidentes do trabalho no Brasil. Em 1941, no Rio de Janeiro, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA). Outras experiências também já existiam como das empresas estrangeiras de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, em São Paulo e no Rio de Janeiro, que há anos já possuíam Comissões de Prevenção de Acidentes.

A valorização da CIPA pelas entidades sindicais ocorreu somente a partir da década de 80, quando os trabalhadores perceberam que elas poderiam ser uma ponte para a ação sindical classista nas empresas. É neste ponto que surgiram algumas das principais divergências entre trabalhadores e empresários quanto às atribuições das comissões de segurança. Contudo embora a sua atuação ainda esteja cercada de polêmica tanto trabalhadores como empresários reconhecem a sua importância.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na NR-5 - Norma Regulamentadora que institui e regula a CIPA -, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados, sendo que um será o Presidente da CIPA. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. Os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o Vice-Presidente.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição e é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

A CIPA deve estimular cada funcionário da empresa a se preocupar com as formas de acabar com o acidente, provocando uma participação ativa dos setores

todos na solução dos problemas de segurança.

A CIPA não pode existir apenas para cumprir exigência legal, pois assim seus resultados nunca serão satisfatórios. Ela deve ser absorvida e aceita por todos como um órgão de objetivos tão importantes quanto os de produção e financeiros. Suas propostas devem representar os interesses de toda a comunidade de trabalho e um desafio a ser vencido por todos.

4.7. Comissões de Conciliação Prévia

As Comissões de Conciliação Prévia têm a finalidade de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho antes que estes possam ser transformados numa "reclamatória" na Justiça do Trabalho. Elas podem ser criadas na empresas, em grupo de empresas ou em sindicatos.

Na composição das Comissões criadas nas empresas, o número de representantes dos empregados e dos empregadores deve ser igual, sendo no mínimo dois e no máximo 10, com igual número de suplentes.

Nas Comissões criadas nas empresas os representantes dos empregados (efetivos e suplentes) estão protegidos pela estabilidade no emprego, até um ano após o término do mandato, que será de um ano, permitida uma reeleição. Os representantes dos empregados continuarão exercendo normalmente suas atividades no local de trabalho, podendo afastar-se com abono de ponto apenas para atuação como conciliadores.

As Comissões criadas nos sindicatos terão sua composição e outros aspectos de seu funcionamento definidos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Os representantes dos empregados serão eleitos com a fiscalização do sindicato.

A idéia de promover a conciliação pré-judicial de conflitos do trabalho não é nova no Brasil. Há décadas diversos autores vêm discorrendo sobre as mais diversas formas onde os conflitos trabalhistas devessem ser resolvidos antes e fora da esfera judicial.

Algumas iniciativas autônomas no País também caminham nesse sentido. Merece destaque a experiência das Comissões de Fábrica, instituídas sobretudo na região do ABC paulista a partir do início da década de 80, que de fato têm contribuído muito para a solução de problemas trabalhistas, antes que estes se tornem processos. Muito embora o principal objetivo das Comissões de Fábrica seja uma melhor organização de base, com descentralização dos assuntos sindicais, sua atuação proporciona a solução de conflitos coletivos e individuais de trabalho, servindo como elemento de redução do número de processos na Justiça do Trabalho.

É de ressaltar, ainda, as experiências de conciliação pré-judicial existentes em várias categorias, Como Bancários de Campinas, Mecânico de Joinville, Construção

Civil do Espírito Santo, bem como os Núcleos Intersindicais do Município de Patrocínio, em Minas Gerais.

Concluindo, são evidentes os sinais de esgotamento do modelo de relações coletivas e individuais de trabalho atualmente vigentes no Brasil. E a Justiça do Trabalho não tem a perspectiva de atender as demandas individuais e coletivas existentes, mesmo com as alterações legais verificadas recentemente. Assim, é fundamental buscar-se mudanças legais no sistema de relações do trabalho, para garantir uma maior autonomia e inserção dos sindicatos e a efetiva representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Mecanismos de composição alternativos à Justiça do Trabalho, como as Comissões de Conciliação Prévia, devem ser aperfeiçoados e concretizados, mas não devem afastar a possibilidade de recorrer a ela após os trâmites estabelecidos por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, pois estes mecanismos podem efetivamente possibilitar a resolução de conflitos de forma mais eficaz e célere, desde que não importem em composição obrigatória e contem com a participação plena dos sindicatos.

Existindo alguma lesão a direito do empregado, este registrará seu pedido de conciliação perante qualquer membro da Comissão e, no prazo de 10 dias, será realizado um acordo. Em não havendo acordo, a Comissão declarará por escrito ao empregado para que, com essa declaração, ele possa ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho.

Havendo um acordo na Comissão, e nele estando expresso quais os direitos que não foram englobados pela conciliação, o empregado poderá ajuizar Ação Trabalhista do restante. Caso contrário, ele estará impedido de exercer seu direito constitucional de ver a sua lesão ser analisada em juízo, pois terá dado quitação geral do seu Contrato de Trabalho. Não havendo cumprimento do acordado na Comissão, o empregado poderá requerer à Justiça do Trabalho que execute o devedor.

Se não existir Comissão na localidade em que o empregado exerce suas funções tanto em âmbito de empresa como de sindicato poderá ajuizar Ação Trabalhista sem tentar conciliar previamente. Existindo a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato, o empregado poderá optar por uma ou outra. Se entrar nas duas Comissões, será competente aquela que foi provocada primeiro.

4.8. Comitês Sindicais de Empresa

Os Comitês Sindicais de Empresa são uma nova modalidade de representação sindical na empresa e foram instituidos nos estatutos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC para iniciarem suas atividades no triênio 1999/2002.

Os Comitês Sindicais de Empresa são instâncias organizativas que se constituem na unidade de representação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC nos

locais de trabalho, formados por diretores sindicais eleitos diretamente entre os associados, na forma do presente Estatuto.

Estes Comitês poderão ser constituídos em cada uma das empresas da base territorial do Sindicato, por iniciativa da Direção Plena do Sindicato, ou por manifestação escrita de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos associados de uma determinada empresa, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a mais de 1/3 do trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na referida empresa. Entretanto, como forma de garantir a autonomia e a liberdade sindical nos parâmetros estabelecidos pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, e pelos instrumentos da Organização Internacional do Tratado, o Comitê Sindical de Empresa constituído por iniciativa da Direção Plena do Sindicato não necessitará atender estas exigências.

O número de membros dos Comitês Sindicais de Empresas, corresponderá proporcionalmente ao número de sindicalizados que exercem suas atividades profissionais na empresa.

Estes Comitês Sindicais de Empresa têm as seguintes finalidades:

- Representar o Sindicato dos Metalúrgicos no âmbito da empresa;
- Representar os trabalhadores sindicalizados perante a empresa e nas instâncias do Sindicato;
- Levar para dentro das empresas o trabalho e a cultura da associação de classe a todos os trabalhadores, incentivando e promovendo a sindicalização;
- Encaminhar reivindicações, negociações e todos os demais atos decorrentes da luta sindical no âmbito da empresa;
- Encaminhar e implementar junto aos trabalhadores nas empresas as lutas e questões relativas aos interesses específicos da categoria metalúrgica demandados pelo Sindicato;
- Acompanhar e fiscalizar o cumprimento por parte da empresa das cláusulas dos acordos convenções e contratos coletivos de trabalho;
- Trabalhar pelo fortalecimento das representações internas de trabalhadores, quando houver coincidênica nos objetivos e princípios fundamentais;
- Concorrer nas eleições dos órgãos de Representação Interna dos Trabalhadores das empresas a que estão ligados.

5. Conclusão

O atual nível de desenvolvimento social e econômico brasileiro não permite que se possa viver sob regras e dogmas de décadas ou mesmo séculos atrás. A clássica divisão capital/trabalho não mais pode ser entendida como uma parede intransponível, que não permite o diálogo entre quem está de um e de outro lado desta relação. Há a necessidade de sacudir a poeira que se acumulou sobre as relações entre patrões e empregados. Continuar olhando os empregados como coisas, meros instrumentos, e, por outro lado, os patrões como inimigos, é viver atado

a velhos e superados preconceitos.

Baseando-se nesse raciocínio, pode-se dizer que a representação dos trabalhadores na empresa sob as diversas formas que se apresenta - é o caminho para uma nova realidade no relacionamento capital/trabalho.

O início deste processo foi marcado por lutas e dificuldades para abrir espaço à voz dos trabalhadores; porém, a marcha dos tempos provou que o que se descortinava não era algo incidental, mas uma tendência a qual ninguém podia deter. A própria Constituição Federal cedeu espaço à consolidação deste processo, no capítulo referente aos direitos sociais, e outras leis posteriores contribuíram para a evolução da representação dos trabalhadores nas empresas.

Inicialmente o Estado dispôs sobre a criação da CIPA; depois os trabalhadores conquistaram o direito de formar comissões de fábrica; e sobrevieram outras formas de representação, desta vez, fruto de negociação entre empresas e trabalhadores, como co-gestão, participação nos lucros, SUR, e Comissões de Conciliação Prévia, o que mostra uma mudança de mentalidade no relacionamento entre patrões e empregados, no sentido da autocomposição e da mediação. É a busca de outros caminhos mais inteligentes, que não precisem necessariamente da homologação ou da intervenção da Justiça do Trabalho, instituição que recebe cerca de dois milhões de processos anualmente, quantidade absolutamente acima da capacidade de qualquer estrutura que tenha condições de dar uma resposta satisfatória às demandas propostas.

É verdade que ainda há ainda muito o que ser feito em termos de relações de trabalho, mas é inegável também a evolução do entendimento entre patrões e empregados em prol de uma relação capital/trabalho mais justa. É preciso agora fortalecer estas alternativas através de uma atuação sindical de vanguarda, de modo que as diversas formas de representação dos trabalhadores na empresa passem a fazer parte da cultura nacional, e não venham a fenecer devido ao descaso ou à desinformação dos atores deste cenário. Leis como a de no. 9958/2000, que criou as comissões de conciliação prévia podem e devem ser encaradas como um instrumento útil na formação desta cultura. Esta Lei, que fornece um esqueleto básico para a formação das comissões, precisa ser completada e aperfeiçoada através de acordos e convenções coletivas de trabalho. E assim são as outras legislações: fornecem um patamar mínimo de direitos, sobre o qual as partes devem se compor para trazer as normas à realidade dos seus destinatários, realizando desta forma um autêntico exercício democrático, legislando sobre assuntos específicos que jamais seriam tutelados por leis gerais, como as legislações federais.

Está, portanto, aberto o caminho: não mais feitores x servos, mas atores que busquem um cenário de harmonia, cada qual desempenhando suas funções, continuando com seus pontos de vista e ideologias próprios, sem aproveitar-se, no entanto, do poderio econômico para tirar proveito de uma massa de trabalhadores, que hoje já não mais é subserviente, como foi outrora, mas cada vez mais organizada

e consciente da importância de sua efetiva representação nas empresas.

6. BIBLIOGRAFIA

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva, São Paulo, 1996. 12ª ed.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. Ed. LTR, São Paulo, 2000. 26ª ed.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. Ed. Saraiva, São Paulo, 1989.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Curso de Direito Sindical teoria e prática. Ed. LTR, São Paulo, 1991.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. Ed. LTR, São Paulo.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Saraiva, São Paulo, 1999. 24ª ed.

Ronaldo Machado Pereira, Coordenador Geral do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Publicação da Secretaria de Organização e do Conselho Jurídico da CUT

Elaine D'Ávila Coelho e Adriano Guedes Laimer. Assessores jurídicos dos Sindicatos dos Químicos de São Paulo e do ABCD. Publicação da Secretaria de Organização e do Conselho Jurídico da CUT

MORALES, Cláudio Rodrigues. Manual Prático do Sindicalismo, E. 1999 - LTR.

RODRIGUES, Iram Jácome. Comissão de Fábrica de Trabalhadores na Indústria, Ed. 1990, Cortez Editora.

Recomendação 143 da OIT de 1971

Convenção 135 da OIT de 1971

Modelo de Acordo de PLR - Programa de Participação nos Lucros / Resultados

Estatuto do Sistema Único de Representação - Scania

Lei 9.958 de 12/01/2000 - Comissões de Conciliação Prévia

Regulamento da Comissão de Fábrica e Comissão de Conciliação Prévia da DaimlerChryler