

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARCELO WANDERLEY GUIMARÃES

**REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE
TRABALHO: UM INSTRUMENTO EMANCIPATÓRIO DO
TRABALHADOR EM CONDIÇÃO DE SUJEIÇÃO?**

**CURITIBA
2009**

MARCELO WANDERLEY GUIMARÃES

**REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE
TRABALHO: UM INSTRUMENTO EMANCIPATÓRIO DO
TRABALHADOR EM CONDIÇÃO DE SUJEIÇÃO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná-UFPR, Área de concentração Direitos Humanos e Democracia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof^a. Dra. Aldacy Rachid Coutinho.

**CURITIBA
2009**

G963r

Guimarães, Marcelo Wanderley.

Representação dos trabalhadores nos locais de trabalho: um instrumento emancipatório do trabalhador em condição de sujeição? / Marcelo Wanderley Guimarães; orientadora: Aldacy Rachid Coutinho. – Curitiba, 2009.

218 f.

Inclui referências e notas.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná-UFPR, Área de concentração Direitos Humanos e Democracia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Relações trabalhistas. 3. Democracia - participação I. Coutinho, Aldacy Rachid. II. Título.

CDD 341.6
CDU 331.1

Bibliotecária Paula Carina de Araújo CRB 9/1562

TERMO DE APROVAÇÃO

MARCELO WANDERLEY GUIMARÃES

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO: UM INSTRUMENTO EMANCIPATÓRIO DO TRABALHADOR EM CONDIÇÃO DE SUJEIÇÃO?

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Curso de Pós-graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof^a. Dra. Aldacy Rachid Coutinho
Departamento de Direito Privado

Prof^a. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof^o. Dr. Eduardo Milléo Baracat
Centro Universitário Curitiba

Curitiba, 16 de fevereiro de 2009.

Para Vera, André Filipe e Mariana, por todas as horas de felicidade que passamos juntos, e pelas outras, pelos bons momentos que ainda vamos passar, e pelos outros!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que tornaram possível a realização deste trabalho. É o reconhecimento de que somos aquilo que construímos somado com o que em nós é construído. É o sentimento de gratidão para com quem depositou confiança, apesar da dúvida. É um momento de encontro com todas as pessoas cujos nomes não serão mencionados, mas que estão guardados com carinho, no coração.

A todos que sabem, estiveram presentes neste caminho, o meu muito obrigado.

À Professora Aldacy, em especial.

RESUMO

Este estudo parte da análise do sujeito moderno como indivíduo único, mas apropriado pelo direito como sujeito universal. No plano formal, o sujeito de direito revela-se como uma técnica do Direito que permite o exercício das liberdades jurídicas prometidas pela modernidade, mas no plano fático é a organização da sociedade a partir da propriedade privada, numa economia de mercado, que norteia as relações sociais e de produção de mercadorias. No Brasil, forma-se uma mentalidade proprietária com traços herdados do regime escravista, que se misturava com o trabalho livre, e que iria orientar as relações entre capital e trabalho. Os modelos de gestão da produção capitalista ao longo do século XX (taylorismo, fordismo e toyotismo), apresentam o sujeito trabalhador nas relações de produção e, apesar das mudanças que acompanham a passagem de um sistema para outro, persiste e amplia-se o processo de obtenção de mais-valia. O sindicalismo corporativista brasileiro, inaugurado na década de 30, não se prestou a promover a emancipação da classe trabalhadora, eis que se desenvolveu sob a sombra do Estado e do seu projeto de desenvolvimento da indústria nacional. Assim, as suas características essenciais e o seu modo de organização chegam até a Constituição de 1988, que embora tenha fundado um Estado Democrático de Direito, pouco conseguiu avançar no tema da liberdade sindical e na democratização das relações trabalhistas. Neste cenário, as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho atuam como uma possibilidade de afirmação da classe trabalhadora e uma etapa no processo democrático participativo, agindo perante o empregador para reverter a mentalidade proprietária-senhorial e contribuir na construção de espaços democráticos nas relações com o capital. Os casos concretos pesquisados (RTL da Volvo, Volkswagen e Renault) demonstram que o âmbito de atuação operária é reduzido e carente de garantias legais, mas, mesmo assim, conseguem resultados importantes. A presença do instituto provoca uma conformação subjetiva do empregado e das chefias mais apropriada para o desenvolvimento de relações trabalhistas em bases democráticas.

Palavras-chave: Direito do trabalho - Brasil. Relações trabalhistas. Democracia – participação

ABSTRACT

This research starts with an analysis of modern subject as a single individual, but appropriated by law as a universal subject. In a formal way, the subject appears as a technique that permits the exercise of the juridical liberties promised by modernity. In a concrete way, however, is the organization of society in a private property basis, that conducts social relations and merchandise production. In Brazil, a property mentality was built with characters acquired from a slavery system mixed with free work, that eventually guided the relations between capital and labor. The capitalist production management patterns, along the twentieth century (taylorism, fordism and toyotism), present the worker-subject within production relations and, ins spite of the alterations that accompanies the change from one system to another, intensify and increase the process to obtain surplus value. The Brazilian syndicalism, started at the nineteen-thirties didn't achieve emancipation of the worker class, because it was developed under the shadow of the state and its project of national industrial development. Thus, its essential characteristics and the kind of syndical organization were assimilated by the Constitution of 1988, which, although founded a Democratic State of Law, hadn't achieved much progress in themes such as syndical liberty and democratic labor relations. In this board, the representation of workers in their workplaces would act as a way to affirm the worker class, and a step to include them in the democratic process, acting directly in the presence of the employer to revert his property-seigniorial mentality, and contribute to establish democratic places in labor-capital relations. The specific cases researched (Local Representative of Volvo. Volkswagen and Renault, in Curitiba and São José dos Pinhais-PR) showed a restricted sphere of worker action, deprived of legal guaranties. Even though they achieve some important results. The institute promotes a subjective conformation of employees and leaderships, appropriated to the development of labor relations in democratic basis.

Key words: Labor Law - Brazil. Labor relations. Democracy – participation.

LISTA DE ABREVIATURAS

RTLT – Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

GM – General Motors

CUT – Central Única dos Trabalhadores

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

CGT – Central Geral dos Trabalhadores

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

PLR – Participação nos Lucros ou Resultados

NR – Norma Regulamentadora

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

RH – Recursos Humanos

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE	18
2.1 TRABALHO E SUJEITO NA MODERNIDADE	18
2.1.1 O NASCIMENTO DO SUJEITO MODERNO	19
2.1.2 O TRABALHO NO CAPITALISMO	24
2.1.3 SUJEITO E CONSUMO	29
2.2 SUJEITO E PRODUÇÃO CAPITALISTA. TAYLOR, FORD, TOYOTA: MAIS DO MESMO?	34
2.2.1 TAYLORISMO	35
2.2.2 FORDISMO	37
2.2.3 TOYOTISMO (PÓS-FORDISMO).....	40
2.3 O TRABALHADOR BRASILEIRO EM CONSTRUÇÃO.....	45
2.3.1 AMBIENTE DE MUDANÇA: DA ESCRAVIDÃO AO TRABALHO LIVRE	46
2.3.2 AS LEIS DE LOCAÇÃO DE SERVIÇOS DO SÉCULO XIX	50
2.3.3 POSITIVISMO E CAPITALISMO	55
2.3.4 GREVES E ANARQUISMO	58
2.4 OS MITOS DA PROTEÇÃO E DA DOAÇÃO	64
2.4.1 O DISCURSO DA DOAÇÃO	65
2.4.2 O MINISTÉRIO DO TRABALHO: INDÚSTRIA E COMÉRCIO	67
2.4.3 CONTORNOS DA PRIMEIRA FACE: SUJEIÇÃO.....	69
3 DIREITO SINDICAL E DEMOCRACIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	73
3.1 LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL.....	74
3.1.1 LIBERDADE SINDICAL.....	74
3.1.2 AUTONOMIA SINDICAL	79
3.2 SINDICATOS E CORPORATIVISMO NO BRASIL DO SÉCULO XX.....	82
3.2.1 O SINDICALISMO PRÓ-INDUSTRIALIZAÇÃO INAUGURADO COM VARGAS	82
3.2.2 O CARÁTER INSTRUMENTAL DOS SINDICATOS ATÉ OS ANOS 70	86
3.2.3 O “NOVO SINDICALISMO”	90
3.3 A DISCIPLINA JURÍDICA SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	95
3.3.1 AUTONOMIA SINDICAL	95
3.3.2 LIBERDADE SINDICAL E UNICIDADE OBRIGATÓRIA.....	97

3.3.3 A REPRESENTAÇÃO POR CATEGORIAS E O ENQUADRAMENTO SINDICAL	100
3.3.4 O FINANCIAMENTO COMPULSÓRIO	103
3.3.5 CENTRAIS SINDICAIS: PLURALIDADE DE CÚPULA E UNICIDADE DE BASE	106
3.3.6 A SEGUNDA FACE: PRÉ-DOMÍNIO CAPITALISTA	107
4 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO – RTLT	109
4.1 RTLT E DEMOCRACIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	110
4.1.1 O QUE SÃO AS RTLT?	113
4.1.2 PERSPECTIVAS DE CLASSIFICAÇÃO E ANÁLISE	118
4.1.2.1 CONFORME A COMPOSIÇÃO E AS FUNÇÕES	118
4.1.2.2 SEGUNDO OS NÍVEIS DE ATUAÇÃO E DO PODER DE DECISÃO	121
4.1.2.3 A PARTIR DO CONTEÚDO DA AÇÃO: PARTICIPAÇÃO E CONTROLE ..	122
4.1.3 RELAÇÃO DA RTLT COM OUTROS ÓRGÃOS DE REPRESENTAÇÃO	127
4.1.3.1 CIPA	128
4.1.3.2 SINDICATOS E DELEGADOS SINDICAIS	130
4.2 A CONVENÇÃO 135 DA OIT E A PROPOSTA NORMATIVA DE RTLT	131
4.2.1. PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA DO REPRESENTANTE	134
4.2.2. LIBERDADE DE ATUAÇÃO E ACESSO A INFORMAÇÃO	135
4.2.3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA EMPRESA	136
4.2.4. CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS	139
4.3 OS SUJEITOS COLETIVOS E SUAS AÇÕES CONCRETAS: RTLT NAS FÁBRICAS DA VOLVO, RENAULT E VOLKSWAGEN EM CURITIBA E SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	140
4.3.1 VOLVO	142
4.3.1.1 FUNDAÇÃO DA RTLT	142
4.3.1.2 REGRAS ESTATUTÁRIAS.....	143
4.3.1.2.1 PRAZO DE VALIDADE.....	143
4.3.1.2.2 PRINCÍPIOS GERAIS E ATRIBUIÇÕES	144
4.3.1.2.3 COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA.....	145
4.3.1.2.4 ENCAMINHAMENTO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS	146
4.3.1.3 RELAÇÃO COM SINDICATO.....	146
4.3.1.4 NÍVEIS DE ATUAÇÃO E GRAUS DE INFORMAÇÃO	148
4.3.2 VOLKSWAGEN	151
4.3.2.1 CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS.....	151
4.3.2.2 REGRAS ESTATUTÁRIAS.....	152

4.3.2.2.1 PRAZO DE VALIDADE.....	152
4.3.2.2.2 PRINCÍPIOS GERAIS E ATRIBUIÇÕES.....	153
4.3.2.2.3 COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA.....	153
4.3.2.2.4 ENCAMINHAMENTO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	154
4.3.2.3 RELAÇÃO COM SINDICATO.....	155
4.3.2.4 NÍVEIS DE ATUAÇÃO E GRAUS DE INFORMAÇÃO	157
4.3.3 RENAULT	159
4.3.3.1 RELAÇÃO COM SINDICATO: DELEGAÇÃO SINDICAL	160
4.3.3.1.1 PRINCÍPIOS GERAIS E ATRIBUIÇÕES.....	161
4.3.3.1.2 ENCAMINHAMENTO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS	162
4.3.3.2 NÍVEIS DE ATUAÇÃO E GRAUS DE INFORMAÇÃO	163
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	166
REFERÊNCIAS	170
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	175
ANEXO 1 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REFERENTE AO SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS DA VOLVO DO BRASIL LTDA (CURITIBA).	178
ANEXO 2 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS DA VOLKSWAGEN DO BRASIL (SÃO JOSÉ DOS PINHAIS).	188
ANEXO 3 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - REGIMENTO INTERNO DOS DELEGADOS SINDICAIS DOS EMPREGADOS DA RENAULT DO BRASIL (SÃO JOSÉ DOS PINHAIS).....	201

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho transita entre o estudo do sujeito e da democracia nas relações trabalhistas no Brasil neste início de século XXI, mas para isso será necessário buscar as e o desenvolvimento trabalhador brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 fundou um Estado Democrático de Direito e estabeleceu um novo patamar de direitos fundamentais, tendo como núcleo a primazia da dignidade do ser humano. Um considerável rol de direitos trabalhistas foi elevado ao nível constitucional, o que tem um significado jurídico e uma mensagem simbólica dirigida a toda a sociedade no sentido de que as relações trabalhistas precisam ser entendidas, interpretadas e praticadas democraticamente.

Em diversos países de capitalismo avançado, o relacionamento entre capital e trabalho se dá de modo participativo; em maior ou menor grau, o empregado toma partido nas decisões da empresa. No entanto, pouco se tem notícia no Brasil do cumprimento do dispositivo constitucional que assegura a presença de representante dos trabalhadores, eleito, cuja função é promover o entendimento direto com as empresas, quando estas tenham mais de 200 empregados. As Representações de Trabalhadores nos Locais de Trabalho – RTLT, no Brasil, são casos raros e, no mais das vezes, instaladas em empresas transnacionais e de grande porte.

Esta impressão de que os trabalhadores têm pouco ou nenhum espaço de expressão nas relações que se travam no dia-a-dia entre capital e trabalho é confirmada pela *práxis* nos sindicatos, nos *recursos humanos*, nos escritórios de advocacia e nos tribunais, aonde se procuram resolver as questões não solucionadas diretamente entre empregados e chefias, empregados e empresas. Uma diversidade de reclamações que se apresentam perante o Judiciário decorre da absoluta falta de capacidade de comunicação e entendimento entre patrão e empregado. Isso significa que os empregados precisam buscar fora do local de trabalho um momento de afirmação, já que esta oportunidade lhes é negada no ambiente de trabalho.

Assim, o estudo das relações e disputas que se travam entre trabalhador e empregador, no próprio local de trabalho, é praticamente uma necessidade no

caminho da maturidade e da democratização das relações de trabalho no Brasil. Saber se as RTLTL são instrumentos capazes de realizar esta tarefa é apenas uma etapa deste processo participativo que engloba outras possibilidades. No entanto, esta é uma delas e precisa ser enfrentada.

A hipótese de que a RTLTL seria um mecanismo apto na democratização das relações trabalhistas, logo veio acompanhada da dúvida, da possibilidade de ser utilizada como instrumento de mera legitimação das decisões patronais. Será simples ao empregador justificar suas decisões quando com elas concordarem os empregados e não é difícil identificar nestas relações o uso de estratégias de convencimento fundadas principalmente na disparidade econômica. Por isso, partiu-se da dúvida como princípio de investigação.

Tratando-se de relações que se travam no dia-a-dia, disputas, diálogos, acordos e desacordos entre patrão e empregado, a compreensão das práticas e dos mecanismos de atuação das RTLTL apresenta-se como valiosa fonte de informação e conhecimento. As RTLTL estão inseridas nas relações individuais e coletivas de trabalho, entre os empregados, o sindicato e o empregador. Ao lado disso, o levantamento bibliográfico traz a produção científica e o aprofundamento teórico dos temas envolvidos.

Desse modo, estruturou-se a pesquisa a partir de uma composição de elementos que permitiriam identificar quais as condições jurídicas e materiais estão postas para a inserção das RTLTL. Nesta linha de trabalho, a primeira etapa seria abordar o tema do sujeito que se manifesta pela voz da representação dos trabalhadores; trata-se de um indivíduo ou de um grupo de trabalhadores que atuam perante o empregador e é dotado de uma conformação subjetiva e jurídica que lhes foi legada pela história, assim como as relações de poder que fazem a mediação deste diálogo. No segundo momento, a sua caracterização como relação coletiva de trabalho traz a necessidade de estudo do tema sindical, eis que o titular da defesa dos direitos coletivos é o sindicato representativo dos trabalhadores. Assim, há necessariamente uma implicação entre as RTLTL e os sindicatos. Por fim, a análise dos casos concretos de atuação de organismos desta natureza permitiria saber, na prática, como se passam essas relações entre capital e trabalho no seu ponto mais estreito, onde são efetivamente exercidos os movimentos de pressão e de resistência de um e de outro. Daí a proposta de conhecer o sistema de trabalho das RTLTL da Volvo, Volkswagen e Renault, empresas instaladas em Curitiba e

Região Metropolitana e que possuem diferentes modelos de representação dos trabalhadores.

O plano de estudo do sujeito, sobretudo a busca pela subjetividade do trabalhador, a tentativa de identificar um perfil de classe operária brasileira, levou a pesquisa para o cenário histórico de constituição do sujeito moderno e paralelamente ao processo de formação do trabalhador brasileiro. Neste quadro, é interessante observar que a investigação atravessa diferentes paradigmas e que, de forma até espantosa, a realidade se impõe e demonstra que eles parecem estar (ou estão realmente) todos misturados no presente. Estruturas e modelos de relações trabalhistas do início do século passado teimam em resistir aos novos tempos, debatendo-se no afã de se adaptar ao cenário democrático do século XXI.

A construção jurídica do sujeito moderno está praticamente pronta sob o paradigma do Estado liberal burguês, oriundo das revoluções liberais, num tempo em que o individualismo já se apresentava como norte da plena realização do ser humano. Trata-se agora de exercitar as liberdades que a racionalidade humana cuidou de engendrar a partir das capacidades da consciência. No aspecto constitucional, o século XIX prima por assegurar as liberdades individuais, garantindo a aquisição e exercício pleno dos direitos individuais, pautados pela tecnologia jurídica da liberdade de contratar, um instrumento formal garantido pelo direito, mediado pela liberdade do sujeito de direito. Todos os indivíduos, paradoxalmente únicos e iguais, dispõem desses métodos para exercer suas liberdades individuais, usar, gozar e fruir os seus direitos.

O século XX, porém, inicia-se com orientação diferente, já que as questões sociais se apresentavam como decorrência dessa liberdade e igualdade jurídica que não era espelhada pela materialidade dos fatos. Ao invés de mero garantidor das liberdades individuais, era necessário que o Estado assumisse a função de promotor das garantias sociais, não para desprezar a primazia do desenvolvimento econômico, mas para determinar a proteção das classes sociais necessitadas, assegurando-lhes o acesso aos direitos sociais básicos como saúde, educação, previdência etc. Afasta-se a idéia de um Estado totalmente alheio às questões privadas, para entrar em cena o papel do Estado que promove o *bem estar social*. Simbolicamente, este momento é inaugurado com as Constituições Mexicana de 1917 e Alemã de 1919, que elevaram direitos sociais ao patamar constitucional, reconhecendo a função do Estado de organizar a sociedade e dirigi-la. Do mesmo

modo, o Direito do Trabalho surge como mecanismo de regulamentação estatal entre as relações privadas, capital e trabalho, justamente por reconhecer a disparidade de forças e a necessidade de assegurar uma esfera mínima de direitos trabalhistas, retirando o operário do jugo exclusivo do capitalista e das condições do mercado.

O Estado cresce e absorve funções que antes estavam destinadas aos particulares. Os movimentos sociais e coletivos de reivindicação de direitos se colocam frente ao Estado e aos particulares, expressando-se, nas relações trabalhistas, por intermédio do movimento sindical. Os sujeitos individuais ganham força de representação por meio do sujeito coletivo. No cenário nacional este momento aparece com o governo de Getúlio Vargas, a partir de 1930, quando são organizados os sindicatos e quando também se investe no desenvolvimento da indústria.

Por fim, a Constituição de 1988 marca a presença de um novo paradigma, no qual o Estado Democrático de Direito sobressai. Tem-se então uma organização política com atividades reguladas e limitadas pelo direito, que não despreza nem as garantias das liberdades individuais conquistadas nem dos direitos sociais, mas inclui o elemento de participação democrática, vale dizer, uma ordem que se legitima na representação popular e segundo os valores que absorveu e identificou em seu momento constituinte. O poder do Estado Democrático de Direito, assim como a legitimidade dos direitos fundamentais que assegura estão apoiados na representação popular. Do mesmo modo que o poder do Estado está limitado pelo direito, a participação popular está assegurada por ele. A ordem constitucional democrática assegura o exercício do poder político somente quando apoiado neste princípio.

Os valores constitucionais se espriam pela sociedade e, assim, o exercício das relações entre particulares devem seguir a mesma orientação. Poder-se-ia traçar um paralelo e afirmar que o exercício do poder hierárquico do empregador somente seria legítimo se observasse a participação democrática dos empregados. Agrega-se a isso a orientação constitucional que determina à propriedade uma função social e que as atividades dos particulares devem nortear-se pelos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Ainda nesta linha, pode-se dizer que a participação ativa dos trabalhadores na relação com a empresa seria

mesmo seu reconhecimento, no sentido de emancipação enquanto sujeito da relação de trabalho.

Nesta ordem de idéias, portanto, já não basta olhar para o indivíduo como titular de direitos individuais assegurados aos empregados, nem para o sindicato como representante geral dos direitos coletivos dos trabalhadores. Na democratização das relações de trabalho é necessário que o direito proletário assegure aos empregados um mecanismo de participação direta nos assuntos da relação de emprego, seja para concordar com as perspectivas capitalistas, seja para ser ouvido e propor alternativas que melhor se adaptem aos seus interesses, seja mesmo para resistir contra as investidas do capital, sobretudo no momento presente em que se verificam mecanismos de cooptação da subjetividade do trabalhador pela racionalidade capitalista. É o caso de tentar enxergar se aqui, na relação entre patrão e empregado, empresa e RTLT, se apresenta aquilo que Michel Foucault chama de *relações de poder*¹. Verificar se ao invés de negar abertamente a capacidade de decisão do empregado, o empregador procura, ao contrário, inserir nele um modo determinado de agir e de pensar que o conduza a decidir não conforme os seus próprios interesses, enquanto classe operária, mas sim para atender as necessidades do empregador, do capital. Por outro lado, é preciso identificar se a representação cumpre o papel de resistência, de *insubmissão* da classe trabalhadora perante o empregador.

O enfrentamento de todos esses pontos revela a atualidade e a importância do tema. A Constituição completou 20 anos em 2008 e o dispositivo que trata do representante dos empregados na empresa não foi regulamentado nem é praticado. Há uma PEC e um anteprojeto de reforma sindical² em tramitação no Congresso que tratam do assunto de maneira mais detida e detalhada. Nas críticas que se fazem, em geral, à velha legislação trabalhista, não se encontram propostas que promovam

¹ FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: REYFUS, Hubert; RABINOW, Paul. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p.242-243.

² A Proposta de Emenda Constitucional a que se faz referência no curso deste trabalho é a de n. 369/2005 e foi apresentada juntamente com o anteprojeto de reforma sindical, assinados pelo então Ministro do Trabalho Ricardo Berzoini, será objeto de análise mais detida na seção 4.2.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Projeto de Emenda Constitucional n. 369/2005 e anteprojeto de lei de relações sindicais. FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, 2005, Brasília.

Reforma sindical, Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2005. Disponível em: http://www.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf Acesso em 10 ago. 2007.

abertura de espaços para a participação dos empregados, ao contrário, se diz que está ultrapassada e entrava o desenvolvimento econômico.

Neste cenário, a pesquisa se desenvolveu mediante referência teórica, análise dos estatutos das RTLT das empresas mencionadas e de entrevistas com empregados, coordenadores atuais e passados das representações.

O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, busca-se a compreensão da dinâmica entre o indivíduo e o sujeito de direito, a orientação de organização social pautada na propriedade privada, constituição subjetiva do trabalhador brasileiro, passando pelo momento de transição do trabalho escravo ao trabalho livre, até os modelos de organização da produção no capitalismo, o que transita desde o Estado Liberal até o Estado Democrático de Direito.

Na segunda parte, com o objetivo de inserir as relações RTLT no ambiente das relações coletivas de trabalho, bem como destacar o momento de atuação dos agentes coletivos no Estado Social, será apresentado o tema do direito sindical desde a sua organização sob o modelo de Getúlio Vargas até a feição que lhe deu a Constituição de 1988.

Por fim, no terceiro capítulo, serão apresentadas as análises da RTLT tanto nos seus aspectos formais quanto subjetivos, a partir das perspectivas individual (subjetividade, capítulo 2) e coletiva (sindical, capítulo 3), o que é feito a partir de ferramentas teóricas que permitem identificar o grau de integração e participação das RTLT pesquisadas no ambiente das respectivas empresas e do sindicato representativo.

Tal caminho de estudo tem em vista averiguar sobre a subjetividade do trabalhador brasileiro e sobre a RTLT como organismo de participação democrática nas relações de trabalho.

2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE

2.1 TRABALHO E SUJEITO NA MODERNIDADE

Este primeiro capítulo terá por objetivo central situar o homem, enquanto sujeito de direito, no mundo contemporâneo. O entendimento do contexto histórico, social, econômico, político, no qual se situa o trabalhador hoje, não pode prescindir desta análise em perspectiva.

Isso não significa que se pretende transmitir a idéia de que o desenvolvimento histórico é natural e se dá de modo linear, em constante progresso, sem solavancos. Muito pelo contrário, ao longo da exposição será possível perceber que o processo de constituição da identidade do trabalhador brasileiro é marcado por movimentos que se alternam entre organização, repressão, resistência, acomodação.

A fórmula instrumentalizada pelo direito é resultado de um momento de mudanças nas relações de poder e na organização da sociedade, o que marcou a história. A constituição do sujeito de direito passa a ser essencial na relação do homem com o mundo material, o que implica repercussões no mundo do trabalho e na constituição do sujeito trabalhador.

Daí a importância de se iniciar o presente estudo pela análise do sujeito na modernidade. Num paralelo bem simples (e um exemplo ironicamente moderno), será como a subsunção do fato à norma; o homem, o trabalhador, é a realidade empírica, o sujeito de direito, mais especificamente o empregado, conforme a previsão legal, a sua abstração.

Esta seção, assim, dedica-se a rever o modo pelo qual *nasceu* o sujeito de direito na modernidade, suas implicações com o mundo do trabalho e o capitalismo e de que forma se apresenta esse sujeito de direito na contemporaneidade, diante das novas formas de organização do trabalho.

2.1.1 O nascimento do sujeito moderno

O aparecimento do sujeito de direito na modernidade não pode ser considerado um fato natural, tampouco uma evolução ou simples consequência do progresso da ciência jurídica. O surgimento do sujeito, tal como é concebido no direito moderno, foi algo de revolucionário, e permitiu um novo modo de organização da sociedade.

Maurizio Fioravanti faz um interessante estudo sobre as liberdades retratadas nas constituições modernas e, para tanto, diz que é possível adotar três perspectivas diferentes de análise da passagem do medievo para a modernidade. São elas: a historicista, a individualista e a estatalista, as quais o autor apresenta como enfoques específicos para comparar a cultura das liberdades nas revoluções francesa e americana.³ Mais do que o trajeto e as conclusões, o que precisa aqui ser destacado, a partir da obra citada, é a possibilidade de adoção do seu método, ou seja, o conhecimento de determinado fato ou processo histórico leva a resultados diferentes conforme se tenha adotado uma ou outra perspectiva. O mesmo fato pode evidenciar ruptura sob uma perspectiva e continuidade sob outra.

Com o sujeito de direito não é diferente. Se por um lado a figura jurídica do sujeito serve ao indivíduo para se afirmar como titular de direitos, numa perspectiva individualista, tendo como orientação o método de Fioravanti, por outro, interessa também ao Estado quando se vale do direito para exercer o mecanismo de “assujeitamento” do outro, agora sob o ponto de vista estatalista.

Na ordem jurídica medieval, o indivíduo se relacionava com as coisas enquanto pertencente a um grupo, classe ou estamento, e na medida da necessidade de uso desses utensílios. O indivíduo não se relacionava com a propriedade enquanto titular de um direito sobre ela, “algo” que lhe permita exercer um direito absoluto de usar, fruir e dispor. A relação se dava enquanto membro de uma coletividade.

Vale destacar a advertência de Paolo GROSSI, no sentido de que a compreensão da ordem medieval requer cuidados para não ocorrer a simples

³ FIORAVANTI, Maurizio. **Los derechos fundamentales**: apuntes de historia de las constituciones. Tradução de Manuel Martinez Neira. Madri: Ed. Trotta, 2000. O que interessou a este trabalho foi a idéia de método de análise sob perspectivas diferentes. Para aprofundamento na pesquisa de Maurizio Fioravanti, é necessário consultar a obra.

transposição de conceitos e termos do direito moderno para aquele tempo histórico, porque tal desatenção resultaria em conclusões equívocas. O autor salienta que a sociedade medieval estava assentada sobre a coletividade e não sobre o indivíduo. O direito se apoiava em profundas bases consuetudinárias, por isso se trata de norma ordenadora, ou simplesmente ordenamento, não de uma norma de autoridade. Ademais, o vazio político (ausência de um ente político forte, apesar da multiplicidade de núcleos de poder) abre espaço para uma pluralidade de sujeitos e uma pluralidade de ordenamentos.⁴

Segundo Paolo GROSSI, essa pluralidade de ordenamentos expressava as forças materiais de um tempo histórico, mas não se confunde com a autoridade da lei estatal, como a concebe o direito moderno. O direito, assim, não era expressão de uma soberania política, tampouco detinha a autoridade normativa que desta decorre, era expressão das práticas sociais, não lhe cabendo a roupagem política e de poder como forma de organização da sociedade. O autor mencionado se refere a estas características do Direito Moderno como um verdadeiro *absolutismo jurídico*, haja vista que o monismo e a hierarquia das fontes, o princípio da legalidade e a certeza do direito, mesmo se admitidos como conquistas do Estado de Direito, revelam-se como forma de expressão dos detentores do poder.⁵

A presença do Estado junto à organização social irá provocar uma substancial alteração deste cenário. Igualmente, o desenvolvimento ou alteração dos métodos de produção e do comércio terá função decisiva na constituição do sujeito de direito.

A idéia de soberania, que na Idade Média somente poderia ser identificada com o poder divino, passa a se concentrar e se identificar com a pessoa do soberano.

As teorias que explicam o poder político e a autoridade do soberano, desde Jean Bodin, passando por Thomas Hobbes, Locke e até Rousseau, aos poucos vão abandonar a noção de direito como *ordenamento* dos grupos plurais da sociedade, como se apresentava na sociedade medieval, e seguem em busca de uma elaboração racional para o exercício do poder. Seja ele um poder originário, absoluto e perpétuo, seja por delegação de todos os membros da sociedade a quem o exerce

⁴ GROSSI, Paolo. **El orden jurídico medieval**. Trad. de: Franciso Tomás y Valiente y Clara Alvarez. Madrid: Marcial Pons, 1996. p. 40-48.

⁵ GROSSI, 1996, 42.

em nome dos demais, responsável pela garantia da paz e da segurança coletiva, seja, ainda, em razão do contrato social que reconhece um governo comum e assegura o exercício dos direitos individuais inatos, o que se vê é o poder como expressão de autoridade.⁶

Estabelecido o Estado Moderno, será ele o fundamento do poder político e da autoridade normativa. Em lugar da pluralidade de fontes normativas, instala-se, na autoridade política do Estado, um único centro de poder e de produção normativa. O direito revela-se como uma forma de expressão do poder estatal.

A lei passa a ser o instrumento de regulação e organização social, a principal fonte do direito, cuja produção se dá no âmbito estatal e, por isso, legitimada pelo poder político do soberano. A lei é, ao mesmo tempo, o que assegura as liberdades e impõe as obrigações.

Paralelamente, o racionalismo permite que o indivíduo se imponha perante o objeto do conhecimento. A relação do eu com o mundo, do indivíduo com a materialidade, com o mundo empírico, deixa de ser uma relação baseada no pertencimento, no grupo, na coletividade, e assume um caráter individualista. O sujeito é o sujeito do conhecimento, é o ser capaz de se apropriar e de transformar a natureza e de dispor dela. Surgem também as ciências que colocam o homem como objeto do conhecimento, tornando-o sujeito e objeto.

Pietro BARCELLONA explica que a idéia de sujeito abstrato é essencial para a constituição de uma nova ordem, em contraposição à medieval. É a idéia de sujeito abstrato que permitirá o distanciamento entre o pensamento e a coisa, a separação entre homem e natureza; é a subjetividade abstrata que fará a mediação entre o mundo real, empírico, e a ordem jurídica abstrata. É através do sujeito abstrato que se torna possível objetivar as relações entre os indivíduos em espaços de liberdade abstrata. Enfim, é através do sujeito abstrato que o indivíduo se desvencilha dos vínculos pessoais e hierarquizados e se afirma como sujeito, e como tal, preenche de necessidades.⁷

Esse momento em que o indivíduo se desgruda do grupo, coincide com uma época de transformações econômicas. Como é afirmado a seguir:

⁶ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTR, 2002, 54-58.

⁷ BARCELLONA, Pietro. **El individualismo propietario**. Traducción de Jesús Ernesto Garcia Rodriguez. Madrid: Editorial Trotta, 1996. p. 43-45.

non appena cominciano a instaurarsi tra gli uomini relazioni di scambio e gli uomini cominciano rappresentarsi vicendevolmente come possessori di merci e come parti dello “scambio di equivalenti”. Nello scambio, infatti, il soggetto appare, come “necessario e inevitabile complemento della merce” e “l’uomo si muta in soggetto giuridico in forza di quella stessa necessità per la quale il rapporto naturale si trasforma in merce, dotata dell’enigmatica qualità di valore. Il mutamento coincide, infatti, con l’inizio di una fase, che impropriamente possiamo dire mercantile, nella quale i soggetti cominciano a rappresentarsi l’uno rispetto all’altro come parti di un rapporto di scambio, e come portatori di interessi contrapposti.⁸

Sob influência das ciências naturais, os juristas procuraram elaborar uma teoria de completude do direito, em que não houvesse lacunas e cuja produção e reprodução fosse prevista desde logo no mesmo ordenamento. As codificações do século XIX são representativas deste processo de racionalização e sistematização do direito, tendo o sujeito de direito como elemento central. Muito embora com uma visão diferente, porque coloca a norma jurídica no centro do sistema, a maior expressão desse modelo normativo sistematizado será Hans Kelsen com a Teoria Pura do Direito, segundo a qual todo o sistema legal encontra sua validade na norma hipotética fundamental, pressuposta. As regras jurídicas de menor hierarquia encontram seu fundamento de validade na regra superior e assim, sucessivamente, até a norma fundamental pressuposta. O próprio sistema estabelece as regras de criação do direito. Só está no mundo do direito o que está na norma legal.

É justamente o desenvolver-se de uma elaboração racional, forte na abstração, como este simbolizado pela teoria pura, que permite um raciocínio de tal ordem até separar o sujeito de direito do indivíduo empírico. O direito também transforma a posse em propriedade individual. Os postulados das revoluções liberais, assim, encontrarão o mecanismo adequado para a afirmação de seu êxito, ou seja, para o acerto de contas com a tradição. A lei aparece como garantia das liberdades dos particulares entre si e frente ao Estado. Este, por sua vez, vem a ser fundamento político de validade e legitimidade das normas jurídicas e das liberdades.

⁸ BARCELLONA, Pietro. **I soggetti e le norme**. Milano: Giuffrè Editore, 1984. p. 94-95. (Collana per la storia del pensiero giuridico moderno, 16).

Tradução livre do autor: não apenas começam a instaurar-se entre os homens relações de troca e os homens começam a representar-se reciprocamente como possuidores de mercadorias e como partes do “troca de equivalentes”. Na troca, de fato, o sujeito aparece como “necessário e inevitável complemento da mercadoria” e “o homem se transforma em sujeito jurídico por força daquela mesma necessidade pela qual a relação natural se transforma em mercadoria, dotata de uma enigmática qualidade de valor. A mutação coincide, de fato, com o início de uma fase, que impropriamente podemos chamar mercantil, na qual os sujeitos começam a representar-se uns em relação aos outros como partes de uma relação de troca e como portadores de interesses contrapostos.

O sujeito de direito é então o ente dotado de universalidade e individualidade. O indivíduo é único, singular, mas se iguala aos demais por força da lei que atribui a todos as mesmas garantias, os mesmos direitos. Todos têm as mesmas potencialidades, livrando-se por absoluto dos vínculos pessoais.

Pietro BARCELLONA assim se refere a este paradoxo de origem:

El individualismo moderno se presenta desde el principio como no resoluble en el individualismo antropológico. Los conceptos de proyecto, historia, progreso, están indudablemente ligados a la originalidad del individuo agente, del individuo-sujeto de necesidad, pero la individualidad singular debe ser mediada con la instancia de la generalidad universal, que es la única que puede producir por sí misma un orden general; de otra forma no hay salvación del atomismo y de la guerra de todos contra todos. La total disponibilidad de la naturaleza no puede realizarse sin la detención de una organización colectiva, que sin embargo debe salvar la individualidad de partida.⁹

Com o passar do tempo o direito se encarrega de aparar eventuais arestas que possam pôr em questão alguns dos postulados revolucionários ou mesmo para aperfeiçoar o modelo, a exemplo do sufrágio universal, da liberdade de contratar, da igualdade entre homens e mulheres etc. Aos poucos, o direito acaba por reconhecer que todos são livres, sobretudo livres para contratar. No Brasil, a libertação dos escravos será uma expressão disso e terá repercussão no mercado de trabalho.¹⁰

Portanto, a ruptura do moderno com a tradição faz nascer o sujeito de direito como ente abstrato elaborado pelo direito. A abstração também é responsável pela transformação da propriedade em objeto abstrato e de livre disposição. A propriedade qualifica o indivíduo na sociedade.

Para a operacionalização desse mecanismo, o processo pode ser assim resumido: a lei, com fundamento no poder político do Estado, garante ao sujeito de direito direitos e obrigações; a abstração também permite a transformação da propriedade em objeto abstrato, de livre disposição; o sujeito de direito, com fundamento na lei estatal, pode ser titular do direito de propriedade e dela dispor

⁹ BARCELLONA, 1996, p. 44.

Tradução livre do autor: O individualismo moderno se apresenta desde o princípio como algo que não se reduz ao individualismo antropológico. Os conceitos de projeto, história, progresso, estão indubitavelmente ligados à originalidade do indivíduo agente, o indivíduo-sujeito de necessidades, porém, a individualidade singular deve ser mediada pela instância da generalidade universal, que é a única que pode produzir, por si mesma, uma ordem geral; de outra forma, não há salvação do atomismo e da guerra de todos contra todos. A total disponibilidade da natureza não se pode realizar sem ser tomada por uma organização coletiva, que sem embargo deve salvar a individualidade de partida.

¹⁰ O assunto será abordado na seção 2.3 deste capítulo.

livremente, por intermédio do contrato; a livre disposição dos bens vai fazer circular a riqueza e instituir o mercado.

Como se vê, trata-se de um mecanismo racional e formal.

E, assim, o indivíduo empírico, tendo as mesmas possibilidades que os seus semelhantes, tendo a proteção legal de ser titular de direitos, é visto e tratado por lei como igual, subsume-se no sujeito de direito ou é absorvido por ele, embora seja materialmente único e real, de carne e osso.

Como explica BARCELLONA, esse novo sujeito que é formal e juridicamente livre, tem, abstratamente, condições de exercer as formas jurídicas de liberdade. “Abstratamente tutti i soggetti possono assumere il ruolo di compratore e venditore, di capitalista e di lavortore”.¹¹

O sujeito de direito é, assim, um resultado abstrato da racionalidade humana que permite aplicação da norma estatal, tanto para exercer direitos quanto para contrair obrigações. Ocorre que esta relação entre direitos e obrigações está mediada também pelos aspectos econômicos que se impõem no mundo capitalista.

2.1.2 O trabalho no capitalismo

Trabalho é atividade destinada a suprir necessidades, vontades, desejos humanos, de si ou de outrem, desde os mais elementares para a continuidade da vida até os mais elaborados e criados por fatores ligados à produção e circulação de bens de consumo. Entretanto, o trabalho tem conotação diversa conforme a civilização, a sociedade, o tempo histórico, o modo de produção etc.

O trabalho escravo, por exemplo, não tem o mesmo sentido no mundo antigo e na modernidade. A escravidão antiga gera um indivíduo diferente do escravo da modernidade. A marca impressa na subjetividade do ser humano pelo trabalho escravo que ele realiza é diferente conforme o ambiente histórico¹²,

¹¹ BARCELLONA, 1984, p. 113. Tradução livre do autor: Abstratamente, todos os sujeitos podem assumir o lugar de comprador e de vendedor, de capitalista e de trabalhador.

¹² Em sua *Ética da Libertação*, Enrique Dussel parte de uma consciência crítica da “periodização ideológica” da história em História Antiga, Medieval e Moderna. Apesar da procedência da crítica, nesta dissertação, servimo-nos dessa padronização dos períodos, sem apontar datas específicas, como um recurso didático que permite identificar se determinado momento se localiza no tempo

político, social, econômico etc., no qual esteja inserido. Do mesmo modo, a subjetividade do trabalhador livre possui alguma relação com o sentido que o trabalho tem para ele e para a sociedade na qual está inserido. Entre o homem e o meio há um processo de trocas constantes, um absorve e é absorvido pelo outro, constitui e é constituído, consciente ou inconscientemente, voluntária ou involuntariamente.

Existem alguns elementos, porém, que permitem identificar este sujeito, mesmo durante esse processo de trocas que constitui e reconstitui um novo sujeito a cada momento.

Se é assim, o sentido do trabalho realizado pelo indivíduo no modo de produção capitalista é diferente do sentido que teria se realizado pelo mesmo indivíduo inserido em outro modo de produção. O sentido do trabalho na modernidade é diferente do sentido do trabalho no medieval. A repercussão desse trabalho na subjetividade do homem é, portanto, diferente. Por conseguinte, pode-se dizer que existem particularidades e características do sujeito-trabalhador que próprias da modernidade.

No mundo medieval, enquanto as relações sociais estavam calcadas em vínculos hierárquicos de dependência e na noção de pertencimento a grupos e castas determinados, a produção destinava-se a trocas de produtos com vistas a satisfazer as necessidades coletivas. As relações eram pessoais, o indivíduo era dependente. MARX afirma que, neste momento histórico,

A dependência pessoal caracteriza tanto as relações sociais da produção material quanto as outras esferas da vida baseadas nessa produção. [...] A forma diretamente social do trabalho é aqui a forma concreta do trabalho, sua particularidade, e não sua generalidade abstrata, como ocorre com a produção de mercadorias.¹³

O individualismo, que desemboca no sujeito moderno, mencionado no tópico anterior, terá influência - ou função - na organização do modo capitalista de produção. Se antes o indivíduo produzia para satisfazer as necessidades do grupo e as relações eram concretas, entre pessoas, no modo de produção capitalista as coisas *ganham vida própria*, relacionando-se entre si como se fossem elas os

medieval ou moderno, sobretudo por se tratar de um trabalho jurídico cujo centro de atenção está situado no Brasil.

¹³ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Trad. de Reginaldo Sant'Anna. 24. ed, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. p. 99.

sujeitos e os sujeitos os objetos. É oportuno e importante entender o trabalho abstrato em MARX, mediado pelo trabalho vivo, valor de uso, valor de troca, mercadoria, mais valia, categorias que serão abordadas no curso da exposição a seguir a partir do *Capital*.¹⁴

De acordo com a teoria marxiana, o “trabalho vivo” é aquele que ainda se encontra em potencialidade, enquanto expressão da corporalidade do homem, *capacidade de trabalho*, possibilidade de realização da atividade destinada a transformar a natureza em produtos destinados a satisfazer as necessidades humanas. Na outra ponta, estaria o “trabalho objetivado”, isto é, aquele já realizado e depositado em todo objeto produzido. Em MARX este é o momento que simboliza a alienação do trabalho: antes proprietário e senhor de sua capacidade e força de trabalho, o trabalhador era livre para empregá-la; agora despojado dela, receptor de ordens, de como e em que usá-la, transferindo-a e depositando-a no produto que não lhe pertence, mas ao proprietário da força de trabalho vendida. O produto não é do trabalhador nem lhe satisfaz diretamente as necessidades, quando muito lhe proporciona meios de fazê-lo mediante a entrega do preço em dinheiro.

Os produtos do trabalho humano possuem inicialmente um valor de uso, já que são produzidas para satisfazer uma necessidade humana – valor enquanto utilidade –, mesmo quando esta necessidade seja o emprego desse bem numa outra etapa do processo produtivo. Esse valor identifica-se com o tempo de trabalho médio socialmente necessário para produzi-lo, aí incluídos todos os trabalhos da cadeia de produção até se chegar ao resultado final deste produto.

No entanto, os produtos possuem também um valor de troca, isto é, aquele pelo qual o seu proprietário pretende trocá-los por outro que lhes seja equivalente, ou simplesmente colocá-lo à venda no mercado, tendo em conta o dinheiro como equivalente geral de todos os produtos.

É porém essa forma acabada do mundo das mercadorias, a forma dinheiro, que realmente dissimula o caráter social dos trabalhos privados e, em consequência, as relações sociais entre os produtores particulares, ao invés de pô-las em evidência.¹⁵

Ocorre que o proprietário não quer apenas produzir e, ao final do processo, obter a mesma quantidade de dinheiro investida no início, ele quer um resultado

¹⁴ MARX, 2006, p. 97-105, 197-231.

¹⁵ MARX, 2006, p. 97.

maior, ele quer ter mais do que tinha no princípio. Esse valor excedente que o capitalista obtém no processo de produção é conhecido na teoria de MARX por *mais-valia*, e é extraído do excedente de trabalho humano empregado no processo produtivo. O trabalhador demanda um certo número de horas de trabalho para obter os meios de subsistência necessários para sua manutenção. Esse é o valor pago pelo capitalista ao trabalhador. Entretanto, o valor adicionado ao produto é maior, o que proporciona, segundo MARX, a extração da *mais-valia*. Uma parte do valor adicionado ao produto pelo trabalho do empregado não lhe retorna na forma de salário, fica em mãos do proprietário. Eis a *mais-valia*: esta parcela de valor adicionada e agregada ao produto, que pertence ao proprietário-capitalista, e não retorna ao trabalhador que a adicionou.

Só o trabalho humano é capaz de agregar valor ao produto. Nas palavras de Celso LUDWIG, MARX vê além da totalidade quando vê o trabalhador como “capacidade e subjetividade, fonte criadora do valor, essência do capital”.¹⁶

O trabalho objetivado, isto é, o trabalho depositado pelo trabalhador no produto, neste permanece para sempre, incorpora-se ao produto, que contém em si, portanto, a qualidade e o tempo de trabalho do trabalhador. Daí a afirmação de MARX de que o capital é trabalho acumulado. O trabalho aparece como fonte de valor, depositado na mercadoria e acumulado pelo capitalista. O produto desse trabalho é levado ao mercado por seu valor de troca, abstraindo-se do seu valor de uso e, portanto, abstraindo-se também de que seja produto de um trabalho humano. Toma-se-o apenas na sua forma de valor (o seu equivalente em dinheiro), só valor de troca. Desaparece o seu caráter útil e dissimula-se o valor de uso depositado pelo trabalho na mercadoria. Desaparecem as relações concretas de trabalho, igualando-se na qualidade e na quantidade apenas como trabalho abstrato.

Na medida em que todos os meios de produção são comprados pelo proprietário (capitalista), a capacidade de trabalho do trabalhador, toma igualmente a forma de mercadoria (com o seu equivalente em dinheiro), bastando ao capitalista procurar no mercado de trabalho de quem comprar esse meio de produção. Assim, o trabalho deixa de ser visto em seu caráter social e passa a ter a aparência de mercadoria, de mero valor, equivalente em dinheiro de trabalho abstrato. Celso LUDWIG, a partir das categorias de MARX, explica que o trabalho só aparece como

¹⁶ LUDWIG, Celso Luiz. **Para uma filosofia jurídica da libertação**: paradigmas da filosofia da libertação e direito alternativo. Florianópolis: Conceito Editorial, 2006. p. 163.

valor, como capital, quando subsumido na totalidade capital, ¹⁷ isto é, funciona dentro da lógica capitalista, diversamente do que ocorreria com o trabalho desenvolvido fora deste modo de produção.

Assim como o indivíduo do medievo é transformado por meio de operações racionais em sujeito de direito, o trabalho concreto agora é trabalho abstrato. Entre o modo de produção feudal e o modo de produção capitalista moderno, há um nítido deslocamento do centro das relações. Da concretude própria das relações pessoais, materiais, passa-se ao nível de relações mediadas abstratamente pela razão humana. O contrato, e também o contrato de trabalho, é o instrumento típico que simboliza esta alteração, nele estão presentes os sujeitos da relação de trabalho, empregado e empregador, e o trabalho como objeto, em quantidade e qualidade definidas. Tornam-se relações impessoais, relações jurídicas entre sujeitos, em que o primeiro está obrigado a despendar sua força de trabalho, abstratamente considerada, na produção de mercadorias (acumulação de capital) pertencentes ao segundo.

As mercadorias, por sua vez, passam a figurar como protagonistas que, com seu valor próprio e intrínseco, valor de troca, se impõem umas em relação às outras e em relação aos consumidores, transformando estes em sujeitos das relações de troca.

A indicação mui resumida do pensamento de MARX traz à luz o caráter abstrato do trabalho na modernidade capitalista, a dissimulação de sua finalidade social e a ênfase na sua destinação ao mercado de trocas. Com isso, procura-se evidenciar que o sentido do trabalho para o sujeito trabalhador, neste contexto histórico moderno-capitalista, constitui uma classe trabalhadora submetida à lógica do capital e marcada pela aparência. Na mercadoria, o que aparece é o seu valor de troca, como se fosse um valor intrínseco, como se fosse capaz de constituir-se a partir de si mesma. No mercado, a mercadoria passa a ser fonte de determinação do sujeito, se impõe perante ele, como será visto no item seguinte.

A subordinação do trabalho ao capital dará ensejo ao desenvolvimento de diversas estratégias de poder e contrapoder. De um lado, o capital, sempre à procura de novos mecanismos para obter mais lucro com o mesmo investimento, ou menor, desde técnicas de gestão, controle e disciplina, implementação e

¹⁷ LUDWIG, 2006, p. 163.

desenvolvimento de novas tecnologias, regulação jurídica das relações de trabalho; de outro, os trabalhadores, sujeitos que constituem uma classe operária que se organiza em sindicatos e associações para reivindicar perante o Estado e perante o capitalista melhores condições de vida e de trabalho.

É nesta relação dialética permanente entre capital e trabalho que se situam os organismos que tem em mira a democratização das relações de trabalho. Mesmo se inserido numa relação de domínio do trabalho pelo capital e no contexto moderno do modo de produção capitalista, e talvez exatamente por isso, as organizações dos trabalhadores podem e devem preencher um espaço de auto-reconhecimento e de constituição de uma identidade própria.

2.1.3 Sujeito e consumo

O advento do capitalismo, seu desenvolvimento e fortalecimento requerem a participação de um indivíduo diferente daquele subordinado aos vínculos de dependência hierárquica e comunitária, que produzia para a subsistência própria e para o grupo e que não se preocupava com a troca do excedente.

A existência de um mercado de trocas e do indivíduo desprendido dos vínculos pessoais são condições para que as relações de mercado se intensifiquem, desenvolvendo a produção de bens de consumo e o processo de acumulação de riquezas.

Por outro lado, o indivíduo, agora sujeito de direito, é livre para contratar e adquirir os bens que lhe satisfazem as necessidades. Além daquelas necessidades básicas para a subsistência individual, agora elas – as necessidades - são cuidadosamente elaboradas e ampliadas pelo seu criador para despertar o desejo. Os diversos mecanismos de produção de mercadorias proporcionados pelo desenvolvimento científico e tecnológico contribuem para a diversificação de produtos cada vez mais repletos de funções e aplicações, agregando-lhes valor de troca que desperta reiteradamente o interesse dos consumidores pelo *novo*.

Se a personalidade jurídica se adquire com o nascimento com vida, a *personalidade* do sujeito consumidor é sem dúvida anterior a ela, não porque os preparativos para a chegada de um novo ser exigem a compra de determinados

apetrechos, mas porque já existe, na preparação, um mercado especializado que aponta para os pais da criança um arsenal de recomendações e sugestões que vão marcar o bebê antes de vir à luz, a exemplo da seleção dos decorativos e das cores pelo conhecimento prévio do gênero. Na infância, e ainda mais na juventude, os pimpolhos comparam-se e identificam-se pelas marcas das roupas que usam, pelo modelo do carro que os levam à escola. Alguns preferem ser deixados à distância, a exibir o carro velho dos pais. Os *boleiros* querem a chuteira igual à do jogador “melhor do mundo”, exatamente aquela mostrada em *close* na cena da televisão. Na vida adulta, não será diferente, porém, os brinquedos ficam mais caros e o abismo das diferenças ainda mais profundo, diante das dificuldades da vida real em *desconstruir* certas fantasias. As estratégias para obter os recursos necessários para a conquista de uma *identidade de sucesso*, conforme o modelo reconhecido pela sociedade, tornam-se mais arriscadas e, em alguns casos, nada éticas.

A constituição da subjetividade moderna está diretamente ligada à capacidade de consumo de cada um. O *ter* também é um elemento constituinte do sujeito. O trabalhador, portanto, para integrar e vencer esta disputa pelo consumo, precisa competir com seu colega e obter individualmente os melhores resultados, para ter boas oportunidades, aumento de ganhos, poder consumir mais e, assim, ser reconhecido na sociedade como um *case* de sucesso. Movidos pelo desejo de participar do mercado de consumo e ou pelo medo ficar fora dele, os trabalhadores alimentam-se de estratégias individualistas, ao invés de se unirem, se distanciam. É o fetichismo da mercadoria, já apontado por MARX, elevado à enésima potência.

BAUMAN explica com muita clareza a *extensão* da liberdade para consumir:

A arte da política, se for *democrática*, é a arte de desmontar os limites à liberdade dos cidadãos; mas é também a arte da autolimitação; a de libertar os indivíduos para capacitá-los a traçar, individual e coletivamente, seus próprios limites individuais e coletivos. Esta segunda característica foi praticamente perdida. Todos os limites estão fora dos limites. Qualquer tentativa de autolimitação é considerada o primeiro passo no caminho que leva direto ao gulag¹⁸, como se não houvesse nada além da opção entre a ditadura do mercado e a do governo sobre as nossas necessidades – como se não houvesse lugar para a cidadania fora do consumismo. É nesse e só nessa forma que os mercados financeiros e mercantil toleram a cidadania.¹⁹

¹⁸ Gulag são as prisões soviéticas e de outros regimes ditatoriais comunistas nas quais os detidos por crimes comuns e políticos eram forçados ao trabalho intenso em condições penosas (nota do autor).

¹⁹ BAUMAN, Zygmunt. **Em busca da política**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000. p. 12.

Uma nova disciplina jurídica, o Direito do Consumidor, será então necessária para regular as relações de consumo, reconhecendo no consumidor a condição de *sujeição* ao poder econômico do fornecedor. O reconhecimento legal desta *vulnerabilidade* do consumidor perante o fornecedor, porém, não impede que a formação da subjetividade do primeiro seja moldada pela necessidade de consumo que o mercado lhe impõe, apenas afirma a sua posição de fragilidade em face da parte mais forte, assim como ocorre com o trabalhador na relação de emprego.

Interessante é observar que o direito de igualdade, postulado da modernidade, retoma agora uma dimensão formal fundada na materialidade, ou seja, no reconhecimento da situação concreta de cada parte envolvida na relação de troca, provocando o advento de uma legislação específica por reconhecer a sujeição de uma delas à outra. Uma pretensa igualdade material, para compensar na forma da lei o que a materialidade dos fatos não consegue ajustar.

Na visão de BAUMAN, nestes tempos em que vigora o imperativo econômico, ocorre uma cessão do espaço público aos interesses privados, fazendo com que a proposta do liberalismo seja apresentada como a única alternativa possível. Paralelamente ao fortalecimento da liberdade do capital, das leis de mercado, ocorre um enfraquecimento dos núcleos de proteção coletiva, como poderia se apresentar a família ou a própria nação. A idéia tradicional de soberania, vinculada a um território, não resiste ao poder econômico que atua em âmbito mundial sem as mesmas barreiras territoriais das soberanias nacionais. Desse modo, as soberanias nacionais não são capazes de proteger os indivíduos das decisões econômicas tomadas em âmbito mundial. Até mesmo a sociedade 80-20, anunciada por Hans Martin e Harald Schumann, em que seria necessário apenas 20% da força de trabalho para manter a economia em funcionamento, o que significaria o ócio de 80% de mão-de-obra de todo o mundo, é uma assombração invisível que paira sobre as mentes de quem depende do trabalho como fonte de sobrevivência. O medo, a incerteza e a insegurança tomam conta do indivíduo. Com medo, os indivíduos procuram meios de proteção individual e buscam dar sentido à própria vida através da satisfação de desejos materiais imediatos, deixando de lado a preocupação coletiva. Os laços de amizade, companheirismo, solidariedade, são substituídos por frias e superficiais relações intersubjetivas. Segundo o autor, a liberdade prometida pela modernidade transformou-se em liberdade de consumir,

ainda assim, para consumir aquilo que as forças do mercado fazem escolher, o que se traduz em falta de liberdade.²⁰

Como consequência de tudo isso, há uma introjeção dos sentimentos de medo e de insegurança, que para além do que a realidade apresenta de assustador, ainda são fortificados pelo sensacionalismo dos meios de comunicação em massa, que atingem de frente o trabalhador e que ressalta a sua posição de sujeição e a necessidade de aprimoramento constante. De um lado, pede-se dele o ser consumidor, de outro, impõe-se-lhe os sentimentos de incerteza e insegurança, que potencializam o individualismo e aniquilam a solidariedade.

As exigências para o trabalhador, nesse mercado, diante do cenário que o amedronta, passam pela maior qualificação, mais competências e funcionalidades, disponibilidade, adaptabilidade; desde que seja maleável e em constante processo de *qualidade total*, tem chances de ser bem empregado.

Wanderley CODO diz que a compreensão da identidade passa também pelas relações de troca das quais o sujeito participa, desde as trocas simbólicas até a compra e venda no seu sentido mais singelo. O indivíduo percebe no outro, vê o seu espelho e constitui a si mesmo, sendo necessário, portanto, estudar as relações de troca para entender a constituição da identidade. Segundo o autor, cada sistema social disponibiliza uma rede de trocas possíveis: a) Espelhamento: na *tribo*, não há produção excedente para fins de trocas, o que se produz é para a subsistência do grupo. O sujeito se constitui como espelho do grupo, se fere a alguém fere-se a si mesmo; se ajuda, ajuda-se a si mesmo. A dádiva não tem um equivalente em troca. O produtor se relaciona com a natureza e se identifica no produto. O receptor da dádiva não se identifica com o objeto, mas com o seu doador. Doando, este também ganha e assim estabelece vínculos. A identidade se constitui e se identifica no grupo. Há um sistema de troca/identidade imediato entre os sujeitos e o grupo (eu-grupo); b) Pertencimento: aqui o pertencimento é determinante da constituição da identidade. Um indivíduo pertence ao outro e depende dele ou uma comunidade pertence a outra e depende dela. A identidade é mediada pelo pertencimento ao outro. O servo defende o senhor e o senhor o seu servo. O grupo se caracteriza por uma vasta rede de identificação, como roupas, brasão, costumes, sentimentos; amor e ódio são compartilhados. Uma linha hierárquica se constrói e cada um se projeta

²⁰ Ver BAUMAN, Zygmunt. **Em busca da política**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

no outro. Há um sistema de troca/identidade mediatizado entre o sujeito e o grupo (grupo-grupo); c) Individualidade: no capitalismo, a mercadoria atingiu seu reinado e o dinheiro se tornou o equivalente geral de todas as trocas, agora cada um pode se identificar com tudo e com todos. O querer de um indivíduo, mediado pelo sujeito, é o querer universal de todos os homens. Não há mediação pelo indivíduo ou pelo grupo. Todos se identificam com o sujeito.²¹

A partir destas três formas de construção social da identidade, verifica-se que a constituição da subjetividade tem relação direta com os aspectos econômicos da sociedade na qual o sujeito está inserido. Enquanto trabalhador, no modo de produção capitalista, o sujeito de direito está adstrito a ceder sua força de trabalho em troca de dinheiro; enquanto consumidor, agora do lado de fora da fábrica, o sujeito de direito precisa participar do mercado de consumo. Em ambos, a condição de sobrevivência.

A liberdade do sujeito de direito oculta tanto a coação vital que determina o sujeito trabalhador, quanto a coação constituinte imposta pelo mercado ao consumidor.

“El individuo que económicamente esta obligado a vender su propia fuerza de trabajo, puede seguir sendo en el plano del derecho un sujeto absolutamente libre”.²²

Nesta aproximação que aqui se faz entre trabalho e consumo como diferentes modos de constituição do sujeito, não soaria estranho se a afirmação de Barcellona fosse esta: *o indivíduo que é levado pelo mercado a “constituir-se” a partir das coisas que consome, continua sendo um sujeito livre no plano do direito.*

Assim como o direito do consumidor não obsta que a indústria continue em sua marcha produtiva, consumista e constitutiva, o direito do trabalho também não impede que o modo de produção capitalista continue a exploração do trabalho humano, que igualmente consome e constitui o sujeito.

Se é assim, novamente BAUMAN tem razão quando afirma:

²¹ CODO, Wanderley. Identidade e economia (I): espelhamento, pertencimento, individualidade. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 18, n. 3, p. 297-304, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722002000300009 Acesso em: 05 dez. 2008.

²² BARCELLONA, 1996, p.46. Tradução livre do autor: O indivíduo que economicamente está obrigado a vender sua própria força de trabalho pode seguir sendo no plano do direito um sujeito absolutamente livre.

Ser um indivíduo não significa necessariamente ser livre. A forma de individualidade disponível no estágio final da sociedade moderna e na sociedade pós-moderna, aliás comuníssima nesta última, é a da individualidade *privatizada*, que significa essencialmente uma antiliberdade.²³

Pois bem, é neste espaço entre o interior da fábrica e as vitrinas dos *shopping centers* que se vão preenchendo os espaços de constituição da subjetividade. São estes diferentes indivíduos, o de fora e o de dentro da fábrica, que vestem a mesma roupa de sujeito de direito, tamanho único, proporcionada pela abstração jurídica.

As técnicas de gestão industrial desenvolvidas desde os fins do século XIX representam uma outra maneira de preencher e dar concretude a esta abstração que é o sujeito de direito, entretanto, vai atingir ainda mais de frente aquilo que o trabalhador tem de seu, a forma de utilização e emprego da capacidade de trabalho. É o que será visto a seguir.

2.2 SUJEITO E PRODUÇÃO CAPITALISTA. TAYLOR, FORD, TOYOTA: MAIS DO MESMO?

Quando se fala em formas de organização do trabalho ao longo do século XX, o taylorismo, o fordismo e o toyotismo são os símbolos que vêm à tona. As transformações pelas quais passou o mundo do trabalho no decorrer do século passado – e que não cessam – são inúmeras e causadas por vários fatores. As guerras mundiais, a crise de 29 e a crise do petróleo, o avanço do capitalismo e da globalização, a ascensão do Estado de Bem Estar Social e expansão do neoliberalismo, o desenvolvimento tecnológico aplicado às técnicas de produção e comunicação, podem ser citados de passagem como causas destas transformações.

No que interessa ao presente trabalho, entretanto, a forma de inclusão do trabalho na organização produtiva tem papel fundamental porque permite perceber em que condições está inserido o sujeito moderno, e daí vislumbrar a sua subjetividade enquanto trabalhador. Estas perspectivas serão úteis para que se entenda o empregado nas relações com o capital.

²³ BAUMAN, 2000, p. 70.

A questão que mais de perto orienta esta reflexão é identificar em que se aproximam e se distanciam as três formas de organização da produção mencionadas no início. Para cumprir tal mister, serão apresentadas as características principais de cada uma delas.

2.2.1 Taylorismo

Frederick Winslow Taylor é o autor da obra *Princípios de Administração Científica*, publicada em 1911, e que caracteriza o chamado *taylorismo*.

O autor já era estudioso dos métodos de racionalização do trabalho tendo escrito, antes dos *Princípios*, uma obra especificamente voltada para a administração de oficinas, cujo título original é *Shop Management*, de 1903, na qual manifestara sua visão de que a administração e o planejamento do trabalho dos operários era um fator destacado na organização produtiva. Taylor propunha um Departamento de Planificação, a quem competia a administração de toda a fábrica, mediante método de planificação das atividades, ordens de serviços, controle de tempo, estoque, custos, informações, enfim, um sistema de administração que permitisse o funcionamento da empresa, pelo menos em teoria, mesmo na ausência da gerência.²⁴ Mas é nos *Princípios* que Taylor desenvolve e apresenta por completo a sua teoria. Segundo o autor, era possível obter maior produtividade desde que determinadas regras comprovadas cientificamente fossem aplicadas no processo produtivo, o que proporcionaria prosperidade ao empregador e altos salários aos empregados, afastando-se a idéia de que os interesses de empregados e empregadores seriam antagônicos.²⁵

Taylor aponta basicamente três causas para o que chamava de *vadiagem no trabalho*; na sua visão, os operários esforçavam-se menos do que podiam e, mesmo quando tinham boa vontade, apresentavam um trabalho ineficiente. A primeira delas seria a idéia de que, se obtida maior produtividade do homem e da máquina, os empregos estariam ameaçados. A segunda causa seria o ineficiente sistema de

²⁴ TAYLOR, Frederick Winslow. **Administración de talleres**. Buenos Aires: Editorial Argentina de Finanzas y Administración, 1945, p. 112-113.

²⁵ TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995, p. 25.

administração do sistema de trabalho, levando os operários a *fazer cera* para proteger seus empregos. A terceira e última seriam as práticas profissionais calcadas em modelos empíricos ineficientes e não científicos, que geram desperdício de força de trabalho.²⁶

Contra a idéia de que maior produtividade resultaria em menos empregos, Taylor argumenta que a elevação da produção barateia os custos dos produtos e isso os torna acessíveis a maior número de consumidores. Desse modo, ao invés de reduzir os postos de trabalho, a alta produção aumento o número de emprego, devendo ser corrigida a falsa idéia dos operários.²⁷

Para se alcançar maior produtividade o empregador deveria tomar conhecimento dos tempos reais necessários para que determinada tarefa seja cumprida e exercer uma administração rigorosa do modo como o trabalho era desenvolvido.²⁸

Para a terceira causa, a solução apresentada por Taylor seria tomar conhecimento dos diversos modos de realização de uma mesma para delas obter a melhor, adotar-lhe a ferramenta mais adequada e aperfeiçoá-las para se alcançar métodos científicos, uniformes e mais eficientes. Os trabalhadores foram classificados em *gerentes* e *operários*, cabendo aos primeiros elaborar e planejar o trabalho e aos outros apenas a execução.²⁹ O planejamento da tarefa a realizar é dado à direção, bem como o modo de fazer e o tempo concebido para a execução.³⁰

Assim, a forma de execução de cada tarefa e cada movimento eram previamente estudados e calculados de modo a obter deles o melhor desempenho. Ao lado da elaboração, os superiores deveriam também fazer o controle do tempo de trabalho, evitando-se todo e qualquer tempo não produtivo, porque o operário teria naturalmente tendência à vadiagem, ao passo que sendo fiscalizado e controlado, sua tarefa resumir-se-ia à execução de movimentos pré-concebidos, tais como os movimentos realizados por uma máquina.

Além do aprimoramento científico dos movimentos de cada tarefa e do tempo respectivo, a administração científica de Taylor propõe seleção cuidadosa e treinamento dos trabalhadores, bonificação pela agilidade com eficiência no

²⁶ TAYLOR, 1995, p. 27-28.

²⁷ TAYLOR, 1995, p. 28-29.

²⁸ TAYLOR, 1995, p. 29-33.

²⁹ TAYLOR, 1995, p. 34.

³⁰ TAYLOR, 1995, p. 42.

desempenho do trabalho e, por fim, presença próxima entre a gerência e os operários, sobretudo para a solução de problemas encontrados por estes na execução das tarefas.³¹

Na medida em que o trabalhador deixa de ter qualquer liberdade na execução das suas atividades e passa apenas a cumprir determinados movimentos pré-concebidos por outrem, no tempo determinado por este e para cumprir uma etapa específica da produção, ele deixa de ter um *ofício* e passa a ter uma *função*. Não produz algo com seu trabalho, apenas cumpre uma tarefa parcial na produção. O trabalhador é equivalente a um instrumento, uma ferramenta, uma máquina ou apenas uma extensão desta.

Fica claro por esse método de organização do trabalho, que a subjetividade do trabalhador é praticamente aniquilada, porque o seu papel é equivalente ao de um ser inanimado. Quase todo o trabalho está objetivado, há apenas um mínimo restolho da dimensão subjetiva do trabalhador.

Por outro lado, é bom frisar, o que a organização produtiva tinha por objetivo era obter o maior rendimento possível a partir do trabalho aplicado de modo científico ao capital.

Uma questão, entretanto, precisa ser destacada: é o reconhecimento de que o trabalhador precisaria ser treinado, ao invés de aprender meramente a partir da observação. Isso indica o reconhecimento, por mínimo que seja, do elemento humano, a necessidade do capital contar com a capacidade intelectual do trabalhador, ainda que para o aprendizado de tarefa simplória. Esse detalhe será retomado mais adiante.

2.2.2 Fordismo

Na mesma linha da teoria de Taylor à organização produtiva científica, Henry Ford incrementa o uso de mecanismos que procuram obter o maior rendimento possível do trabalho humano junto às máquinas em operação na fábrica.

A organização fordista tem muito das características identificadas pelo método taylorista, como a disciplina, a fiscalização e o controle do tempo, o

³¹ TAYLOR, 1995, p. 67, 84.

planejamento e a elaboração prévia das tarefas e movimentos ideais, a supervisão e a disposição hierárquica rigorosa dos trabalhadores, a concentração de todo o aparato produtivo numa mesma fábrica, de modo que a produção completa era realizada internamente.³²

Mas, além disso, Ford terá condições de intensificar o processo de produção valendo-se do sistema de produção em série e padronizada, apoiado, sobretudo, na inclusão das esteiras rolantes e nas linhas de produção, o que determinará o ritmo de trabalho.³³ Agora, não é mais o trabalhador quem estabelece a quantidade de trabalho que é capaz de executar em determinado tempo. O ritmo lhe é imposto pela esteira, o trabalhador é conduzido a produzir conforme a velocidade determinada pelo empresário.

A produção em grande escala faz com a empresa procure, ela própria, criar novos mercados para desovar a produção, ampliando as fronteiras do comércio e fomentando a produção e o consumo em massa. GOUNET resume bem esta característica: “No sistema fordista, a meta era produzir o máximo, em grandes séries. Vender era tarefa do departamento comercial”.³⁴

Arelado a isso e para convencer os operários ao trabalho em condições intensas, Ford propõe salários bem acima das médias praticadas.³⁵ A imposição do ritmo acelerado e a necessidade de aumento da produção, o cronômetro, o chefe, a hierarquia, são esquemas da *administração científica* que podem ser interpretados, sob a ótica de Michel FOUCAULT, como instrumentais de uma relação de poder fundada na diferença econômica.³⁶ Não podendo conquistar por outros meios os trabalhadores, em razão do novo modelo de produção instalado em sua fábrica, Ford propõe pagar salários maiores e, com isso, os empregados se dispõem a cumprir tais exigências. A *resistência*³⁷, entretanto, será operacionalizada individual e coletivamente pelos trabalhadores.

Percebe-se que a organização fordista atua em duas frentes da subjetividade, a do homem como trabalhador, operário, dependente, e a do homem

³² GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo**: na civilização do automóvel. Trad. de Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999, 18-24.

³³ HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003, 148.

³⁴ GOUNET, 1999., p. 26 .

³⁵ GOUNET, 1999, p. 20-21.

³⁶ FOUCAULT, 1995, p.231-249.

³⁷ FOUCAULT, 1995, p. 231-249.

como consumidor, cheio de desejos e de sonhos a realizar, causando impactos para dentro e para fora dos muros da fábrica.

As políticas de remuneração elevada servem tanto para fortalecer o consumo e proporcionar aos empregados a possibilidade de acesso aos bens,³⁸ quanto como estratégia de submissão do proletário ao capital. Do lado operário, ganham força os movimentos de organização dos trabalhadores e os sindicatos passam a exercer papel importante em negociações coletivas e reivindicações por melhores condições de vida e de trabalho³⁹.

Não obstante, conforme bem observa Dorothee Susanne RUDIGER, como a produção previa a expansão do mercado, a empresa trabalhava com a perspectiva de manutenção da mão-de-obra por médio e longo prazo, calcando-se em relações de trabalho estáveis, portanto, sendo apropriada uma regulamentação por lei (estatal) de difícil reforma.⁴⁰

Embora persista a negação da subjetividade do trabalhador individualmente considerado, assim como no taylorismo, as organizações coletivas de trabalhadores, principalmente os sindicatos, quando atuantes, ocupavam este espaço para operacionalizar estratégias de contrapoder.

As representações de trabalhadores nos locais de trabalho também já cumpriram, em circunstâncias determinadas, estratégias de resistência, a exemplo do que ocorreu nas greves de 1968, em Osasco e Contagem, quando as organizações de base representaram o início de uma oposição ao sindicalismo oficial, que mais adiante será representada pelo *novo sindicalismo*, como menciona CASTRO.⁴¹

³⁸ HOFFMANN, 2003, p. 148.

³⁹ HOFFMANN, 2003, p. 149.

⁴⁰ RUDIGER, Dorothee Susanne. Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade: o exemplo Brasil. In: ALVES, José Augusto Lindgren. (Org.). **Direito e cidadania na pós-modernidade**. Piracicaba, SP, 2002. p. 181.

⁴¹ CASTRO. Manoel Cabral de. **Participação ou controle: o dilema da atuação operária nos locais de trabalho**. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1988. (Ensaio Econômico). p. 109-110.

2.2.3 Toyotismo (pós-fordismo)

Por último, desenvolvido a partir da segunda metade século XX, é importante analisar a chegada do toyotismo e as repercussões que causa na organização produtiva e na subjetividade do trabalhador.

O nome toyotismo deve-se ao fato de ter como símbolo a fábrica de automóveis japonesa da Toyota, à qual se credita o desenvolvimento das técnicas e o pioneirismo na sua implantação na organização produtiva.⁴² Também é conhecido como pós-fordismo, sistema de acumulação flexível e outros.

A nova organização surge como reação a um momento de crise provocado pelo segundo pós-guerra e traz uma série de inovações em relação aos modelos taylorista e fordista.⁴³ Além disso, este novo modelo terá imensa repercussão no mundo do trabalho. O princípio orientador é reduzir custos e produzir melhor.

A produção passa a ter como fonte a demanda de mercado e não o contrário. Com isso, é possível trabalhar com estoques reduzidos, com a possibilidade de regular a produção conforme a demanda. Este novo sistema orienta toda a organização produtiva, porque a demanda não é fixa, não é constante, nem é igual, sendo necessário, por isso, que a atividade produtiva tenha a mesma característica, isto é, possa aumentar ou reduzir o ritmo de produção de acordo com o comportamento do consumidor, numa palavra, seja flexível.

A pretensão de regras duradouras de médio e longo prazo preconizadas pelo fordismo há que ser substituída pela de flexibilidade e de facilidade de alteração das normas.

A concentração de etapas numa mesma fábrica é substituída pelo seu contrário, quanto mais horizontalmente distribuída a produção, melhor. A fábrica pode se tornar apenas uma montadora que trabalha com peças produzidas nas mais diversas partes do mundo. Passa a predominar a idéia de *foco* no objetivo principal da empresa, isto é, sua atividade fim propriamente dita, deixando com que toda e qualquer atividade que não esteja inserida neste conceito seja posta para fora da fábrica. Assim, a terceirização, isto é, a contratação de empresas prestadoras passa a ser a tônica, estabelecendo-se um novo regime de contratação, um sistema

⁴² GOUNET, 1999, p. 23-25.

⁴³ GOUNET, 1999, p. 25-35.

triangular, em que o trabalhador C, empregado da empresa B, presta serviços para a empresa tomadora A.

A terceirização, embora não seja a única, é também responsável por impulsionar o fenômeno da precarização do trabalho, aqui entendido como uma série de alterações para pior nas condições gerais de trabalho então garantidas por lei, a exemplo do uso indiscriminado dos contratos temporários, da expansão das possibilidades de intermediação de mão-de-obra, por prazo determinado (da Lei 9601/1998), tempo parcial, que representam maneiras de flexibilização das normas trabalhistas, mas contêm em si a redução de direitos. Não se olvide que as empresas de prestação de serviços, em geral, não respeitam as garantias mínimas asseguradas aos empregados das respectivas tomadoras.

A organização rigidamente hierarquizada dos modelos anteriores (de Ford e Taylor) é substituída por grupos de trabalho ou equipes *semi-autônomas*, diluindo a supervisão e fiscalização entre os trabalhadores da própria equipe, embora não seja desmontado nem revisado o poder punitivo e disciplinar do empregador.

O tempo de trabalho deve adaptar-se às necessidades da produção e acompanhar as ondas do mercado. Os períodos de alta atividade produtiva são determinados pela alta do consumo. Assim também se determinam a jornada e a sobrejornada, bem como os períodos de descanso. Ao invés de um trabalhador que se limitava a executar uma atividade repetitiva, que se colocava no sistema de produção tal qual um apêndice da própria máquina, agora o empregado há que ser multifuncional, isto é, estar treinado, capacitado e em condições de exercer mais de uma função, se possível, ter aptidão para operar em todas as partes da linha de produção. Ao contrário da baixa qualificação exigida para a operação fordista e taylorista, o sistema *toyota* de fabricar requer empregados qualificados, porque só assim podem ser polivalentes e, de preferência, participar do processo produtivo com sua capacidade criativa.

As características acima apresentadas, de modo genérico, são as que geralmente aparecem nas obras que tratam o tema e suas repercussões no mundo do trabalho.⁴⁴ A última delas, entretanto, na ótica deste estudo, tem relevância ímpar.

⁴⁴ Ver: GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo**: na civilização do automóvel. Trad. de Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999.

Não há dúvidas de que o modelo *toyota* de produzir se diferencia de seus predecessores, tendo causado novas mudanças no mundo de trabalho. Todavia, ainda assim, trata-se, sobretudo, de um novo modo de organizar o processo produtivo e de gestão que tem por finalidade última a mesma buscada pela *administração científica* e pela *esteira rolante*. Todas as notas estão direta ou indiretamente ligadas com o modo de obter mais com menos: (a) baixo estoque é menos capital parado; (b) flexibilidade de normas trabalhistas significa gastar menos com o trabalhador, durante e na ruptura do contrato; (c) terceirizar significa gastar menos com o próprio empregado, ante a redução do quadro próprio e também permite que se orientem as atenções para o objeto fim do negócio, sem considerar que a pressão sobre os preços *dos serviços*, movida pela competitividade, tende a gerar precarização; (d) a autonomia das equipes semi-autônomas não passa pelas decisões estratégicas da empresa, limitando-se a autonomia no âmbito da execução do trabalho; (e) a adaptação das jornadas à demanda visa, em primeiro lugar, adequar o emprego da mão-de-obra e dos recursos que se gastam com ela, mas se traduz numa interferência sobre a organização da vida privada do trabalhador, de seu tempo livre, conforme as necessidades da produção.

No esquema toyotista, o capitalista apropria-se da força de trabalho do empregado, tal como já fazia nos modelos taylorista e fordista, mas vai além, porque apropria-se também daquilo que está na força intelectual do trabalhador. Antes o modelo era previamente elaborado e planejado pelos níveis hierárquicos superiores, agora é possível buscar na base as alternativas de elaboração e planejamento, sendo do proprietário (direção) a opção por selecionar aquilo que caiba no esquema de administração eleito pela empresa.

Além da apropriação da força de trabalho, o capital, no modelo *toyota*, apropria-se da força criativa dos trabalhadores.

Anote-se que os modelos de produção aqui mencionados não se comportam nem possuem existência isolada um do outro. Os sistemas se constroem e se reconstroem um sobre o outro, valendo-se daquilo que lhes interessa. O taylorismo e o fordismo surgiram quase que contemporaneamente e impulsionaram a expansão do consumo em massa. O *toyotismo* se cria sobre os outros modelos, mas não os

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2005.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.

destrói, não se inicia do nada, vale-se da organização pré-existente naquilo que lhe interessa e se reconstrói para surgir com uma nova face, mas ainda se caracteriza como técnica de gestão.⁴⁵

Nas palavras de GOUNET, o toyotismo “é um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada”.⁴⁶

As conseqüências no mundo do trabalho são de suma importância, mas do ponto de vista da subjetividade do trabalhador, só acentua o grau de exploração pelo capital.

Além da venda da força de trabalho que se objetiva em cada ato de produção de mercadoria, o trabalhador agora vende também a sua força intelectual, que bem pode ser objetivada no produto mesmo ou no processo de produção.

O ato participativo do trabalho não representa um passo no sentido da sua emancipação como sujeito ou liberação como ser humano.

O estranhamento próprio do toyotismo é aquele dado pelo “envolvimento cooptado”, que possibilita ao capital apropriar-se do *saber* e do *fazer* do trabalho. Este, na lógica da integração toyotista, deve *pensar* e *agir* para o capital, para a produtividade, sob a *aparência* da eliminação efetiva do fosso existente entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho. Aparência porque a concepção efetiva dos produtos, a decisão do *que* e de *como* produzir não pertence aos trabalhadores. O resultado do processo de trabalho corporificado no produto permanece *alheio* e *estranho* ao produtor, preservando, sob todos os aspectos, o *fetichismo* da mercadoria. A existência de uma *atividade autodeterminada*, em *todas* as fases do processo produtivo, é uma absoluta impossibilidade sob o toyotismo, porque seu comando permanece movido pela lógica do sistema produtor de mercadorias.⁴⁷

A liberdade do trabalhador continua tão restrita como mencionado por BAUMAN.⁴⁸

Não há dúvidas de que o conhecimento e a informação são bens que se incorporam ao indivíduo e o constitui como sujeito, seja ele trabalhador empregado ou não, e segue com ele pela vida adentro. Entretanto, o que aqui se destaca é que

⁴⁵ Um escrito de Toiichi Ohno, considerado o idealizador do toyotismo, é citado por GOUNET, e menciona que sua pretensão é partir da experiência norte-americana de produção em série (fordismo), mas não copiá-lo, agregar a esse “*método produtivo*” criatividade e pesquisa. In: GOUNET, 1999, p. 25.

⁴⁶ GOUNET, 1999, p. 29.

⁴⁷ ANTUNES, 2005, p. 42.

⁴⁸ BAUMAN, 2000, p. 70 .

o modo de produção capitalista, desde a organização taylorista, passando pela fordista e até a toyotista, produz no indivíduo trabalhador a mesma subjetividade, a de um sujeito negado enquanto detentor do trabalho vivo, própria do modo de produção capitalista, mas isso se intensifica, porque a alienação agora é do *fazer* e do *saber*.

A força de trabalho, material ou intelectual, é expropriada pelo capital e objetivada. Mais intenso ou menos intenso o grau de hierarquia, mais distante ou mais próxima a parcela de trabalho do produto acabado, inserido na atividade fim ou na atividade meio, o fato é que o resultado do trabalho de quem trabalha continua sendo alheio. O produto desse trabalho é estranho ao seu produtor-trabalhador.

A resposta à pergunta que se encontra neste subtítulo, portanto, seria não e sim. Não, porque o toyotismo trouxe uma série de mudanças na organização produtiva. Sim, porque as mudanças não são revolucionárias, mas se tratam de reformas e inovações das técnicas de gestão. Mantida a organização produtiva no modo capitalista, o trabalho continua sendo objetivado para acumulação de riqueza; no quesito quantidade, a exploração é intensificada pela elevação dos níveis de exigências e pela forma de organização da produção; no quesito qualidade, a exploração é amplificada, já que a expropriação do trabalho intelectual se espalha, desce dos níveis hierárquicos mais elevados, aos quais estava restrita, e pode chegar a todos os trabalhadores indistintamente, sempre que tenham alguma idéia capaz de pôr mais valor no produto.

As considerações feitas até este momento são de ordem geral, mas o propósito deste estudo é focalizar a realidade do direito pátrio, razão pela qual é imperioso percorrer o caminho trilhado na constituição da subjetividade do trabalhador brasileiro, sem afastar-se das relações materiais nas quais esteve implicado social, econômica e politicamente, ambiente no qual se constrói e se é construído.

2.3 O TRABALHADOR BRASILEIRO EM CONSTRUÇÃO

Em linha com o que foi visto na seção anterior e com o objetivo de centralizar o estudo, a partir de agora, na realidade brasileira, é importante avaliar quais as contingências históricas têm contribuído na constituição da dimensão subjetiva do trabalhador brasileiro.

Tendo como pressuposto que o indivíduo influencia e é influenciado pelo meio, esta análise não pode escapar das relações materiais que se travam na sociedade, sendo indispensável, no caso brasileiro, refletir sobre as condições históricas nas quais as relações de trabalho se desenvolveram até ingressar no modo de produção capitalista, tal como se vê nos dias de hoje.

É bom lembrar que a divisão histórica clássica por períodos – antiga, média, modernidade – neste trabalho foi adotada parcialmente por critério didático apenas, pois a realidade comprova que num mesmo tempo podem conviver *diferentes idades*, cada qual no seu espaço, às vezes vizinhos. Tal advertência se mostra necessária porque é preciso ter claro que a Revolução Industrial, aquela iniciada principalmente na Inglaterra, que tomou impulso no século XVIII e que deu origem à grande indústria, não ocorreu, aqui, da mesma forma e ao mesmo tempo em que aconteceu lá.

O Brasil era um país de economia rural, que conviveu com a escravidão negra por mais de 3 séculos e que somente próximo da metade do século XX é que teve a primeira grande onda de desenvolvimento na sua indústria. Avelãs NUNES indica dois grandes períodos de industrialização no Brasil, o primeiro de 1933 a meados da década de 50 e o segundo de 1955/1956 ao final da década de 60 e início de 70.⁴⁹ Em outras palavras, isso significa que o Brasil tem mais tempo de economia fundada no trabalho escravo do que no trabalho livre, mais tempo de economia rural do que de indústria. Por outro lado, ao mesmo tempo em que vigorava o regime de escravidão, havia também o trabalho livre, as parcerias e a locação de serviços. Quando ocorreram as primeiras greves de que se tem notícia e

⁴⁹ NUNES, Antonio José Avelãs. **Industrialização e desenvolvimento**: a economia política do “modelo brasileiro de desenvolvimento”. São Paulo: Quarter Latin, 2005. p. 217.

quando os trabalhadores começaram a se organizar em sindicatos e associações, a escravidão havia sido oficialmente abolida há menos de uma década.

Por estas razões, adentrar na investigação sobre a constituição da subjetividade do trabalhador brasileiro significa percorrer os caminhos que resultaram na construção histórica deste sujeito que trabalha e que conviveu, nos arranjos sociais mais diversos, com o produtor capitalista – rural ou urbano – o proprietário de escravos, o locatário da mão-de-obra, o patrão. Quando se trata de tentar captar a construção da subjetividade do trabalhador, não é possível negligenciar a averiguação desse passado – da escravidão ao trabalho livre, da locação de serviços na dinâmica da economia e do mercado de trabalho no Brasil do século XIX.

Nesta seção, portanto, será feita esta análise: desde a passagem da escravidão, do trabalho livre e da locação de serviços, transitar por onde andou o indivíduo que se tornou o sujeito de direito, hoje tratado pelo direito do trabalho como empregado.

2.3.1 Ambiente de mudança: da escravidão ao trabalho livre

O primeiro aspecto relevante a respeito do mercado de trabalho brasileiro no século XIX é a escravidão. Só o fato de ter perdurado por mais de três séculos e porque era elemento que compunha a dinâmica econômica do país, já torna a escravidão um fator relevante a ser considerado na constituição do mercado de trabalho deste país.

“No século XIX, às vésperas da independência, o Brasil contava, aproximadamente, 1 milhão e 347 mil brancos e 3 milhões e 993 mil negros e mestiços entre escravos e livres”, distribuídos de forma irregular, porém mais concentrados em Pernambuco, Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro.⁵⁰

Desde o início do século XIX, a escravidão negra tornava-se um problema que crescia com o passar do tempo, tanto no aspecto político quanto no econômico, em razão da necessidade de substituição da mão-de-obra.

⁵⁰ COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia**. 4. ed. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998. p. 19.

A cada etapa rumo ao fim do regime escravocrata os senhores proprietários apontavam para o problema da falta de mão-de-obra, o que se complicava com o crescimento da produção do café, porque exigia grande número de trabalhadores. As medidas adotadas contra o tráfico e o anunciado fim da escravidão, independentemente de decorrerem de pressões externas, forçavam os produtores a pensar em alternativas para substituição da mão-de-obra.

A mão-de-obra escrava, que prevaleceu nas grandes fazendas em busca de produção em grande escala, principalmente para o mercado externo, foi complementada por brasileiros e imigrantes. Assim, muitas colônias se instalavam em torno da atividade produtiva do café e com elas as necessidades típicas de pequenos centros.

Rosane Carvalho MESSIAS esclarece que ao longo do século XIX a mão-de-obra livre entabulou diversos modelos de trabalho com os proprietários, a depender da região, da atividade, da extensão da lavoura etc. As roças de subsistência na atividade agrícola, o sistema de *quarta* na pecuária⁵¹, o assalariamento, a parceria, enfim, outros modos de trabalho conviviam com a mão-de-obra escrava.⁵² Nestes outros modelos de organizar a produção, embora o trabalhador fosse livre, estava sob a dependência direta ou indireta do fazendeiro, ou porque dele era a terra na qual realizava o plantio de subsistência (em geral insuficiente) e os animais dos quais retirava a *quarta*, ou porque dele recebia os salários, ou simplesmente porque ele era o parceiro detentor do capital.

Um quadro semelhante pode-se dizer que teve o ciclo da erva mate, cultivada mais no sul do país, que teve sua primeira fase voltada ao consumo interno, até 1820 aproximadamente, ingressando num período de aumento da produção e que, apesar das crises episódicas, expandiu-se até o início do século XX. A partir da década de 70 do século XIX, tem início o processo de industrialização e desenvolvimento de atividades paralelas.⁵³

Ao redor das atividades produtivas, como a cultura do café e do mate, surge uma gama de relações sociais, econômicas e culturais. Se por um lado a produção e

⁵¹ MESSIAS, Rosane Carvalho. **O cultivo do café nas bocas do sertão paulista: mercado interno e mão-de-obra no período de transição – 1830-1888.** São Paulo: Unesp, 2003. p. 51.

Rosane Carvalho Messias explica que no regime de *quarta* o vaqueiro recebia um quarto das crias do animais que estivesse sob seus cuidados.

⁵² MESSIAS, 2003, p.51-52.

⁵³ Ainda se refere àquela *indústria primitiva* de que fala Avelãs Nunes, na obra *Industrialização e desenvolvimento*.

o emprego geram renda e consumo no mercado interno e externo, por outro, a sazonalidade típica das atividades agrícolas provoca problemas sociais. Os fazendeiros dão emprego e morada aos colonos que trabalham na lavoura, mas também lhes impõem o cumprimento de obrigações que os impede de se desvincular livremente desses trabalhos.

Silza VALENTE, a respeito dos trabalhadores na cultura da erva mate no Paraná, chega a mencionar que o alto nível de exploração permite atribuir a eles apenas a denominação de homens *semilivres*.⁵⁴

Como os fazendeiros mantinham os trabalhadores sob sua dependência e porque a pretensão era de aumentar a produção, em grande escala, para fins de exportação, a análise das alternativas ao escravismo passava necessariamente pela relação dos custos financeiros desta mudança. Buscava-se um trabalhador barato; daí a diversidade dos esquemas sociais de trabalho.

A saída procurada pelos fazendeiros para o problema da mão-de-obra que decorreria da abolição, estaria marcada por uma mentalidade escravista já formada no senhorio brasileiro, conforme bem apontou Emília Viotti da COSTA:

A existência de dominadores e dominados numa relação de senhores e escravos propiciou situações particulares, específicas, marcando a mentalidade nacional. Um dos efeitos mais típicos dessa situação foi a desmoralização do trabalho. O trabalho que se dignifica à medida que se resume no esforço do homem para dominar a natureza na luta pela sobrevivência corrompe-se com o regime da escravidão, quando se torna resultado de opressão, de exploração.⁵⁵

Esta mentalidade orientava e continuaria a orientar os proprietários no trato com os trabalhadores. De um lado, a força do capital a fortalecer a mentalidade capitalista, de outro, o desprezo ao trabalho a fragilizar a dimensão subjetiva do trabalhador. Um bom exemplo disso será o sistema de locação de serviços que vigorou no século XIX, quando a mão-de-obra imigrante, em maior ou menor intensidade, foi sempre uma alternativa.

Os imigrantes que chegavam e conseguiam trabalho eram organizados em colônias nas zonas rurais e levados a trabalhar na lavoura, entretanto, enfrentavam diversos problemas, viam-se atados aos fazendeiros pela dívida das passagens, das despesas da viagem, pelo que consumiam nos armazéns etc. Já na visão dos

⁵⁴ VALENTE, Silza Maria Pazzello. **A presença rebelde na cidade sorriso**. Londrina: UEL, 1997. p. 50.

⁵⁵ COSTA, 1998, p. 15.

fazendeiros, os estrangeiros eram por demais exigentes, queriam tudo expressamente vinculado ao contrato (!), não eram dispostos a colaborar com a necessidade da produção. Os estrangeiros, então, embora livres, tornavam-se dependentes dos fazendeiros por diversas estratégias de dominação adotadas por estes, a exemplo das dívidas da viagem e nos armazéns da fazenda.

Entre os trabalhadores brasileiros e os fazendeiros, a situação não era livre de tensões. Ora chamados de preguiçosos, ora de indisciplinados, ora de desqualificados, os brasileiros viam-se às voltas com os típicos problemas do mercado de trabalho de um país de economia rural, como a sazonalidade e o clima.

A valorização da própria roça, desse modo, funcionava como um antídoto contra as oscilações do mercado e, ao mesmo tempo, era um fomento a elas. Os trabalhadores brasileiros se acostumaram ao seu ritmo de trabalho, ao cultivo de produtos de primeira necessidade em suas roças, em geral de subsistência ou de comércio reduzido, não havendo produção particular destinada ao grande comércio. Tal tradição não estava adequada à pretensão dos fazendeiros, que postulavam um acréscimo de produção para fins econômicos, como sucedeu no correr do século XIX. Assim se deu com a cultura do café, da erva-mate etc.

Não se oculte que na esfera da propriedade privada, segundo aponta Ricardo Marcelo FONSECA, é nesta mesma época, a partir da Lei de Terras de 1850, que se dá o “processo histórico-jurídico de passagem de uma propriedade pré-moderna a uma propriedade moderna no Brasil”. O mesmo autor afirma que “todo o projeto de colonização [do Brasil] fazia parte de um processo de expansão comercial que era próprio do início do capitalismo”,⁵⁶ assertiva que se alinha perfeitamente com o comportamento dos fazendeiros, pela busca de produção mais intensa a menor custo.

Neste cenário de transição, que percorre todo o século XIX, revela-se de grande valia a análise das leis de locação de serviços, que pretendiam regular um modo determinado de serviços prestados fora do regime escravista, embora ainda na vigência deste.⁵⁷

⁵⁶ FONSECA, Ricardo Marcelo. A lei de terras e o advento da propriedade moderna no Brasil. In: **ANUÁRIO mexicano de historia del derecho**: XVII, 2005, p. 97-112. p. 98.

⁵⁷ A lei de locação de 1879 só vigorou até 1890, valendo lembrar que a partir 1891 vigorou a 1ª Constituição Republicana, de inspiração declaradamente liberal.

2.3.2 As leis de locação de serviços do século XIX

Basicamente três leis ao longo do século XIX trataram da locação de serviços (1830, 1837 e 1879), além do Código Comercial de 1850.

A lei de 1830, no Brasil Império, regulava o “contracto por escripto sobre prestação de serviços por Brasileiros ou estrangeiro dentro ou fora do Império”. A lei determinava o uso de contrato escrito, por prazo determinado ou por empreitada, e regulava as relações em que tivesse ocorrido adiantamento total ou parcial da quantia contratada.

A lei previa que o trabalhador que se negasse a prestar os serviços contratados, deveria restituir os haveres já recebidos, abatendo-se o valor do serviço já prestado, porém, pagaria a mais – além da restituição - metade da quantia que faltava receber, segundo o ajuste contratual. Trata-se de cláusula penal por descumprimento do contrato, que obriga o locador a indenizar o locatário por metade do que ainda teria a receber.⁵⁸

O Juiz de Paz, mediante prisão, podia constranger o locador dos serviços a cumprir o contrato. Se após três tentativas, ainda assim o locador não realizasse os serviços, o Juiz de Paz poderia condená-lo a trabalhos forçados em prisão até indenizar a outra parte.⁵⁹

O propósito da lei era a proteção do capital empregado no serviço pelos locatários, até porque a sua incidência era condicionada aos contratos em que houvesse “*adiantamento no todo, ou em parte, da quantia contractada*”. Assim, uma análise restrita levaria à conclusão de que o objetivo precípua da lei era exatamente a proteção desta quantia adiantada, ou seja, do capital investido. Não há uma disposição sequer a respeito de garantias para o locador – trabalhador. Para este, há apenas deveres.

A Lei nº 108 de 1837 destinava-se a regular os contratos firmados com estrangeiros. Trata-se de uma lei mais ampla que a primeira e encontrava-se, só em certo aspecto, alinhada com a idéia de promover a imigração como fonte de mão-de-obra para a atividade rural, ante o excessivo rigor com que permitia fossem tratados

⁵⁸ O artigo 480 da CLT, atualmente, determina que o empregado que rescinda o contrato antes do prazo estipulado, deverá “indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem”.

⁵⁹ A recusa do empregado em prestar os serviços contratados, hoje, se resolveria como abandono de empregado ou desídia, ambos configuram justa causa para rescisão do contrato.

os colonos locadores de serviços, como relata LAMOUNIER⁶⁰. Além dos contratos firmados diretamente, a lei admitia contratos mediante ato das sociedades de colonização reconhecidas pelo Governo.

A dispensa do locador, sem justa causa, antes de vencido o prazo do contrato obrigava o locatário ao pagamento de todo o valor do contrato.

A lei estabelecia os motivos de justa causa para rescisão do contrato: 1º) Doença que impossibilite o locador de continuar os serviços; 2º) Condenação do locador à pena de prisão, ou qualquer outra que o impeça de prestar serviço; 3º) Embriaguez habitual; 4º) Injúria feita pelo locador à segurança, honra, ou fazenda do locatário, sua mulher, filhos, ou pessoa de sua família; 5º) Se o locador, tendo-se ajustado para o serviço determinado, se mostrar imperito no desempenho do mesmo serviço.⁶¹

O locador despedido por justa causa deveria pagar o que devia ao locatário, sob pena de prisão e condenação ao trabalho em obras públicas até o pagamento integral da dívida, com o seu salário.

Do mesmo modo, seria preso o locador que se despedisse, sem justa causa, antes do prazo contratado e não seria solto se não pagasse ao locatário o dobro do que lhe devia, descontados os salários vencidos. Quando não tivesse dinheiro, teria que trabalhar de graça ao locatário o tempo que faltava para completar o contrato. Seriam motivos para o locador rescindir o contrato por justa causa: 1º) Faltar o locatário ao cumprimento das condições estipuladas no contrato; 2º) Se o mesmo fizer algum ferimento na pessoa do locador, ou o injuriar na honra de sua mulher, filhos, ou pessoa de sua família; 3º) Exigir o locatário, do locador, serviços não compreendidos no contrato.⁶²

Findo o contrato, cabia ao locatário passar atestado de quitação ao locador, documento sem o qual este não conseguiria outro contrato, porque seria presumido devedor do antigo locatário. E quem contratasse estrangeiro obrigado por contrato a outrem ficaria, igualmente, responsável pelo dobro da dívida, podendo havê-la do locador.

⁶⁰ LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre**: a lei de locação de serviços de 1879. Campinas: Papyrus, 1988. p. 63-71.

⁶¹ Com exceção do primeiro (doença), as demais hipóteses encontram correspondentes na CLT, como justo motivo para a rescisão do contrato, no art. 482, *d, f, k*. A hipótese de imperícia não tem um correspondente exato, mas, por aproximação, pode-se citar a *desídia* (letra *e*).

⁶² Todas as hipóteses têm correspondente na CLT, artigo 483, *d, f e e, a*, respectivamente.

As características até aqui apresentadas evidenciam que a relação de trabalho era de dependência do locador ao proprietário, o que se verifica pelas estratégias contratuais e materiais de dominação, inclusive sobre o corpo do locador, embora pautadas no contrato de locação destinado ao *trabalhador livre*, não escravo.

O Brasil já havia se comprometido a acabar com o regime escravista, optando por promover a imigração como alternativa à substituição da mão-de-obra escrava.

A prática revelou que nem mesmo os direitos assegurados por lei aos locadores eram respeitados, sendo alvo de críticas. LAMOUNIER destaca que, em 1867, o cônsul português, tendo percorrido algumas cidades e vilas da Província de São Paulo, após examinar vários processos entre colonos e fazendeiros, mencionara não ter encontrado nenhuma decisão favorável ao trabalhador-locador. A mesma autora esclarece que o rigor da legislação no trato com os imigrantes fez com que estourassem diversas revoltas durante a sua vigência, o que levou os fazendeiros a empreenderem movimento no sentido de conseguir uma *boa lei de locação de serviços* com melhores meios de conter os revoltosos.⁶³

Ademais, os regulamentos das fazendas também continham cláusulas que tornavam o contrato por demais oneroso ao locador⁶⁴ e, assim, o locatário havia encontrado uma estratégia formal para exercer o domínio pessoal do trabalhador.

Apesar da lei de 1837 sobre a locação de serviços e de outras da mesma época sobre a vedação do tráfico de escravos, somente a partir de 50 é que será reduzido o tráfico pelo Atlântico. No entanto, o comércio interno de negros, entre regiões, permanecia e até cresceu.⁶⁵

A lei de 1879 (Decreto 2827 de 15 de março de 1879) aplicava-se aos contratos na agricultura e remetia as empreitadas e locação de serviços em obras e fábricas aos artigos 226 e seguintes do Código Comercial de 1850. Ficava expressamente revogada a lei de 1837. Era admitida a *locação de serviços propriamente ditos* e a *locação de serviços* mediante parceria agrícola e parceria pecuária.

⁶³ LAMOUNIER, 1988, p. 70-74.

⁶⁴ MESSIAS, 2003, p. 100-102. A autora traz um modelo de contrato de locação da “Fazenda Quilombo, do Comendador Antonio Moreira de Barros” e de um “Regulamento” da Fazenda.

⁶⁵ LAMOUNIER, 1988, p. 109.

Os prazos dos contratos eram determinados e variavam de 3 anos agrários até o máximo de 6 anos para brasileiros, 5 para os imigrantes e de 7 anos para os libertos (determinação da Lei do Ventre Livre). Havia previsão de sucessão de locatários, na hipótese de transferência do prédio no qual o serviço era prestado.

A lei de 1879 é bem mais extensa e minuciosa do que as anteriores. Na medida em que reconhece direitos aos locadores, intensifica os poderes dos locatários no comando da relação locatícia de trabalho.

Destacam-se os seguintes direitos reconhecidos do locador: (a) não responder por dívidas de outrem, salvo de sua mulher ou filho, ou não provenientes da locação e posteriores a ela; (b) não responder por mais da metade das despesas com passagens e instituição do contrato, nem por juros dessas dívidas; (c) presunção de estipulação de remuneração em dinheiro, podendo ocorrer o pagamento em frutos quanto expressamente previsto no contrato; (d) romper o contrato quando contratado fora do Império, mediante o pagamento integral das passagens e as quantias adiantadas; (e) ser observado livro de “*conta corrente dos locadores, quanto às despesas*” e quantias pagas.

Por outro lado, o poder de controle do locatário é intensificado: (a) o atestado de quitação em mãos do locador era condição para firmar novo contrato; (b) o contrato poderia ser prorrogado por até dois anos na hipótese de dívida do colono, bem como ser reservada uma cota dos salários, não superior a metade, para pagamento do locatário; se o trabalho fosse com outro locatário e este assumisse descontar 1/3 do salário daquele para pagamento da dívida, o atestado poderia ser emitido, nele fazendo constar o débito; (c) possibilidade de aplicação da pena de prisão por 5 a 20 dias, para o locador que ausentar-se ou não quisesse trabalhar, dobrada na reincidência e rescisão do contrato na terceira vez; (d) aplicação da mesma pena para fatos praticados coletivamente por locadores que não quisessem trabalhar ou que usassem de ameaça ou violência contra outros locadores, enfim, um verdadeiro dispositivo “antigreve”.

O contrato da Fazenda Quilombo, apresentado por Rosane MESSIAS,⁶⁶ traz algumas obrigações que evidenciam a vinculação estrita e o poder de controle do fazendeiro sobre o locador de serviços *livre*: a) não podia empregar-se em outros serviços fora do cafezal a seu cargo; b) não podia sair da fazenda antes de concluir

⁶⁶ MESSIAS, 2003, p. 97-100.

os serviços e, mesmo “quando concluídos, nunca por mais de oito dias, sem licença por escripto”.

A lei mantinha praticamente as mesmas hipóteses de rescisão por justa causa cometida pelo locador, mas acrescentava a *insubordinação*.⁶⁷ Em favor do locador, é acrescentada como justa causa a falta de pagamento *dos salários* no tempo estipulado em contrato ou por 3 vezes consecutivas.

Apesar do reconhecimento de direitos, percebe-se nas leis de locação de serviços do século XIX, um sistema de dominação que se aproxima do regime escravista, no qual o senhor tem o comando não só sobre a força de trabalho, mas sobre o corpo de quem trabalha (ou não quer trabalhar). Com apoio no contrato, se verifica uma maneira de expressar formalmente o poder do proprietário-locatário, e a previsão para a hipótese de não trabalho se dá sobre o corpo do locador-trabalhador, materialmente, com a prisão.

Paralelamente ao desenvolvimento econômico, ainda no setor primário, a dominação e o controle do trabalho se acentuam no decorrer do século XIX, porque se a previsão nas leis de 30 e 37 era de prisão pelo não-trabalho individual, na de 79 ela se estendia ao não-trabalho coletivo, estratégia que certamente se destinava a reprimir os escravos, os imigrantes, homens livres contratados pela lei de locação de serviços, em seus movimentos insurgentes em face dos poderes senhoriais. Ademais, a inclusão da *insubordinação* como motivo para rescisão do contrato por justa causa revela a necessidade de exercício de controle e disciplina por parte do proprietário.

Na opinião de LAMOUNIER a lei de 1879 proporcionava “ordem e regularidade nos serviços contratados”, o que tem em vista a produtividade.⁶⁸

O século XIX brasileiro está marcado pela presença do regime de escravidão e da locação de serviços, cuja mão-de-obra está a serviço da elevação do nível de produção agrícola. Nas leis e nos contratos de locação de serviços, trabalho formalmente livre, estão impressos os traços de dominação e controle proprietário e também revelam o regime de dependência do trabalhador ao dono do capital. É esta mentalidade escravista, uma mentalidade proprietária, que irá orientar as relações de produção no avanço do capitalismo no século XX.

⁶⁷ A hipótese encontra correspondente na CLT, como motivo para dispensa por justa causa, no art. 482, *h*.

⁶⁸ LAMOUNIER, 1988, p. 124.

Trata-se, assim, de uma mentalidade proprietária ou de uma mentalidade escravista gravada no produtor capitalista e que se reflete nas relações de trabalho.

Aqui se vislumbra a hipótese de BARCELONA, de que a propriedade passa a ser a qualidade do sujeito que se apresenta como sujeito moderno. E a propriedade moderna, então, aparece como princípio de organização da sociedade.⁶⁹ Em outras palavras, a sociedade se organiza entre proprietários e não-proprietários, ambos são sujeitos de direito, ambos são livres, mas os não proprietários, para sobreviver, dependem da venda de sua força de trabalho aos proprietários, que a empregará, conforme o seu modelo de organização produtiva, na produção de mercadorias.

Seguindo na linha de análise que ingressa no século XX, com o trabalhador juridicamente livre, em que se consolida um modo de produção capitalista, cumpre fazer uma breve referência à influência do positivismo na configuração do capitalismo brasileiro, o que terá forte influência no momento de constituição do que se pode chamar de classe operária brasileira.

2.3.3 Positivismo e capitalismo

A filosofia positivista de Augusto Comte terá repercussão na organização da sociedade capitalista brasileira desde os fins do século XIX, sendo relevante a sua consideração no que diz respeito à constituição da subjetividade do trabalhador brasileiro.

Ainda jovem, por cerca de oito anos, Comte foi discípulo e secretário de Saint-Simon, que idealizava a sociedade do futuro a partir de uma união entre a indústria e o governo, com vistas a incorporar e proteger as classes mais numerosas e carentes.

A partir da idéia de desenvolvimento material e social, privilegia-se o benefício coletivo em preferência ao individual. Esse sentido de desenvolvimento seria assegurado pelos líderes industriais que assumiriam os principais postos políticos. Segundo Comte e Saint-Simon, o instituto da herança deveria ser abolido

⁶⁹ BARCELONA, 1996, p. 90-91

por intervenção legal do Estado, já que privilegia o individualismo em detrimento da solidariedade social. Por outro lado, não se criticam os ganhos de capital, porque numa sociedade altruísta, esses ganhos seriam utilizados em proveito dos mais carentes.⁷⁰

Entre 1830 e 1842, Comte escreveu sua obra *Curso de Filosofia Positiva*, em 6 volumes.⁷¹ O pensamento de Augusto Comte surge na sociedade francesa pós-revolução de 1789, num contexto histórico-social conturbado. Assim, as idéias de ordem, estabilidade, autoridade, hierarquia, coesão, que estão presentes em seu pensamento, são recebidas e até desejadas naquele momento. A proposta, desse modo, aparece em campo fértil para se desenvolver, como menciona Roberto da Silva FRAGALE FILHO.⁷² Comte acredita na formulação de leis gerais, extraídas a partir da capacidade do homem de observação e explicação dos fenômenos sociais. Segundo sua lei dos 3 estados, após ultrapassar os estados teológico e metafísico, no terceiro, o positivo, o espírito humano deixa de buscar as causas para encontrar as explicações e as leis gerais dos fenômenos. As ciências são classificadas a partir de sua complexidade, das mais abstratas para as mais concretas, o que coincide com a sua ordem de aparição histórica. Esta classificação parte das ciências matemáticas e vai até a física social, ou sociologia, que tem por objeto de conhecimento a humanidade.

Comte fundou a Religião da Humanidade, que teria o papel de promover a felicidade mundial e deveria substituir todas as outras em três gerações; sua proposta era “o amor por princípio, e a ordem por base; o progresso por fim”.⁷³

Ivan LINS anota que o positivismo não é uma obra de Augusto Comte, embora este seja um representante “muito eminente e muito original” desta corrente filosófica. O mesmo autor também adverte que o positivismo possui diversos graus aos quais é possível aderir, não sendo uma doutrina à qual se filia no todo ou não se filia.⁷⁴

No Brasil, o positivismo ingressou e foi propagado, sobretudo, por Benjamin Constant, que fundou um centro para o estudo do positivismo e, em 1883 adotou a

⁷⁰ BOSI, Alfredo. **Dialética da colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 274

⁷¹ FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. **A aventura política positivista: um projeto republicano de tutela**. São Paulo: LTr, 1998. p. 18.

⁷² FRAGALE FILHO, 1998, p. 16

⁷³ FRAGALE FILHO, 1998, p. 28.

⁷⁴ LINS, Ivan. **A história do positivismo no Brasil**. São Paulo: Nacional, 1967. p. 65-66.

obra de Comte como leitura obrigatória de seus alunos na Escola Militar, onde lecionou por vários anos. Seus discípulos da academia militar estarão alinhados ao mestre em pensamento e atos quando mais tarde se inicia o levante republicano.⁷⁵

Outros nomes do positivismo brasileiro terão postos de destaque, como Miguel Lemos, Demétrio Ribeiro e Teixeira Mendes, tendo alguns deles inclusive ocupado Ministérios do governo provisório após a proclamação da República. Assim como Comte havia fundado a sua Religião da Humanidade, no Brasil se estabeleceu um Apostolado desta religião, a partir de onde os positivistas defendiam e propagavam suas idéias e marcavam sua posição no cenário político e nos temas polêmicos de então.

Ivan LINS reproduz um diálogo entre Teixeira Mendes e Benjamin Constant, no qual se comenta a possibilidade de uso do pensamento positivista como uma *religião* capaz de frear as massas, quando necessário.

Resolvi ir à Escola Politécnica assistir a um concurso que hoje havia. Nessa ocasião encontrei o Benjamin (Constant) e estive conversando com ele. Falou-me da inauguração da Escola Normal, e disse-me que o Imperador estava se modificando: F..... não contou a conversa que teve com ele? – acrescentou depois. Respondi-lhe que não; e ele então referiu-me que o Imperador disse que só tinha uma dúvida no Positivismo, que vinha a ser a necessidade de uma religião como freio à massa. Que a idéia de Humanidade era demasiado elevado; que F... lhe havia então observado que o Positivismo era uma religião (7 de abril de 1880).⁷⁶

De acordo com Ivan LINS, a condição para o positivismo de Augusto Comte é a paz universal. Trata-se de uma filosofia que pretende reorganizar a sociedade com base na moral e na razão, através da ciência e da fraternidade, mas que se destina às elites que tem o poder de encaminhar o destino da sociedade.⁷⁷ Ivan LINS traz as recomendações do próprio Comte:

apoderai-vos do mundo social, porquanto vos pertence, não em consequência de qualquer direito, mas por um dever evidente, fundado em vossa exclusiva aptidão para encaminhar o desfecho orgânico da revolução moderna. Quem quer que seriamente acredite em gênios, fadas e equivalentes seres sobrenaturais, assim como na soberania do povo e na igualdade, deve inexoravelmente ser afastado dos negócios públicos e relegado à vida particular, ou somente admitido a empregos especiais e subalternos, visto encontrar-se em estado de inferioridade natural ou adquirida, a um tempo mental e moral, que o torna incapaz de interessar-se bastante pelos negócios humanos e realmente compreendê-los. Em uma

⁷⁵ FRAGALE FILHO, 1998, p. 34-35.

⁷⁶ LINS, 1967, p. 250.

⁷⁷ COMTE apud LINS, 1967, p. 564.

palavra, vimos afastar do poder todos os partidários do absoluto, tanto metafísico quanto tecnológico, para nele definitivamente instalar os servidores da humanidade, únicos que concebem o movimento social sujeito a leis invariáveis, base normal de previsão e ação.⁷⁸

Como se vê, o pensamento positivista estava presente e influente no Brasil, antes de depois da proclamação da República, nos embates que envolviam as oligarquias que comandavam o país. Como explicou Ivan LINS, trata-se de uma doutrina à qual se pode aderir em graus de profundidade e fidelidade. É passível de adaptação em níveis quando posta em exercício nas práticas.

O positivismo orientou também a política de outras regiões. Estas idéias marcaram época na história do Rio Grande do Sul e serão reaproveitadas no restante do território e cenário político nacional, sobretudo quando da chegada de Getúlio Vargas à Presidência.

A organização da sociedade capitalista do século XX, portanto, levará em conta os postulados do positivismo, a idéia da elite como responsável pelo comando político, o desenvolvimento da indústria como mecanismo para incorporação do proletariado, a necessidade de ordem e paz social para proporcionar o progresso, idéia que será retomada mais adiante.

O início do século XX, por outro lado, foi o palco de movimentos sociais que agitaram o país e que não podem ser ignorados, sendo aqui representados pelas greves e pelo movimento anarquista.

2.3.4 Greves e anarquismo

Se de um lado as propostas positivistas pretendiam a incorporação do proletariado a partir da ordem e do conseqüente progresso econômico, de outro havia aqueles que entendiam necessária uma revolução social para alterar um estado de coisas que proporcionava enriquecimento de uma parte e, de outra, pobreza, controle, disciplina, enfim, uma construção social apoiada na autoridade.

Os anarquistas não concordavam com a proposta positivista de que a sociedade deveria ser dirigida por um corpo político de privilegiados e que o

⁷⁸ LINS, 1967, p. 567.

desenvolvimento material abrangeria o social, de modo que a união entre a indústria e o governo daria respostas satisfatórias para a questão social. Ao contrário, os anarquistas pregavam o fim da autoridade institucional.

Para o Estado Burguês, os anarquistas eram vistos como um bando generalizado de desordeiros, qualificação que englobava toda sorte de pessoas que não interessavam integrar a sociedade prodigiosa e moralmente exemplar positivista. Assim, o Estado Burguês incluía no grande conjunto anarquista o bêbado, o vadio, o mendigo, a prostituta, militantes políticos de outro viés etc., os quais constituíam uma ameaça à sociedade ordeira e organizada por ele planejada. Não é difícil imaginar, portanto, que o movimento anarquista foi objeto de dura repressão por parte do Estado.⁷⁹

A proposta de sociedade anarquista pregava a liberdade e a solidariedade como elementos principais. Nesta linha, apesar das várias correntes existentes, é possível estabelecer um núcleo comum, que compreende: - a crença na autodeterminação ou liberdade do ser humano; - o repúdio a toda autoridade institucionalizada; - a ênfase na associação dos indivíduos; - a elaboração conjunta das normas (normas comunitárias). Estas normas não representariam uma limitação à liberdade, porque seria o resultado de um debate coletivo. O respeito às normas advém do debate em torno dela e não da autoridade de onde emana.⁸⁰

Dentre os precursores do movimento anarquista, como Bakunin e Kropotkin, Malatesta entendia que o sindicato era um instrumento congregador do proletariado e um campo adequado para a propagação do ideário anarquista. Entretanto, a divulgação do pensamento e a propaganda era estratégia comum em todas as correntes. Enquanto o *anarquismo* prega a educação política do proletariado para alcançar a revolução social, o *anarco-sindicalismo* enxerga o sindicato como elemento fundamental, porque é o principal meio de luta, tendo a greve geral como a sua principal arma.⁸¹

O ideário anarquista volta-se contra a propriedade individual levada ao centro do modelo de sociedade instaurado pela Revolução Francesa. Ao mesmo tempo em que é o berço de correntes igualitárias e libertárias, a Revolução Francesa funda também uma sociedade calcada na diferença estabelecida pela propriedade

⁷⁹ VALENTE, 1997, p. 18.

⁸⁰ VALENTE, 1997, p. 26-28.

⁸¹ VALENTE, 1997, p. 25.

individual. Rompe com uma sociedade fundada em vínculos pessoais e de hierarquia, em busca da liberdade, mas levanta uma divisa jurídica fundada na propriedade privada, entre uma minoria de proprietários e uma multidão de despossuídos. Assim, a Revolução admitiu a divisão entre as classes burguesa e proletária, divisão esta fundamentada no poder econômico.⁸²

A presença anarquista nos fins do século XIX e início do XX exerceu grande influência sobre o movimento operário brasileiro. Sua estratégia levava em conta um processo de conscientização e educação dos trabalhadores. A educação não é apenas uma preparação do indivíduo para um ofício, é mais do que isso, é um processo de educação integral (intelectual, físico, manual e profissional) em que o indivíduo terá condições de formar a sua visão de mundo.

Ao atacar a propriedade privada, o anarquismo enfrentava a base do capitalismo e pretendia demonstrar que este oculta as desigualdades sob o discurso da capacidade individual de superar as dificuldades. A educação capitalista seria a mera formação profissional para o mercado de trabalho. Já para o anarquismo ela não é apresentada como um recurso individual, mas como um elemento importante que se agrega à necessária união entre os indivíduos. Esta união é que direciona as ações para superar as dificuldades comuns. O que é posto em destaque é justamente o poder de luta quando os trabalhadores estão unidos em torno de uma causa comum. Algo bem diverso do que deixar ao indivíduo isolado a responsabilidade pela superação de suas dificuldades materiais e espirituais, dando-lhe a educação profissional como ferramenta individual. Daí a organização em associações ou sindicatos – união de trabalhadores - ser um ponto fundamental desta corrente: é instrumento de ação adequado aos propósitos anarquistas.

Com o intento de *propagandear* o seu ideário, os anarquistas utilizavam-se de uma imprensa própria e direcionada. Segundo eles, a grande imprensa servia apenas aos interesses de quem queria reproduzir sempre a versão oficial e manter o controle das oligarquias. Já a imprensa operária prestava-se a denunciar a exploração capitalista, promover a consciência política e manifestar que a educação era um meio de conquista do saber com objetivo de fomentar a revolução social. Enfim, era o campo para a propagação do contra discurso.

⁸² VALENTE, 1997, p. 27-29.

Com esses ideais, o movimento anarquista apoiou a organização dos trabalhadores no final do século XIX e início do XX, bem como nas suas pautas de reivindicações. A partir do ano de 1900 em diante é que circularam com maior intensidade os periódicos anarquistas, mesma época em que passaram a ocorrer e se desenvolver as greves dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e de vida.

Silza VALENTE procura fazer uma classificação dos periódicos em 2 grupos. No primeiro, predominam as matérias anticlericais. No outro, os temas eram mais abrangentes: família, educação, mulher, trabalhadores, princípios anarquistas. A conjugação dos dois revela o conjunto da propaganda anarquista. O movimento anarquista acusava a igreja de alimentar a passividade, a sujeição, o medo fundado na posição social e econômica inferior. Com isso, apontavam os anarquistas, a igreja incentivava a manutenção das oligarquias, de um lado, e da miséria, de outro.⁸³

A educação da mulher era incentivada, não só para que também tivesse melhores oportunidades de vida e trabalho, mas, sobretudo, para ter consciência das lutas sociais e apoiar o marido e reforçar a resistência. Era preciso veicular o ideário do homem liberto da autoridade do Estado (e de qualquer outra) e devolver à sociedade o poder decisório, como preconizava Malatesta.⁸⁴

Em 1906 ocorreu no Rio de Janeiro, com a participação direta dos anarquistas, o I Congresso Operário Brasileiro, no qual foram emitidas várias recomendações: (a) o sistema federativo das organizações de trabalhadores, (b) a realização de greves, boicotes, sabotagens e manifestações públicas, (c) a luta pela jornada de trabalho de 8 horas sem redução de salários, (d) a comemoração do 1º de maio de maneira mais condizente com os interesses dos trabalhadores.

A onda de greves que se formou a partir do I Congresso Operário, em 1906, foi temporariamente abafada pela Lei Adolfo Gordo, de 1907, que permitia a expulsão de estrangeiros que comprometessem a segurança e a tranquilidade pública. Daí a preocupação da grande imprensa em veicular a idéia de que os imigrantes anarquistas, desordeiros, pretendiam corromper a pacífica postura do trabalhador brasileiro. Para se ter idéia do que ocorria na época, vale registrar que, somente em 1907, 121 estrangeiros foram expulsos do país.

⁸³ VALENTE, 1997, p. 121.

⁸⁴ VALENTE, 1997, p. 123.

Ricardo Marcelo FONSECA aponta que, apesar de intensa repressão, a partir de 1912 se iniciava o movimento de resgate do caráter revolucionário da classe operária, culminando na greve geral de 1917.⁸⁵ Entre 1908 e 1921, 500 pessoas foram deportadas.

Ângela de Castro GOMES concorda que “a retomada da mobilização a partir de 1912 veio consagrar o período áureo do anarquismo, quer em termos de formulações doutrinárias, quer em termos de influência nas associações operárias”.

⁸⁶ A autora relata que em 1917 a polícia fechou a Federação dos Operários do Rio de Janeiro. Em 1918 a União Geral dos Trabalhadores foi dissolvida por decreto do Ministério da Justiça, após forte repressão a uma tentativa de revolta anarquista.⁸⁷

A 1ª Guerra Mundial agravou as condições de vida e de trabalho (falta de matéria prima, falta de comércio, preço dos alimentos alterado, desemprego e inflação elevados). Nesta conjuntura, teve lugar o movimento grevista de 17, o qual aqui é destacado porque representa um momento singular de greves na história do país. A greve foi resultado de um conjunto de fatores que colocou boa parte da população em situação de absoluta carência, mas apesar disso, consciente de que era preciso estar unida em suas reivindicações. O movimento grevista se iniciou em São Paulo, espalhou-se por diversos estados do país e só foi contido diante de dura repressão policial.

É importante registrar que a pauta continha questões diretamente relacionadas às condições de trabalho (aumento do salário entre 25 e 35%, jornada de trabalho de 8 horas com folga aos sábados, fim do trabalho de menores de 14 anos e do trabalho noturno aos menores de 18 anos, pagamento de salários vencimento fixado). É interessante observar, também, que a visão era mais abrangente, incluindo assuntos ligados às necessidades da população em geral (redução no preço de alimentos e produtos de primeira necessidade, redução de impostos).

Ainda depois da Greve de 1917 e da forte repressão que a sufocou, outras greves importantes ocorreram nos anos seguintes, principalmente em 1919.

⁸⁵ FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Maurício. **A greve geral de 17 em Curitiba: resgate da memória operária**. Curitiba: Ibert, 1996. , p. 24.

⁸⁶ GOMES. Ângela de Castro. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994. p. 65.

⁸⁷ GOMES, 1994, p. 108.

A repressão contra as organizações de trabalhadores se acentuava. Associações, federações, sindicatos, jornais proletários, eram sistematicamente invadidos e fechados pela polícia. A presença do Estado era forte: exilava, deportava, prendia, fechava, proibia. Atuava como contenção das forças sociais que se organizavam a partir das classes proletárias.

A respeito da greve de 1917 em Curitiba, Silza VALENTE reproduz a seguinte notícia extraída do Diário da Tarde do dia 20.07.1917:

Em um dia a greve cresceu assustadoramente devido às adesões, intensificando a greve e generalizando a paralisação do trabalho. A desordem começou pelas ruas da cidade havendo, inclusive, tiroteio. Apesar da intensificação dos trabalhos da polícia não foi possível evitar vários acidentes. Os operários invadiram a usina elétrica fazendo com que o fornecimento à cidade fosse cortado.⁸⁸

A Greve de 1917, principalmente, mas também as greves de 19, colocaram a questão social na ordem do dia. Desta época em diante o Estado Burguês e o empresariado passam a controlar o modo de vida do trabalhador, organizando as cidades de modo a afastá-lo do centro, estabelecendo Códigos de Posturas das Cidades que exigiam, para as regiões centrais, determinado padrão de construção inacessível à classe proletária, bem como punindo os que tivessem condutas fora dos padrões.⁸⁹

A seqüência de fatos que desaguou na Greve de 1917 e principalmente os seus desdobramentos poderiam ser apreciados sob as lentes de FOUCAULT. As características do movimento lhe atribuem uma conotação revolucionária, não só porque a sua pauta extrapolava os limites de reivindicações trabalhistas, mas também pela natureza espontânea como surgiu e se espalhou por diversos pontos do país e, sobretudo, porque tinha a pretensão de estabelecer uma nova ordem. A resposta do Estado, além da repressão policial, veio acompanhada de medidas que visavam dispersar a organização das massas, com uma série de providências disciplinares e normalizadoras que vão seguir durante as próximas décadas e serão úteis na conformação subjetiva do proletariado brasileiro. A expulsão dos estrangeiros, atribuindo-lhes a pecha de *desordeiros* e má influência aos nacionais, certamente tem em vista a docilização destes. A sua expulsão dos centros urbanos dispersa e desorganiza. A repressão amedronta.

⁸⁸ VALENTE, 1997, p. 156-157.

⁸⁹ VALENTE, 1997, p. 160-161.

Na década de 1920, com a forte repressão estatal e a ascensão do comunismo motivada pela Revolução Russa, o anarquismo entra em declínio.

Com a proposta de promoção do desenvolvimento industrial, a palavra operária será tomada pelo discurso oficial.

2.4 OS MITOS DA PROTEÇÃO E DA DOAÇÃO

A partir do ano de 1906, quando ocorreu o I Congresso Operário, inúmeras foram as greves e extensas eram as pautas de reivindicação. Além da questão salarial que já aparecia antes mesmo desta data, aspectos tipicamente relativos às condições de trabalho, como a jornada, menores, mulheres, acidente etc., vão sendo incluídos nos debates. Outros Congressos Operários se sucederam, mas a resposta mais comum foi a repressão policial. A Greve de 1917, já mencionada, que eclodiu em diferentes pontos da nação com grande intensidade e adesão, deu a expressão exata do que representava o movimento operário e a insatisfação generalizada com as condições de vida e de trabalho da população em geral.

O significativo número de estrangeiros expulsos do país por serem considerados agitadores ou subversivos, entre os anos de 1908 e 1921, principalmente, revela o tratamento oficial dado à questão social, bem como a intensidade da mobilização. A “questão social” vira “caso de polícia”.

Nesta época, vigorava a Constituição Liberal de 1891, razão pela qual, apesar de toda a agitação dos trabalhadores, o projeto de Código de Trabalho proposto por Maurício Lacerda, que propunha regulamentar jornada de trabalho de homens e mulheres, e do trabalho noturno de mulheres, foi rejeitado, no voto vencedor de Borges de Medeiros, com fundamento justamente no liberalismo constitucional.⁹⁰

Luiz Werneck VIANNA esclarece que a ação dos trabalhadores entre 1891 e 1919 estava mais voltada a romper com o liberalismo e pressionar o Estado a intervir no mercado de trabalho. O Código Civil de 1916 ainda mantinha a relação de

⁹⁰ VIANNA. Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicalismo no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989. p. 48.

trabalho no âmbito da locação de serviços, caracterizada, portanto, na concepção do contratualismo individualista, ou seja, liberal.⁹¹

Esse cenário somente começa a se alterar em 1919, quando surge a Lei 3724, que trata de acidente de trabalho. Em 1923 a Lei 4682 e o Decreto 16027 instituem a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários e o Conselho Nacional do Trabalho. A *agitação operária* é declaradamente reconhecida pelo Presidente em exercício, Epitácio Pessoa, e por ele atribuída à ortodoxia liberal.⁹²

A partir da chegada de Vargas ao poder, em 1930, a história da classe operária brasileira sofre uma reviravolta. Várias estratégias serão postas em prática para retirar os movimentos trabalhistas reivindicatórios do centro das ações sociais e apresentar o Estado como protagonista desta cena. As medidas incluem repressão, legislação, ordenação e discurso. A construção dos mitos da doação e da proteção surtirá efeitos por longo período, podendo-se encontrar a sua presença nos dias atuais. Cumpre examinar esta temática.

2.4.1 O discurso da doação

A década de 30 é inaugurada já com novo perfil. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em novembro de 1930, faria toda a diferença. A partir daí, as ações do governo seriam coordenadas e repassadas para a população com uma estratégia diferente. Não se reconheceria mais a luta de classes e os trabalhadores seriam *agraciados* com a legislação social.

Deu-se ênfase à regulamentação dos sindicatos (Decreto 19770/1931), à atuação estatal na solução dos dissídios entre trabalhadores e empregadores, via comissão de conciliação mista (Decreto 21396/1932), ao estabelecimento de normas trabalhistas via negociação entre empregados e empregadores, mesmo com limitações (Decreto 21761/1932), e em preparar a intervenção do Estado na solução dos conflitos individuais e coletivos daí decorrentes, com a instalação das Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto 22132/1932 - administrativa; Decreto-lei

⁹¹ VIANNA, 1989, p. 50.

⁹² VIANNA, 1989, p. 61.

1.237/1939 – integrante do Poder Judiciário). Em 1943 a legislação social veio a ser compilada e sistematizada na CLT.⁹³

Tudo era apresentado como uma doação do grande governante aos trabalhadores. Se de um lado o governo reprimia os movimentos sociais *rebeldes*, de outro:

a fala do Estado se sobrepôs às falas operárias. Mais do que isso, a ideologia do trabalhismo se apropria dos discursos dos trabalhadores, e essa fala roubada, reformulada, retornava a eles como mito, tendo como componente histórico a doação da legislação social. Estava aí a razão de ser da imagem paternalista que se forjará em torno de Vargas e do Estado.⁹⁴

Até o dia 1º de maio, que era uma preocupação dos Congressos Operários para que fosse usado como um marco das reivindicações trabalhistas, passou a ser um dia festivo na Era Vargas, um dia no qual se comemorava os presentes legais do Presidente.

Adalberto PARANHOS menciona que o discurso da doação talvez tenha aparecido pela primeira vez, na fala do Ministro Salgado Filho, em plena cena de agitação e greves, em 1933, numa comemoração sindical em Campos:

O Governo Provisório, Governo de fato, Governo Ditatorial, é senhores, o Governo mais legalista que tem tido o Brasil. A prova está em que tendes uma legislação que vos foi concedida sem nenhuma exigência, imposição ou pressão de qualquer ordem, mas espontaneamente. E isso é exatamente o que constitui o traço predominante que nos coloca, em matéria de legislação social, acima de todos os países. O que se chama de reivindicações trabalhistas não foram jamais obtidas em qualquer país como estão sendo aqui verificadas. No Brasil não há reivindicações nesse assunto. Há concessões. Concessões do Governo aos eficientes colaboradores, que são os homens do trabalho, quer braçal quer intelectual.⁹⁵

A operação sintetizada neste discurso tem uma dupla função. A um só golpe ele aniquila com o passado de lutas e de conflitos em busca de conquistas sociais – quando diz que a legislação foi concedida sem exigência - e entrega ao Governo o prêmio de protagonista da história – quando diz que o governo concede espontaneamente. Em suma, passa uma borracha sobre o passado e reescreve a

⁹³ Arion Mazurkevic, em sua dissertação de mestrado intitulada *Eficácia e limites da autonomia coletiva no Brasil*, faz um apanhado com comentários sobre esta legislação.

⁹⁴ PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala**: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 36.

⁹⁵ Esta fala do Ministro foi publicada no Jornal do Comércio de 30.08.1933 e está reproduzida no livro: PARANHOS, 1999.p. 89.

história ao seu modo, omitindo o papel central que a participação ativa da classe operária tem na conquista da legislação que regula as relações trabalhistas.

A estratégia que atribui ao Estado o predicado de doador e qualifica os trabalhadores como *eficientes colaboradores*, visa o fim dos conflitos de classes, almeja uma específica *paz social*, impede o confronto e o processo democrático de solução de conflitos. O Estado se apresenta com árbitro do conflito.

É, sem dúvida, um golpe (quase) fatal na pretensão de construir uma identidade em que o trabalhador se coloque como protagonista de sua própria história.

2.4.2 O Ministério do Trabalho: indústria e comércio

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio teve papel central durante o governo de Getúlio Vargas na construção da imagem do Presidente como *pai dos pobres* e do imaginário social sobre uma legislação protetiva. Foi por intermédio da atuação dos ministros desta pasta, além da ação do próprio Getúlio, é claro, que se construiu a idéia de que a legislação social era uma concessão de um Presidente benevolente a uma população trabalhadora e ordeira.

Desde a sua posse, uma das primeiras decisões, já aos 26 de novembro de 1930, foi a instalação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O primeiro nome que ocupou o cargo foi Lindolfo Collor, representante da oligarquia gaúcha. Logo o Ministro traz à tona o espírito que iria orientar a proposta do governo de Vargas durante a sua permanência no poder: “é tempo de substituímos ao velho e negativo conceito de *luta de classes* pelo conceito novo, construtor e orgânico de *colaboração de classes*”.⁹⁶

Getúlio Vargas cuidou de manter a política repressiva contra a atuação independente dos sindicalistas, mas sem deixar de trazer para o seu lado lideranças que pudessem amenizar ou apaziguar os ânimos entre trabalhadores e empresários, bem como entre ambos e o governo.

⁹⁶ PARANHOS, 1999, p.86 faz referência a esta fala do Ministro Lindolfo Collor em “O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil”.

A proposta de desenvolvimento industrial do país, preconizada por Getúlio Vargas, dependia do empenho dos trabalhadores, da capacidade de produção das empresas e da maneira como se daria o encontro entre ambos. Aí entra o papel do governo, sobretudo sob a pasta do trabalho e indústria, para evitar que os conflitos ocorressem e, quando existissem, para arbitrá-los.

Percebe-se que a proposta está alinhada com o modelo positivista antes implementado de maneira exemplar no Rio Grande do Sul conforme mencionado no subitem 2.1.2. Aqui o Estado não era alheio às atividades econômicas privadas, deixando nitidamente para trás o modelo liberal clássico; no seu lugar, a promoção da indústria mediante conciliação das classes.

Entretanto, o modo como foi apresentada esta intervenção do Estado parecia querer apagar o passado das lutas, conflitos e conquistas nas quais os trabalhadores haviam estado metidos desde o início daquele século e mesmo antes. Ao lado disso, é inquestionável que o ministério porta-voz do Presidente também era direcionado a construir um mito em torno do Chefe de Governo. No mais das vezes, os discursos ignoravam as reivindicações trabalhistas, elevavam a benevolência do Chefe e instavam os trabalhadores a reverenciar e agradecer o presente dado pelo pai de todos os trabalhadores do Brasil.

No imaginário, ficava a mensagem de doação da legislação que protegia os trabalhadores e lhes concedia direitos, construindo-se os mitos da doação e da proteção em torno da legislação trabalhista. Tendo a legislação sido apresentada em seu caráter intrinsecamente protetivo, ela trabalha no imaginário como estrutura de pensamento. A função de proteger é, assim, pressuposta na lei. Com isso, por um lado, ela bloqueia a reflexão e indagação sobre sua própria natureza, por outro, serve como parâmetro do significado de proteção e de direitos. Ademais, fixando-se a idéia de proteção e de doação, a legislação contribui para o fortalecimento da imagem do líder *pai dos pobres*.

Com a sua imagem construída junto aos trabalhadores, Getúlio Vargas tinha em seu poder um título de crédito passível de cobrança quando necessário, o que poderia vir como apoio político ou mesmo em votos, oportunamente. Além disso, pronta a imagem do país que concede os direitos sociais de que necessitam os trabalhadores, ingressaria o Brasil na qualidade de Estado de Bem Estar Social.

2.4.3 Contornos da primeira face: sujeição

O mito da outorga, segundo o qual a legislação trabalhista foi dada de presente pelo Estado e não conquistada pela classe operária, foi desenvolvido e amadureceu durante todo o período em que Vargas esteve no poder pela 1ª vez. Várias foram as estratégias utilizadas para esse fim. Apesar de diversas personalidades terem ocupado a pasta do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, desde 1930 até 1945, a tônica em relação à concessão da legislação protetiva sempre esteve presente. Nas palestras dos ministros, no programa de rádio *Hora do Brasil*, igualmente, o assunto era reiteradamente abordado, no 1º de maio, na CLT, nos discursos do Presidente.

Tanto assim que na época em que a conjuntura política pediu apoio popular, já na década de 40, a intensificação da campanha de sindicalização dos trabalhadores foi alimentada também com apoio no mito da doação. A *consolidação das leis trabalhistas*, que implicava mais numa sistematização de algo já existente do que na criação de um novo corpo legislativo, dava forma e mais combustível retórico ao discurso da doação, em 1943.

A CLT e a carteira de trabalho, os maiores símbolos da proteção do proletariado brasileiro, mais de 60 anos depois de sua criação, são ainda hoje tidas como uma grande garantia, graças ao Presidente Getúlio Vargas.

A ação do Ministério do Trabalho, sob o comando de Vargas, serviu mais à propagação do discurso oficial do que à atuação fiscalizadora das normas legais então publicadas. Ainda hoje, quando a ação fiscalizatória se reveste do caráter educativo e repressivo contra o descumprimento da legislação, mostra-se insuficiente, não só porque a estrutura estatal é incapaz de atender a todas as ocorrências possíveis, mas porque a necessidade da força coercitiva e da atuação jurisdicional precisa ser buscada em outra esfera.

O acesso à Justiça do Trabalho tem sido uma saída para os desempregados que sofreram lesão ao seu patrimônio material ou imaterial, quase sempre durante a vigência do contrato de trabalho, mas em geral esta opção só se usa após a ruptura do vínculo de emprego. Isso significa que o trabalhador aceita a lesão, consciente dela, mas não se insurge senão após a rescisão do contrato. Revela-se, por outro

lado, que o empregador, no mais das vezes, também sabe que desrespeita a legislação, mas aposta na dúvida.

Assim, salvo exceções, só pela via indireta, vale dizer, pela orientação de condutas pautadas na jurisprudência dos tribunais do trabalho – sejamos otimistas! -, é que se pode dizer que a Justiça do Trabalho tem repercussão nas relações individuais de trabalho travadas entre empregados e empregadores, quando ainda vigente o contrato. Com isso não se quer dizer que a Justiça do Trabalho deva imiscuir-se ordinariamente nas questões trabalhistas decididas por sindicatos, empregados e empregadores, mas apenas ressaltar que o empregado, enquanto empregado – sujeito, individualmente considerado -, a ela não recorre. Assim, para o empregado, o Judiciário é um meio para alcançar a reparação de um prejuízo e não uma instituição eficaz para garantir o respeito aos seus direitos. Quando se determina a reparação, é porque o prejuízo já ocorreu.

Conclusão que se tira daí, é que a democratização das relações trabalhistas deve ser buscada em outra ordem, em momento anterior à lesão do direito, num espaço em que seja possível o diálogo entre empregado e empregador, um ambiente em que aquele tenha condições de se afirmar como sujeito e de afirmar suas pretensões, ao invés de permitir passivamente a lesão para procurar apenas a reparação depois da ruptura do vínculo. O auto-reconhecimento como sujeito e a auto-afirmação do trabalhador, tende a afastar da contraparte a mentalidade senhorial, tipicamente proprietária, sobre a relação trabalhista.

Percebe-se, desse modo, uma face do perfil dos trabalhadores e empregadores do Brasil. De um lado, o dilema constante entre a legalidade e a ilegalidade, de outro, entre a permissão e a resistência. Uma questão de risco e de sobrevivência, mas também um modelo histórico de como foram estruturadas as relações trabalhistas do país. Um legado de um período em que a legislação foi apresentada como uma doação e de caráter intrinsecamente protecionista.

Enfim, a pregação da outorga foi eficaz e a transformou em mito. Feito o mito, ele ultrapassou as barreiras de seu tempo e é provável que ainda esteja disseminado no inconsciente dos trabalhadores brasileiros.

O mito da proteção, por sua vez, organiza um modo de pensar para que se visualize na legislação trabalhista sempre o seu caráter protecionista, mesmo quando usado sob o argumento de que é atrasada e impede o desenvolvimento. Assim, primeiro, fica definido por lei e pelo discurso o conteúdo e o significado de

proteção. Tendo se estabelecido um padrão protecionista, torna-se mais difícil avançar. Por fim, colocando-se o Estado como árbitro das relações de trabalho, incentiva-se o não-diálogo, a não-abertura de espaços democráticos de auto-regulamentação.

O momento de afirmação da classe operária passa a ser representado, coletivamente, pela atuação sindical, e individualmente, pela ação judicial de reparação de danos. Fora disso, em geral, as relações de trabalho são marcadas pela não participação do trabalhador, que fica diluído como coisa entre os demais *fatores de produção*.

* * *

O presente capítulo procurou percorrer e encontrar no caminho de construção da subjetividade do trabalhador, o modo como o indivíduo se inseriu nas relações de trabalho. Inicialmente, foi preciso refletir sobre o sujeito e sua configuração na modernidade, com vistas a compreender como a racionalidade humana foi capaz de transformar o indivíduo em sujeito abstrato, sujeito de direito, único e universal, que é livre para contratar, contrair direitos e obrigações. No modo de produção capitalista, esse indivíduo que trabalha é também um sujeito de direito e, embora juridicamente livre, a única mercadoria que possui para vender é a sua força de trabalho, a mesma que o torna obrigatoriamente livre para vendê-la. A necessidade de obter dinheiro, o equivalente geral de todas as mercadorias, para comprar as outras mercadorias, as que necessita para continuar existindo, torna o trabalhador obrigatoriamente livre para vendê-la.

O sujeito juridicamente livre, por outro enfoque, é condição para a subsistência e desenvolvimento do mercado de trocas, o que gera a necessidade de mais produção e mais acumulação capitalista mediante novas formas de gestão e técnicas de produção, aqui incluídas as inovações tecnológicas.

A organização dos meios de produção se renova e intensifica o processo de exploração do trabalho. Inicialmente, se apropria do *fazer* do trabalhador, depois descobre-se que é possível gerar ainda mais valor apropriando-se do *fazer* e do *saber*.

Percebeu-se, ainda, que a mentalidade senhorial-proprietária decorrente da produção que se apoiava no trabalho escravo atravessou os tempos e se fez presente mesmo quando vigentes as relações de produção que contavam com o trabalho do sujeito juridicamente livre, como se deu em relação ao locador de serviços. A produção capitalista que se intensificou no curso do século XX não está totalmente livre desta mentalidade, porque ela orienta a estruturação da sociedade entre proprietários e não proprietários, detentores ou não dos meios de produção.

Os movimentos sociais que procuravam um espaço de afirmação da classe trabalhadora na sociedade foram paulatinamente abafados e substituídos pelo discurso de integração das classes, o que proporcionou a conformação do sujeito a um modo passivo de se comportar enquanto parte nas relações de produção. Sob o aspecto individual, o que se vê é um trabalhador sem voz, sujeito às determinações do capital, não responsável por sua autoformação, ainda que sonhe com as belezas e *possibilidades infinitas* do mundo do consumo.

No próximo capítulo, a temática da condição do sujeito nas relações de trabalho retorna sob o enfoque coletivo, a partir da construção da liberdade sindical, desde a década de 30 até a Constituição vigente.

3 DIREITO SINDICAL E DEMOCRACIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na linha pela qual segue o presente estudo, partiu-se do ambiente em que se constitui o Estado Moderno e o sujeito moderno, época em que se desenvolveu e se consolidou o capitalismo e o individualismo. A propriedade individual e a liberdade, como valores centrais da sociedade, aparecem na defesa do Estado Liberal como condição para o desenvolvimento das relações materiais e ambiente propício para a auto-realização do sujeito.

A realidade social, no entanto, se impõe e afloram as questões sociais como um problema de responsabilidade do Estado. Ao invés de permitir que o mercado se auto-regule, mostra-se necessário alguma ordem de intervenção para que o *bem estar social* seja possível. A saúde, a segurança, a educação, enfim, condições mínimas de vida digna que devem ser asseguradas a todos os cidadãos. O direito do trabalho se coloca como fonte legal para regulamentação das relações entre partes que são materialmente desiguais. Os sindicatos despontam como força organizada da classe operária nos embates com o capital.

Revisitar e entender as características do sindicalismo brasileiro no século XX, portanto, é uma etapa indispensável para a compreensão do processo de formação da identidade do trabalhador brasileiro. Não é possível ignorar que o papel exercido pelo sindicalismo na sociedade brasileira do pós-30 e que o discurso oficial já mencionado⁹⁷ tenha provocado repercussão direta ou indiretamente na constituição da subjetividade do trabalhador. Assim, é preciso verificar de que modo e em que medida a Constituição Federal de 1988 pode ser considerada um novo capítulo na história do sindicalismo e das relações trabalhistas, sobretudo para avaliar se tem, ao menos em potência, condições que permitem o desenvolvimento de relações trabalhistas mais democráticas neste país.

Com esse propósito, serão traçados inicialmente os fundamentos e conceitos da liberdade e autonomia sindical, com vistas a subsidiar a análise do regime sindical que vigorou, pelo menos, por 50 anos, no século passado, desde a

⁹⁷ Ver seção 2.4 do capítulo anterior.

década de 30 a 1988, bem como para orientar a compreensão das mudanças trazidas com a Constituição Federal vigente.

Nos limites deste estudo – representação dos trabalhadores -, o que os une em torno do sindicato, é a pretensão de melhoria de suas condições de trabalho e de vida e a participação democrática na relação de emprego, sendo certo que o ambiente político, econômico e cultural no qual estão inseridos os interlocutores desta busca, será fundamental para a configuração do modelo sindical existente e compreensão do seu papel histórico, não servindo, para isso, a mera análise de sua estruturação jurídica.

As RTLT podem ou não estar juridicamente vinculadas a um sindicato profissional, a depender do modelo legal adotado. Entretanto, perquirir sobre a liberdade e autonomia sindical num dado contexto histórico é requisito indispensável para tentar entender como se dá a relação entre o capital e trabalho, já que é o sindicato o principal mediador desse antagonismo. Por isso, é preciso situar a *representação dos trabalhadores nos locais de trabalho* no contexto sindical brasileiro da atualidade, a bem de revelar sua participação no processo de democratização das relações de trabalho no Brasil.

3.1 LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

3.1.1 Liberdade sindical

A organização de trabalhadores ou de empresas em sindicatos está apoiada no direito fundamental de associação. A criação de sindicatos, por sua vez, pressupõe a possibilidade do exercício da atividade sindical, sem a qual não teria razão de ser esta reunião de pessoas com os mesmos propósitos. A maneira como uma dada legislação nacional disciplina o direito de associação e o exercício da ação sindical, reflete, numa palavra, a liberdade sindical existente neste determinado ente político.

CESARINO JÚNIOR refere-se à liberdade sindical sob a ótica da possibilidade “de organizar mais de um sindicato numa mesma base territorial”, de ser a sindicalização obrigatória ou não e ao “direito de plena autodeterminação dos sindicatos”.⁹⁸

A liberdade sindical, para Oscar Ermida URIARTE, pode ser focalizada a partir do seu “sujeito passivo”, ou seja, a partir do(s) sujeito(s) perante o(s) qual(is) se congregam e se justifica o exercício da liberdade sindical. São eles: o Estado, os empregadores e as próprias organizações sindicais.⁹⁹ Trata-se, aqui, do reconhecimento da existência de sujeitos que, individual e isoladamente, se encontram em condições desiguais quando comparados com a contraparte, diversamente do que ocorre nas clássicas relações civis em que a autonomia privada individual deixava às partes a liberdade de contratar. É exatamente o reconhecimento da desigualdade dos sujeitos que justifica a reunião de pessoas, isto é, dos trabalhadores, em busca de mecanismos que dêem suporte as suas reivindicações, lhes representem nas negociações, enfim, que atuem como instrumento na conquista de melhores condições de trabalho e de vida.

A expressão liberdade sindical compreende várias dimensões. Amauri Mascaro NASCIMENTO analisa o tema com ênfase na “liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical.”¹⁰⁰

Já o professor João Régis Fassbender TEIXEIRA entende que a liberdade sindical deva ser analisada sob os enfoques coletivo e individual. No primeiro aspecto, não se admite “qualquer determinação – direta ou indireta – do Governo, que possa bitolar a vivência da entidade como pessoa jurídica de Direito Privado”. O autor especifica que a ausência de liberdade de constituição, a determinação de uso de estatuto padrão com preceitos obrigatórios, o enquadramento prévio por categorias, a delimitação de área de atuação por território, adoção de controle dos fundos sindicais por autoridade administrativa, sejam eles provenientes de contribuições facultativas definidas pelos associados ou obrigatórias determinadas por lei, a própria existência das contribuições obrigatórias, a proibição de livre

⁹⁸ CESARINO Júnior. Antonio Ferreira. **Direito social**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1980.p. 513.

⁹⁹ URIARTE, Oscar Ermida. **Liberdade sindical**: normas internacionais, regulamentação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p.253.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1982. p. 92.

filiação a centrais sindicais nacionais ou mesmo outras organizações internacionais, são todas características que não se afinam com um regime de liberdade sindical. Sob o aspecto individual, a liberdade sindical compreende a possibilidade do indivíduo aderir (sentido positivo) ou não (sentido negativo) a um sindicato, de retirar-se da associação e de escolher a entidade à qual se filiar.¹⁰¹

Mozart Victor RUSSOMANO, sem perder de vista os desdobramentos possíveis em diversos aspectos da liberdade, diz que se fosse possível imaginar uma figura geométrica, a liberdade sindical seria um triângulo, porque ela é formada por 3 conceitos que se tocam nas extremidades, quais sejam: “sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo – pluralidade sindical”.¹⁰²

Como se depreende das referências acima, a liberdade sindical envolve tanto o aspecto coletivo quanto o individual, mas em qualquer deles revela-se importante a autodeterminação. A constituição, a organização, o exercício das atividades e funções sindicais, a opção individual entre filiar-se ou não, a possibilidade de escolha de filiação a outro sindicato ou fundação de uma nova entidade. Enfim, a vida sindical deve ser livre de interferências externas, estatais ou não.

Sob esta perspectiva, entende-se que exigências e condições para a constituição e a administração do sindicato, bem como a imposição de bases territoriais, o enquadramento prévio por categorias, decorrente não da espontaneidade dos trabalhadores, mas de ofícios similares, semelhantes ou conexos, definidos pelo Estado a partir da atividade preponderante do empregador, a ingerência deste ou daquele nas atividades sindicais e nas opções, mesmo quando estabelecidas por lei, soam como restrição da liberdade sindical.

Por outro lado, a liberdade sindical também não pode ser entendida como um valor absoluto e distante de outras expressões das liberdades individuais e coletivas. A própria Convenção 87 da OIT (não ratificada pelo Brasil) não trata assim, de modo absoluto, a liberdade sindical, pois admite expressamente a sua convivência e adaptação com outras liberdades. Veja-se que o artigo 8º determina que a legislação nacional não prejudique o exercício dos direitos nela previstos e estabelece que trabalhadores e entidades patronais respeitem a legalidade no

¹⁰¹ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao direito sindical**. Curitiba: Revista dos Tribunais, 1973. p. 153-161.

¹⁰² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 65.

exercício dos direitos por ela assegurados. Desse modo, a legalidade encontra seus limites na norma internacional, quando internalizada.

É muito tênue a linha divisória entre o cerceamento da liberdade e o direito de regulamentação. Por isso, nem sempre será possível apontar soluções teóricas, sendo necessário em dadas ocasiões avaliar a situação concreta para dizer se houve ou não afronta à liberdade sindical. Os conceitos, as linhas gerais de orientação e, sobretudo o conteúdo, estes sim, podem ser apresentados em teoria.

Ainda sob o ponto de vista coletivo, os sindicatos devem ser livres para deliberar sobre a filiação a outras entidades de hierarquia superior na organização sindical, seja ela de âmbito nacional ou internacional, não cabendo às normas estatais impor qualquer vedação nesse sentido.

Do mesmo modo, não poderá a norma estatal dispor sobre o direito de associação do trabalhador a determinado sindicato. Ora, em se tratando de um direito subjetivo do indivíduo, qualquer restrição ou imposição ao exercício desse direito conflita com o princípio maior da liberdade sindical.

A liberdade sindical há que compreender, igualmente, a liberdade de ação sindical, nas suas mais variadas formas, seja mediante o uso da liberdade de expressão de suas opiniões, políticas ou não, seja pela prática de atos destinados à conquista de melhores condições de trabalho e de vida aos seus representados. Desde o exercício do direito de greve, uma das mais clássicas formas de expressão da liberdade sindical e que não raras vezes foi tolhido em nome da *paz social* ou da ordem, até a maneira como o sindicato articula sua base e sua coordenação - delegacias regionais, delegados sindicais, núcleos, representação nos locais de trabalho -, enfim, a liberdade sindical se expressa na forma legal e no exercício dos direitos que lhe são inerentes.

Segundo RUSSOMANO, a liberdade individual de associar-se ou não, sequer pode ser limitada pelo Estado ou mesmo pelo próprio sindicato, mediante o uso de cláusulas de exclusão, como são a *closed shop* (permite a contratação somente de trabalhadores sindicalizados) e a *union shops* (determina a dispensa de trabalhador que se desligue do sindicato), porque nestes casos haveria uma violação à liberdade individual. Ademais - continua o autor -, não pode prevalecer o argumento de que tal restrição estaria abrangida pela liberdade de contratação; primeiro, porque as convenções coletivas não podem ser equiparadas ao contrato, haja vista, sobretudo, os seus efeitos *erga omnes*; além disso, porque tais cláusulas

violam, sempre, por sua natureza, a liberdade de trabalho consagrada nas constituições modernas.¹⁰³

Orlando GOMES e Élson GOTTSCHALK explicam que cláusulas desta natureza, quando admitidas, total ou parcialmente, pelas legislações nacionais de países de tradição liberal, são entendidas como condições de “segurança sindical”, uma maneira de enaltecer o predomínio da liberdade do grupo sobre a liberdade do indivíduo. Ainda que se admita aqui uma violação à liberdade individual, isso se justificaria em função “do benefício econômico e social de todos”.¹⁰⁴

Seja como for, e afastadas as particularidades de legislações nacionais, o que caracteriza a liberdade sindical é o livre exercício individual e coletivo dos direitos que lhe são inerentes.

Em determinados pontos de vista, a liberdade chega a absorver a autonomia sindical, mas ambas não se identificam. Em alguns autores, percebe-se que a autonomia sindical aparece como um desdobramento ou mesmo uma forma de expressão da própria liberdade sindical. Na obra de Orlando GOMES e Élson GOTTSCHALK, por exemplo, não há uma seção específica para a *autonomia sindical*, mas é possível identificar a abordagem do assunto como *a liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e de empregadores* (o reconhecimento da entidade sindical profissional como representante de uma dada coletividade de trabalhadores pelas organizações patronais, como ponto de partida para toda negociação), *liberdade do exercício do direito sindical em relação à empresa*, *liberdade do sindicato em relação ao Estado* (o que abrange não só a constituição e adesão dos indivíduos, mas a ação sindical de forma ampla).¹⁰⁵ Igualmente, em Amauri Mascaro NASCIMENTO, percebe-se a questão da autonomia principalmente quando o autor trata da *liberdade de organização* e *liberdade de administração*.¹⁰⁶

Entretanto, por motivo didático e pelo que interessa a este estudo como subsídio necessário para o enfrentamento da análise do sindicalismo no período de 1930-1988, será analisado especificamente no item seguinte a *autonomia sindical*.

¹⁰³ RUSSOMANO, 1995, p. 68-69.

¹⁰⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 529.

¹⁰⁵ GOMES, 1994, p. 535-536.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, 1982, p. 95-100.

3.1.2 Autonomia sindical

Conquanto relacionados, autonomia e liberdade têm conceitos distintos.

José Carlos AROUCA formula interessante raciocínio que permite identificar de maneira clara como a *autonomia* não se confunde com a *liberdade*. A autonomia “é liberdade potencializada, é poder de ser livre”. A autonomia tem relação com a liberdade frente ao Estado, “como direito de não submissão, ficando a salvo, pois, de qualquer ingerência em sua administração ou intervenção capaz de comprometer suas atividades”. Autonomia não significa ausência de limites – explica o autor -, pois mesmo autônoma, a organização sindical há que se conformar com o Estado Democrático de Direito no qual está inserida e no poder político que dele emana.¹⁰⁷

Portanto, a autonomia está diretamente ligada com a não interferência de organismos externos, estatais ou particulares, na administração, na organização e na vida sindical. No dizer de Maurício Godinho DELGADO, a autonomia é considerada um princípio do Direito Coletivo, assim como a liberdade sindical, e representa a “garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado”, o que compreende a “livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador”.¹⁰⁸

Em Amauri Mascaro NASCIMENTO é possível perceber a autonomia em mais de uma forma de expressão da liberdade sindical. Enquanto *liberdade de organização*, o autor destaca que é essencial a autonomia de escolha dos trabalhadores para criação de um grupo que seja espontâneo e adequado para o exercício do direito de resistência contra o empregador. Na medida em que o Estado impõe determinados fins e formas para a organização sindical, está a inibir o direito de livre escolha quanto à associação e a organização. Do mesmo modo, a imposição de restrições pelo Estado ao direito do sindicato filiar-se a outros organismos nacionais ou internacionais, revela-se ofensivo à autonomia sindical. Sob o aspecto da *liberdade de administração*, NASCIMENTO entende que cabe ao

¹⁰⁷ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.p. 60.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1311.

sindicato redigir o próprio estatuto e estabelecer as regras relativas ao tipo de eleição, enfim, a *democracia interna*, inclusive com a vedação de que o poder se perpetue num mesmo grupo de pessoas; a *liberdade de administração* representa a independência de administração (autarquia), ou seja, a escolha dos próprios dirigentes e a fiscalização e controle apenas por seus próprios órgãos, até mesmo no que diz respeito ao afastamento de seus diretores. Compreende, ainda, a autonomia para fixar contribuições em assembleias, quanto ao tipo e quanto ao valor. Ressalta o autor, por fim, a necessária independência em relação ao empregador, evitando-se os sindicatos incentivados ou *criados* pelos patrões.¹⁰⁹

Segadas VIANA anota que o Estado, “mediante leis compatíveis” com a Constituição Federal, pode continuar tratando de matéria sindical, o que não se admite são as interferências no funcionamento das entidades e intervenções nas suas administrações. O autor adverte que o sindicato deve respeito aos seus próprios objetivos e ao princípio da legalidade, assim como as demais pessoas jurídicas, sem que se olvide das garantias que possui.¹¹⁰

Em relação à autonomia organizativa e administrativa, SIQUEIRA NETO aponta que compete aos estatutos sindicais fixar as normas e a forma de sua administração, estipulando os seus órgãos e respectivas funções. Nesse sentido é que o autor afirma que cabe ao grupo, e não ao Estado, decidir sobre a chamada *democracia interna* do sindicato.¹¹¹

A autonomia, portanto, pode ser entendida com uma forma de expressão da liberdade sindical, quiçá seja aquela sem a qual não se possa falar em verdadeira liberdade sindical. Mas há outros modos pelos quais esta liberdade se expressa, podendo haver maior ou menor grau de liberdade.

Existe autonomia na medida em que não existe a interferência ou intervenção do Estado nem de particulares na vida sindical, competindo ao próprio sindicato definir sobre seus estatutos, direção, administração e respectivos órgãos, ação sindical, funções, organização em nível horizontal e vertical, contribuições dos representados.

¹⁰⁹ NASCIMENTO, 1982, p. 95-100.

¹¹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 1104-1105.

¹¹¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p 92.

Em que pese a opinião manifestada por SIQUEIRA NETO, no sentido de que cabe ao grupo decidir sobre as questões relativas à *democracia interna*, matéria que está compreendida no âmbito da autonomia organizativa, a experiência recente no Brasil, mesmo após a Constituição de 1988, tem demonstrado que num grande número de sindicatos o grupo que permanece à frente de cada entidade sindical se repete por muitos anos graças à permissão estatutária de reeleição por número indefinido de vezes. Entretanto, *autonomia organizativa* e *democracia interna* não são conceitos que se identificam. A autonomia é pressuposta para que o sindicato possa escolher com independência sua linha político-ideológica de atuação, bem assim para definir da maneira que entender correta todos os assuntos internos de ordem administrativa. No entanto, a democracia interna não é uma decorrência natural da autonomia nem deve ser analisada sob os aspectos meramente formais. Há que se verificar materialmente como é exercido o poder por parte daqueles que se encontram à frente das organizações sindicais. É possível que exista autonomia e garantia formal da participação de todos os membros da categoria, mas que as práticas sindicais se revelem autoritárias. Não se pode ignorar, por exemplo, que diversos sindicatos são dirigidos pelos mesmos líderes por muitos anos em sucessivas gestões, fato que reduz a possibilidade de renovação dos quadros diretores, permanecendo nas mesmas mãos, por muito tempo, não só a política sindical, mas também as negociações coletivas de toda a categoria. A situação se agrava quando considerada no contexto atual da unicidade sindical. Isso, por si só, seria suficiente para se interrogar e se refletir sobre as bases materiais da democracia interna nos sindicatos e, por conseguinte, no desenvolvimento e amadurecimento das relações trabalhistas e sindicais no Brasil.

Assim, a discussão sobre a existência de democracia interna nas entidades sindicais não deve se restringir ao aspecto da autonomia, isto é, não deve ser entendida apenas como o inverso da intervenção estatal, nem tampouco se limitar a uma análise formal dos seus estatutos

A necessidade de registro do sindicato em órgão competente não restringe a autonomia; o *reconhecimento* dele pelo Estado, para que se o admita como representante dos trabalhadores, sim.

A ausência de autonomia torna o sindicato uma entidade manipulável conforme os interesses da classe dominante, sejam eles políticos, econômicos ou ideológicos. Fica prejudicada a busca de melhores condições de vida e de trabalho

para os trabalhadores em prol destes outros objetivos albergados pela política do Estado. O sindicato não se identifica com a classe trabalhadora e se transforma direta ou indiretamente em instrumento necessário para a manutenção do *status quo*, não exercendo a sua função primordial que seria a luta pela defesa de melhores condições para a classe operária.

A relação entre a autonomia e interferência estatal está na razão de proporção inversa, quanto maior a interferência menor a autonomia e vice versa. E, para concluir, novamente com AROUCA, é possível dizer, portanto, que “o tamanho da autonomia sindical é igual ao da liberdade política”.¹¹²

3.2 SINDICATOS E CORPORATIVISMO NO BRASIL DO SÉCULO XX

3.2.1 O sindicalismo pró-industrialização inaugurado com Vargas

No início do século, período anterior a Vargas, as relações trabalhistas foram marcadas por forte influência de movimentos operários espontâneos, anarquistas, anarco-sindicalismo, greves reivindicatórias, a exemplo da greve geral de 1917 e das inúmeras greves registradas também em 1919. Os congressos operários reivindicavam melhores condições de vida, de trabalho, maiores salários. A questão social, entretanto, era tratada com forte repressão policial.¹¹³

A presença estrangeira, sobretudo daqueles de orientação anarquista, não era bem vinda. Considerados perigosos demais para servir como referência ao trabalhador brasileiro, em razão de suas idéias “subversivas”, muitos estrangeiros foram expulsos do país, apoiados principalmente na Lei Adolfo Gordo que autorizava a deportação de quem ameaçasse a ordem e a segurança nacional.¹¹⁴

Na década de 20 a ação repressiva contra os movimentos operários continua. Além disso, os protestos contra o liberalismo das oligarquias rurais e a

¹¹² AROUCA, 2006, p. 62.

¹¹³ Ver FONSECA; GALEB, 1996; GOMES, 1994; PARANHOS, 1999.

¹¹⁴ FONSECA, 1996, p. 32, 75-77.

estrutura política do país eram engrossados pelo movimento que ficou conhecido como tenentismo, que recebia o apoio da classe média urbana.¹¹⁵

Nesse contexto em que se misturam diversos interesses na sociedade liberal do início do século, a chegada de Getúlio Vargas ao poder em 1930, dará início a um novo momento da história nacional. A historiografia se debate em torno desse tema, mas o que merece ser frisado é que o movimento se voltou contra os privilégios e a dominação das elites rurais exportadoras. A partir de 30 surgirão outros espaços de dominação constituídos pela burguesia industrial emergente. Nas palavras de AVELÃS NUNES, o significado da Revolução de 1930 é “a quebra do monopólio político da oligarquia cafeeira e a chegada ao poder dos sectores empenhados no desenvolvimento industrial”. Na visão do autor,¹¹⁶:

A burguesia industrial não teve forças para hegemonizar o poder político, mas conquistou uma posição que lhe permitiu imprimir à acção do estado um papel decisivo (que ainda hoje se mantém) no desenvolvimento da indústria capitalista no Brasil.

A crise de 1929 apanhou o cenário do comércio internacional como um todo e determinava novos rumos para a atividade produtiva e destinação de seus produtos, sendo necessário, portanto, priorizar o mercado interno nacional, tarefa que seria cumprida direta e indiretamente pelo Estado. A intervenção estatal aparecerá na organização do mercado de trabalho, na regulamentação e direcionamento da economia e da atividade produtiva.¹¹⁷ As oligarquias rurais, que se apoiavam, sobretudo, na produção destinada a exportação, cedem espaço para o aparecimento e fortalecimento de uma burguesia industrial urbana.

A política do novo governo não reconhecia e não admitia a luta de classes, pois preconizava a integração delas em torno dos interesses comuns, o desenvolvimento nacional e a *paz social*.¹¹⁸ Em outras palavras, não havia, enfim, liberdade para atuação sindical independente e autônoma, mas sim uma ação controlada em torno de interesses eleitos pelo governo. A luta por conquistas de melhores condições para os trabalhadores, quando pudesse resultar em conflito com a classe capitalista, era reprimida.

¹¹⁵ GOMES, 1994, p. 113-155. Ver, em especial, o capítulo III, intitulado *Os Anos 20: o Debate ou “a Razão se Dá aos Loucos”*.

¹¹⁶ NUNES, 2005, p. 210.

¹¹⁷ NUNES, 2005, p. 210.

¹¹⁸ PARANHOS, 1999, p. 85-86.

A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a regulamentação da atividade sindical manifestava a presença do Estado nas relações privadas. Exigia-se a autorização estatal como requisito de funcionamento dos sindicatos e do reconhecimento deles como representante dos trabalhadores; a sua atuação deveria seguir as orientações políticas do governo, não havia espaço para ação ou atuação política independente.

Diversas medidas legais e administrativas tomadas nesta época de início do Governo Vargas repercutiram na regulamentação das relações de trabalho, tanto na esfera dos direitos individuais quanto na dos direitos coletivos. O intervencionismo do Estado, entretanto, não significa que o processo de acumulação capitalista tenha ficado para trás.

O Decreto 19770, de 1931, dá início a uma nova etapa da vida sindical brasileira. Os sindicatos deixam de ser uma criação espontânea e livre dos trabalhadores interessados e passam a ser admitidos somente quando se conformam ao modelo legal determinado pelo Estado. As políticas do Ministério do Trabalho se harmonizam com a legislação recém editada.

Além de promover a sindicalização por categorias mediante a indicação de “profissões idênticas, similares ou conexas”, o referido Decreto estabeleceu condições expressas de constituição dos sindicatos, dentre as quais se destacam: a) exigia a participação de pelo menos 2/3 de brasileiros natos ou naturalizados; b) estrangeiros só eram admitidos nos cargos de administração se contassem com pelo menos 20 anos de residência efetiva no Brasil; c) abstenção de propaganda política, social e religiosa, bem como de candidatura a cargos eletivos estranhos à natureza e finalidade das associações; d) forte mecanismo de controle e intervenção estatal na organização sindical, estabelecendo critérios de associação, participação na administração, prazo de mandato, proibição de reeleição, bem como por vedar remuneração aos diretores; e) aprovação prévia dos estatutos para reconhecimento pelo Estado.¹¹⁹

No dizer de Amauri Mascaro NASCIMENTO, “o Estado atribuiu funções de colaboração com o Poder Público, a partir de um princípio de publicização dos

¹¹⁹ BRASIL. Decreto n. 19.770 de 19 de março de 1.931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências (sic). **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 19 mar. 1931. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm . Acesso em: 05 jan. 2008. Artigo 1º.

sindicatos”.¹²⁰ Foi adotado o sistema de sindicato único por base territorial, a representação por categoria mediante enquadramento sindical definido previamente por lei, o financiamento por contribuição compulsória, a necessidade de reconhecimento das entidades sindicais pelo Estado e a possibilidade de intervenção estatal nas mesmas, enfim, uma série de medidas que definiu um perfil compatível com os interesses políticos traçados pelo próprio Governo.

Das relações havidas a partir do sindicalismo implantado na década de 30, o trabalhador e os sindicatos eram incorporados à ordem econômica, mas sem liberdade para se posicionar como atores de sua própria história, suas próprias reivindicações. O discurso oficial transmitia para o imaginário popular a idéia de uma classe protegida e agraciada com benesses da legislação estatal, não agente nem responsável pelas próprias conquistas. Enquanto agraciada pelos favores do Estado, esta classe era também submissa e passiva, permitindo, sob as promessas do *bem estar social*, que o processo de acumulação continuasse a promover uma leva de abastados e outra de despossuídos.

A ordem econômica, o sindicalismo e os trabalhadores, estão todos inseridos na totalidade estatal e capitalista, que pretendia unir as classes em busca do desenvolvimento industrial brasileiro.

Percebe-se, assim, uma visão de Estado que prima pela prevalência do capital como requisito principal do desenvolvimento industrial nos marcos do modo de produção capitalista. A não admissão do conflito, que pressupõe a reivindicação de melhores condições, enaltece a primazia do capital e o entendimento do trabalho humano enquanto um mero fator de produção, descolado do próprio ser humano. É evidente a mercantilização da força de trabalho.

O Estado se antepunha como o agente solucionador de conflitos e integrador das classes. Trabalhadores ocupavam apenas o mesmo e único espaço já tomado pelo capitalista, a mesa de negociação estatal, não se lhes permitindo a constituição de uma identidade própria, capaz de levar adiante suas reivindicações e de mudar o estado de coisas no qual estavam inseridos. Os sindicatos, conforme o modelo que o Estado lhes impôs, não se prestavam a isso.

Este sujeito, individual ou coletivo – o trabalhador ou o sindicato -, portanto, não participa, não é ouvido, não opina, não é parte do consenso, embora seja

¹²⁰ NASCIMENTO, 1982, p. 56.

afetado por ele. Por um lado, é destinatário da legislação que lhe é presenteada pelo Estado, por outro, é ouvinte do discurso oficial, segundo o qual a luta de classes não existe, nem era necessária, porque o Estado promovia a conciliação dos interesses.

3.2.2 O caráter instrumental dos sindicatos até os anos 70

A polêmica a respeito da natureza jurídica dos sindicatos não é recente nem se apresenta aqui como o tema central. Entretanto, o assunto há que ser abordado sob a perspectiva do momento histórico que se analisa, com a finalidade de compreender qual o papel exercido pelos sindicatos no intermédio do século XX.

Mozart Victor RUSSOMANO explica que a divisão didático-científica entre a pessoa jurídica de direito privado e a de direito público põe em relevo a posição que o homem moderno ocupa na sociedade enquanto indivíduo titular (1) de direitos particulares ou (2) de direitos e interesses que atingem a sociedade como um todo. Os primeiros estariam na seara do direito privado, os outros na do direito público. Disso não resulta que o exercício de atribuições de interesse público a determinadas pessoas jurídicas lhes transmitam a natureza de direito público. Ademais, no caso dos sindicatos, tanto a representação dos direitos dos associados como a representação dos interesses de toda a categoria, não se confundem com os interesses de toda a sociedade ou do Estado. Daí a conclusão do autor de que a natureza da pessoa jurídica é matéria definida por lei. Não obstante esta conclusão, RUSSOMANO aceita que numa dada situação possa ocorrer a “transformação do sindicato em pessoa jurídica de direito público [o que] coincide, historicamente, com a implantação do Estado totalitário”.¹²¹

No que pertine aos objetivos deste trabalho, para além da natureza jurídica oficialmente reconhecida aos sindicatos que viveram a partir da Era Vargas, mas não de menor importância, está a tarefa de examinar o papel que os sindicatos exerceram na sociedade e, por consequência, de que modo isso pode ter

¹²¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. A natureza jurídica do sindicato. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. 219-225

repercutido na dimensão subjetiva do trabalhador brasileiro. Pois bem, cumpre analisar rapidamente a legislação da época.

No regime autoritário, que marcou o Governo Provisório e o Estado Novo, os sindicatos não possuíam nem autonomia nem liberdade. A instalação e o funcionamento dos sindicatos dependiam de prévia autorização do governo. Embora a Constituição de 1934 tenha previsto um regime de pluralidade e autonomia, destoante do modelo do Decreto 19.770, não houve na prática a concretização destes preceitos.

O Decreto 24694, de 12.07.1934, apontado por José Martins CATHARINO como “nossa segunda lei sistemática e autenticamente sindical”, entrou em vigor 2 dias antes da aprovação da Constituição de 1934,¹²² e ratificou basicamente o mesmo sistema do Decreto 19770. Foi mantida a fixação por base territorial (artigo 12), a necessidade de aprovação dos estatutos pelo Ministério do Trabalho (art. 8º, § 2º), o preenchimento dos requisitos legais para constituição e reconhecimento pelo Estado (art. 5º). Na prática, apesar do texto constitucional dar outra orientação, vigorou a unicidade, sem autonomia e sem liberdade, conforme a legislação infraconstitucional, continuando a vinculação dos Sindicatos ao projeto de Estado traçado pelo Governo Vargas.

Já na Carta outorgada de 1937, em sua primeira *consideranda*, o governo deixa clara sua preocupação em interromper o que denomina de “*perturbação à paz política e social*” e a desavença política que com “*propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classe*”. É com esse declarado intuito de manter a todo custo a política de integração das classes e não admissão de conflitos, que a referida Carta voltou de maneira expressa ao sistema de unicidade, à representação por categoria, à necessidade de expresse reconhecimento das entidades sindicais pelo Estado. Nesta Constituição a delegação de funções do Poder Público aos sindicatos e a organização da economia por corporações, sob “*assistência e proteção do Estado*”, como órgãos deste (artigo 140), revela o compromisso dos sindicatos com os objetivos do governo e não com a luta operária. Há que se mencionar, ainda, o *Conselho de Economia Nacional*, previsto nos artigos 57 e seguintes, composto por igual representação de empregadores e empregados, oriunda de sindicatos

¹²² CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982. p. 49.

reconhecidos em lei, a quem competia, dentre outras, “promover a organização corporativa da economia nacional”.¹²³

Sob a égide da Carta de 1937 é que foram instituídas as normas da CLT (de 1943) a respeito da organização sindical, cujo Título V trata da *Organização Sindical*. Basicamente, as normas que permitiam ao Estado controle e fiscalização das atividades sindicais, a exemplo daquelas mencionadas acima a respeito do Decreto 19770/1931, ainda estavam presentes no Direito em vigor.

O Decreto-Lei 1402 de 1939, que regulou *a associação em sindicato*, mantinha o caráter colaborativo dos sindicatos com o Estado (artigos 3º e 4º), a necessidade do preenchimento de determinados requisitos para reconhecimento estatal (artigo 5º) e trazia expressa a vedação de mais de um sindicato por profissão por base territorial (artigo 6º e 7º). Por outro lado, a norma previa expressamente a permissão para interferência do Ministério do Trabalho na administração sindical (artigo 14) e até o fechamento e cassação da carta de reconhecimento do sindicato (artigos 43 a 47) pelo Departamento Nacional do Trabalho, instituído pelo mesmo Decreto.

O artigo 54 do Decreto-lei 1402, de 1939, instituiu o quadro de atividades e profissões, para fins enquadramento sindical por categoria profissional. O Decreto-lei 2381, de 1940, aprovou o referido quadro.¹²⁴ A partir do Decreto 2377 de 1940, o Estado criou a contribuição compulsória (contribuição sindical ou imposto sindical) de todos os membros da categoria, com o que os sindicatos, a partir de uma legislação estatal, obtiveram um mecanismo de financiamento, independente da vontade dos trabalhadores representados.

Após o Decreto-Lei 1402 de 1939, a matéria sindical foi tratada pela própria CLT¹²⁵. O que se observa, mais uma vez, é a repetição dos postulados da legislação anterior, sem autonomia e sem liberdade sindical, ante a necessidade de reconhecimento da entidade pelo Estado, a organização por categorias em quadro pré-definido, a obrigação de respeito à base territorial, a existência da unicidade, o

¹²³ BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7%C3%A3o37.htm Último acesso em: 25 ago. 2008.

¹²⁴ NASCIMENTO, 1982, p. 63.

¹²⁵ Especialmente pela Seção II, do Título V, da CLT, artigos 515 a 521, do *Reconhecimento e Investidura Sindical*, e Seção III, artigos 522 a 528, *Administração do Sindicato*.

financiamento obrigatório, a possibilidade de intervenção estatal na administração sindical.

A Constituição de 1946 previu a existência de sindicatos livres, mas com regulamentação na forma de lei infraconstitucional. Os sindicatos organizavam-se paralelamente à estrutura oficial e procuravam um caminho para a redemocratização. No entanto, como explica Ricardo ANTUNES, diante do cenário de reorganização do movimento sindical, o Executivo baixou o Decreto 9070, de 1946, proibindo as greves e, com a força policial, reprimiu os movimentos paredistas, tendo ocorrido inclusive intervenção em sindicatos a partir de 1947. No início da década de 50 houve a retomada das atividades sindicais, tendo culminado com a greve dos 300 mil em São Paulo, porém, agora, não sob a organização de sindicatos paralelos mas sim por força de “organizações de base e das iniciativas do PCB”.¹²⁶

A Constituição de 1967, mesmo com a Emenda de 1969, não alterou significativamente esta previsão. Assim, desde a CLT até a Constituição de 1988, permaneceu, em linhas gerais, a forma de organização prevista na norma de 1943.

Percebe-se, assim, que desde o início da Era Vargas, os sindicatos estiveram sempre sob a mira legislativa do Estado, e não para lhes atribuir poderes-deveres de livre representação dos trabalhadores.

Voltando à questão da natureza, SEGADAS VIANNA, em referência a Ernesto Krotoschin, explica que os sindicatos, em princípio, possuem natureza de direito privado, mesmo quando desempenham determinada função de interesse público, eis que é independente do Estado e de sua ingerência, porque não integrante do corpo estatal. Entretanto, VIANNA adverte que:

os sindicatos oficializados pelo Estado ou tutelados por ele de modo contínuo e intenso e os que, além disso, caracterizam-se pela filiação obrigatória e pela percepção oficial de contribuições devem ser admitidos como pessoas de direito público.¹²⁷

Esta conclusão não é pacífica nem está livre de críticas. O próprio SEGADAS VIANNA não entende que a doutrina por ele referida, a partir de Krotoschin, seja válida para o modelo de sindicato adotado pela Carta de 1937. Na medida em que os sindicatos não eram criados pelo Estado, mas pela vontade de

¹²⁶ ANTUNES, Ricardo; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982. (Coleção primeiros passos, 47). p. 86-88.

¹²⁷ VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo. Organização Sindical. In: SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 1065.

particulares, competindo à normatização pública apenas o estabelecimento das condições de registro e atribuição de suas garantias legais, além do reconhecimento estatal, quando preenchidas as condições, não haveria que se falar em alteração da sua natureza de direito privado.¹²⁸

Maurício Godinho DELGADO anota que a concepção publicista preservou influência na doutrina e jurisprudência brasileira até as vésperas da Constituição de 1988, em razão da herança do modelo corporativista autoritário construído entre 1930 e 1945.¹²⁹

O que se percebe, a partir das características acima mencionadas, presentes no direito sindical brasileiro desde 1931, e isso independe da natureza jurídica pública ou privada que se lhes atribua, é que pelo menos até a década de 70 e início dos anos 80, os sindicatos estiveram presentes no cenário nacional sempre de maneira vinculada ao Estado. Os autores divergem quanto à natureza jurídica dos sindicatos, mas admitem que, em dado contexto histórico, podem servir como instrumento político aos interesses do Estado.

No caso brasileiro, os contornos legais acima referidos demonstram que o sindicalismo não se desenvolveu livremente. Num primeiro momento, os movimentos espontâneos foram abafados, em seguida a organização sindical e do mercado de trabalho foi construída segundo a ótica predominante nas estruturas de poder estatal. A partir da década de 30, o sindicalismo no Brasil foi organizado pelo Estado conforme o seu projeto desenvolvimentista. Sob o discurso da integração de classes e da paz social, o modelo adotado preteriu a emancipação política e ideológica dos trabalhadores em proveito da produção industrial.

3.2.3 O “novo sindicalismo”

A estrutura do sindicalismo brasileiro permaneceu quase inalterada ao longo do período que se inicia com Vargas e chega até a Constituição de 1988. Isso não significa que neste longo intervalo de tempo, os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores tenham desaparecido do contexto social. A historiografia do período

¹²⁸ SUSSEKIND, 1996, p. 1065-1066.

¹²⁹ DELGADO, 2008, p. 1351.

relata momentos de maior e de menor organização da classe trabalhadora, maior e menor abertura democrática para tais movimentos. No entanto, o período mais marcante deste interregno, para o sindicalismo brasileiro, é aquele chamado de *novo sindicalismo* que inicia em meados da década de 70 e se prolonga por toda a década de 80.

Após a queda do Estado Novo autoritário e a redemocratização do país com a Constituição de 1946, principalmente até 1964, houve maior movimentação dos trabalhadores. Márcio POCHMANN apresenta o número médio anual de greves por período: entre 1945-1946 = 50,5; 1961-1964 = 101,7; 1978-1989 = 1462,7. O autor explica que após os primeiros dois anos da redemocratização a partir de 1946, a repressão aos movimentos sindicais emergentes voltou a colocá-los em linha com o modelo corporativo, abafando-se as instituições paralelas e independentes. Assim, apesar da presença de conflitos na década de 50 e primeira metade dos anos 60, a ação sindical se realizava dentro da estrutura dos sindicatos oficiais. O golpe de 64 veio interromper a pretensão de democratização das relações trabalhistas que se apresentava diante da instalação de grandes empresas privadas durante o Plano de Metas do governo Kubitschek.¹³⁰

Na opinião de CASTRO, o novo sindicalismo surgiu por impulso do movimento de base que começara já nos fins da década de 60:

[...] em 1968, em parte como consequência do abrandamento do quadro político, ele [o movimento operário e sindical] se projeta outra vez na cena social do país, graças às greves de Contagem e Osasco. Pelas características inusitadas que esses dois movimentos apresentaram, acredito, tal como faz Humphrey, que os mesmos constituem os sinais prenunciadores da nova postura do sindicalismo que emergirá no final da década de setenta. Sem dúvida, o aspecto mais relevante da ruptura com o velho modelo “peleguista” e de afirmação do novo sindicalismo diz respeito à descoberta do trabalhador nos ambientes de trabalho e à recuperação das comissões de fábrica como base de sustentação de uma ação sindical representativa.¹³¹

No entanto, o mesmo autor assinala que esses movimentos de base invadiram o sindicato e passaram a guiar a atuação sindical para além das reivindicações operárias, utilizando o sindicato como instrumento de manifestação de suas convicções político-institucionais, resultando em rejeição dos próprios

¹³⁰ POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. In: **NOVOS Estudos CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento**, n. 50. São Paulo: CEBRAP, 1998, p. 149-166. p. 151-153.

¹³¹ CASTRO, 1988, p. 110.

trabalhadores, além de intervenção no sindicato e dissolução das respectivas Comissões de Fábrica.¹³²

Já no passo seguinte, final da década de 70, trata-se de um momento histórico em que o país se depara com o início de nova abertura democrática, *lenta, gradual e segura*, como dizia o governo militar. Correntes contrárias ao sindicalismo oficial, que imperava até então, procurariam novas estratégias de enfrentamento do capital, reaparecendo um cenário de greves, reivindicação por reposição salarial, organização das centrais sindicais, ressurgimento das greves gerais, enfim, uma época em que a classe trabalhadora se ergue em oposição ao velho discurso oficial de integração das classes.

A região do ABC paulista, local onde se concentrava grande parte da indústria automobilística, é apontado como o epicentro do fenômeno e o ano de 1978, com a greve realizada pelos trabalhadores da Scania, o momento que marca o seu início.

A partir daí as greves e movimentos reivindicatórios se espalham por outras regiões do país. Ricardo ANTUNES observa que os anos de 1978 e 1979 re-inseriram a greve como instrumento de luta da classe operária. Durante os anos de 1980, 1981 e 1982, o número de greves foi menor do que no biênio anterior, mas voltou a crescer a partir de 1983, saltando de 118 greves em 1978 para 1004 em 1986. O autor considera que a introdução da política salarial do governo em novembro de 1979, que assegurava reajuste salarial semestral conforme o INPC, e o momento defensivo dos trabalhadores, em decorrência da crise econômica, ajudaram a conter o movimento nesses três anos.¹³³

Diversas estratégias foram utilizadas pelos trabalhadores da época, como também diferentes respostas foram dadas pelas forças do capital e do Estado. O movimento reivindicatório apresentou novos mecanismos de pressão, desde os mais brandos até os mais combativos. Paralisação de atividades, operação tartaruga, greves gerais, greves por categorias, greves por empresas, greve em setor de empresa, paralisação de toda a empresa, ocupação de fábricas, em suma, foram vários os modos de expressão da luta operária no período.

Para os movimentos mais radicais, como a ocupação de fábricas, houve resposta mais dura e repressiva do Estado. Ricardo ANTUNES cita exemplos de

¹³² CASTRO, 1988, p. 111-112.

¹³³ ANTUNES, Ricardo **O novo sindicalismo**. São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991. p. 16-17.

manifestações com ocupação de fábrica que rendeu resposta policial aos trabalhadores. A primeira que aqui se destaca, ocorreu em 1985, dos empregados da GM que postulavam 40 horas semanais de trabalho. A ocupação da fábrica ocorreu após comunicação da empresa sobre a dispensa motivada de 93 trabalhadores em greve, incluindo 5 dirigentes sindicais, 20 representantes da Comissão de Fábrica e 14 da CIPA. A greve durou 28 dias entre ocupação e greve externa, envolveu os empregados e também mobilizou os parentes dos trabalhadores. O retorno ao trabalho se deu “sob violenta repressão policial, prisões etc”. A segunda ocorreu na CSN, em Volta Redonda, no ano de 1988. Além da reposição salarial, os trabalhadores reivindicavam redução da jornada de 8 para 6 horas e a readmissão de empregados demitidos em greves anteriores. À ocupação da fábrica o Estado respondeu com a força do Exército. Deste confronto entre grevistas e exército resultou a morte de 3 operários.¹³⁴

Ricardo ANTUNES identifica que este *novo sindicalismo* é resultado das oposições sindicais ao sindicalismo oficial que vinha de longa data. Dentro das oposições, o autor enxerga duas grandes tendências com estratégias diferentes para o exercício da ação sindical do *novo sindicalismo*.¹³⁵ Um deles está voltado menos às conquistas duradouras e mais às vantagens imediatas, chamado de *sindicalismo de resultados* e, nesta lógica, esta corrente agia preferencialmente em movimentos localizados, como as greves por empresa. O outro possuía uma visão mais estrutural e de maior alcance, como a luta pelo fim da “ingerência do Estado” na vida sindical. Dessas duas correntes de oposição sindical vão nascer as centrais sindicais. Após desdobramentos, mas ainda na fase inicial, a primeira se identifica com a Força Sindical e a segunda com a CUT.¹³⁶

Percebe-se que os dois últimos anos da década de 70 e os anos 80 foram significativos para o movimento sindical brasileiro. As ações misturaram organizações de base, sindicatos e espontaneidade, mas de qualquer forma afastam-se da conduta até então sob controle estatal. O operário intenta sair da sombra e aparecer em cena como figura importante no jogo de forças da sociedade. O Estado reaparece com sua força repressiva sobre o movimento social, novamente com o objetivo de preservar a ordem e dispersar o confronto. Mesmo dentro do

¹³⁴ ANTUNES, 1991, p. 23-26.

¹³⁵ ANTUNES, 1991, p. 45.

¹³⁶ ANTUNES, 1991, p. 49-58, 62, 65-70.

movimento sindical, as divergências são perceptíveis, com tendências mais abertamente contrárias ao modelo de caráter corporativista e atrelado ao aparato estatal, outras mais complacentes com a dependência não só econômica, por conta do financiamento compulsório, mas também com a orientação política e econômica de governo. Os opositores irão se encontrar por ocasião da Constituinte.

Cabe ainda frisar que, segundo Ricardo ANTUNES, apesar de iniciadas originalmente por motivação econômica, principalmente ligadas à questão salarial, as greves desse período possuíam nítida conotação política, porque se direcionavam contra um dos pilares do capitalismo brasileiro, qual seja, a política de arrocho salarial. “Este aspecto é muito importante porque estampa o afloramento de um movimento político de classe”.¹³⁷

Verifica-se, assim, um movimento que emerge da classe trabalhadora e se coloca contra a ordem instituída, pois a sua permanência no estrito plano pragmático e apolítico, representaria mera contribuição com a manutenção do *status quo*. Como acentua Tarso GENRO:

Tendo em vista a estreita ligação dos Sindicatos com o Estado, é mais do que evidente que, em maior ou menor grau, o sindicalismo “apolítico” desenvolve uma atividade partidária em defesa da política do Estado. Para que o debate não caia em posição meramente apologética, a favor ou contra a participação política dos Sindicatos, é bom registrar que o sistema sindical brasileiro é profundamente político, porque o Estado a que ele se liga, como de resto qualquer Estado, não está acima da política e sua ação está sempre relacionada com interesses de classe.¹³⁸

Não se pode esquecer que ocorreu também na década de 80, precisamente no dia 1º de fevereiro de 1987, a instalação da Assembléia Nacional Constituinte com vistas a elaboração da Constituição Federal que veio a ser promulgada em 1988. Daí porque a análise da configuração jurídica do Direito Sindical presente na Constituição Federal, decorrente destas disputas por espaços políticos e sociais, se mostra imprescindível neste momento, o que será feito na seção seguinte. Além disso, é sob esta roupagem constitucional que se pretende fazer a análise das RTLT.

¹³⁷ ANTUNES, 1991, p. 36.

¹³⁸ GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1988. p. 69.

3.3 A DISCIPLINA JURÍDICA SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A partir do que foi apresentado nas duas seções anteriores, será possível verificar a disciplina legal contida na Constituição de 1988 a respeito do Direito Sindical. A idéia deste momento é averiguar de que forma o passado se faz presente na Constituição Federal em vigor e qual a perspectiva que se pode extrair daí sobre as relações de trabalho no Brasil.

É reconhecido que a Assembléia Constituinte instalada num momento de transição do governo militar para a abertura democrática contou com a representação das mais diversas forças sociais em disputa. Por esse motivo, a chamada Constituição Cidadã reflete a esperança de diferentes setores e foi capaz de assumir, a um só tempo, interesses que poderiam facilmente ser classificados como contrários um ao outro. Quanto à regulamentação do Direito Sindical, essas contradições ficam bem salientes, como será visto adiante, fato que levou Arnaldo SÜSSEKIND a dizer que o artigo 8º da Constituição tem origem num “acordo exótico entre parlamentares do centro e algumas lideranças sindicais de trabalhadores e de empresários”.¹³⁹

Nesta linha, serão vistos a seguir os principais aspectos do Direito Sindical presentes na Constituição de 1988 e, em que medida, ela traduz uma renovação em relação ao modelo anterior.

3.3.1 Autonomia sindical

A autonomia sindical talvez seja o ponto mais importante na vida sindical cuja conquista pôde ser bem expressada na Constituição de 1988.

Conforme mencionado na seção anterior, o que se passava por mais de 50 anos era a efetiva possibilidade de controle e intervenção estatal nos sindicatos, pelos mais diversos mecanismos, desde a indicação legal dos requisitos para sua

¹³⁹ SUSSEKIND, 1996, p. 1069.

constituição, passando pela necessidade de prévio reconhecimento pelo Estado e fiscalização orçamentária e financeira, até a intervenção estatal.

A Constituição Federal de 1988 trouxe com todas as letras a previsão da autonomia sindical, tanto no *caput* quanto no inciso I do artigo 8º, ao dizer que a associação profissional é livre e que é vedada a interferência e intervenção do Estado na vida sindical. Quanto à dimensão desta liberdade, é matéria que será tratada mais detidamente na seqüência. No entanto, está fora de dúvida que este dispositivo constitucional trouxe significativa renovação na disciplina jurídica sindical brasileira, já que rompe o vínculo de submissão e controle dos sindicatos pelo Estado.

A partir daí, a ordem jurídica infraconstitucional sofre uma profunda alteração, visto que todo o regramento contido na CLT fora inserido sob o império da Carta outorgada de 1937 e permanecia sem alteração quanto à autonomia sindical até 1988.

Desse modo, as normas jurídicas contidas na CLT que limitavam a autonomia sindical não foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988, abrindo-se um novo caminho para o direito sindical e para a atuação dos sindicatos. O controle por parte do Estado, senão eliminado por completo, foi significativamente reduzido, permitindo-se aos sindicatos o exercício da ação sindical independentemente da ideologia política do governo, ainda que o modelo organizado na Constituição de 1988 tenha aspectos de limitação da liberdade sindical. Potencialmente, a situação inverte-se em relação ao que existia antes. Pode-se até argumentar que a ausência de autonomia não impediria a ação sindical, tendo-se em mente, por exemplo, as manifestações do fim da década de 70 e início de 80, mas de direito o Estado possuía mecanismos de intervenção, o que sem dúvida era usado quando lhe convinha; admitir ou não a ação sindical, então, era uma prerrogativa (arbitrária) do Estado. A partir da conquista da autonomia, via direito fundamental previsto na Constituição, transfere-se, em potência, para os sindicatos, a independência sobre a ação sindical. Se de fato existem as condições para o exercício da ação sindical, é matéria que merece análise sob outra perspectiva. O que está sendo frisado aqui é a garantia constitucional ao exercício desta ação. Trata-se, portanto, de uma proteção, de uma garantia contra atos do poder público ou de particulares que intentem frustrar a ação sindical.

Enfim, os sindicatos não dependem de reconhecimento ou autorização estatal, não podem sofrer intervenção estatal, tampouco ser dissolvidos por vontade alheia senão por decisão judicial, não estão adstritos a seguir os modelos estatutários e administrativos padronizados pelo Estado.

A autonomia prevista no texto constitucional não é abalada pelo fato de se exigir registro do sindicato perante o Ministério de Trabalho. A *praxis* recomenda a existência de um órgão competente e em condições de organizar e informar a população sobre os sindicatos regularmente registrados, qual a sua abrangência, quem representam, entre outras questões de ordem administrativa. A palavra *organizar*, nesse contexto, está longe do sentido de *disciplinar*, ou mesmo de *controlar*, hipóteses em que seria possível imaginar algum distanciamento da autonomia prevista na Constituição. Ademais, tal organização ainda serve ao modelo de representação por categorias e unicidade mantidas na Carta de 1988.

Num contexto de unicidade, a ausência do registro perante o Ministério do Trabalho pode até parecer inviável em razão do modelo culturalmente instalado na mente das pessoas envolvidas com o assunto, especialmente dos juristas, até por seu inconsciente apego ao formalismo. Porém, num ambiente de pluralidade sindical nas bases, admitindo-se a possibilidade de existência de mais de um sindicato, para o mesmo grupo de trabalhadores e na mesma base territorial, tal registro seria até irrelevante. O mais importante seria admitir a personalidade jurídica das associações, na forma comum da lei civil e, sobretudo, o seu reconhecimento como entidade representativa, o que se daria pela indicação dos próprios trabalhadores ou por critérios indicados em lei.

3.3.2 Liberdade sindical e unicidade obrigatória

Conforme mencionado no início deste capítulo, a Constituição Federal tentou conciliar institutos que se mostram evidentemente contrários um ao outro. A contradição mais evidente aparece no confronto entre a liberdade sindical e a unicidade obrigatória.

A *unidade* sindical difere da *unicidade* justamente porque a primeira é expressão da liberdade de escolha, enquanto a outra decorre de imposição legal.¹⁴⁰

Ora, a idéia de liberdade sindical traz consigo a noção de ausência de limites impostos por terceiros, particulares ou o Estado. Esta liberdade admite apenas as limitações legalmente estabelecidas e consideradas necessárias para a continuação da vida em comunidade. A previsão constitucional de liberdade sindical, quando impõe, obrigatoriamente, a unicidade, passa a ser apenas uma liberdade parcial, porque elimina a possibilidade do seu exercício conforme o modelo que os trabalhadores, os destinatários do direito, entendem que lhes seja mais adequado. Em verdade, os trabalhadores ficam impedidos de exercer uma série de direitos e faculdades que integram o conteúdo próprio da liberdade sindical.

Nas palavras de RUSSOMANO

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.¹⁴¹

No modelo adotado pela Constituição Federal, a unicidade determina que numa mesma base territorial, somente um sindicato pode representar a mesma categoria profissional. Portanto, se já houver um sindicato neste Município, todos os trabalhadores desta categoria só podem escolher uma entre duas alternativas: ou se filiam a este único sindicato juridicamente possível ou não se associam a nenhum outro. Não lhes é dado constituir um novo sindicato.

Nestas condições, o que se verifica é que o exercício do direito de criar um sindicato está limitado pela existência do sindicato anterior na mesma base municipal e que representa a mesma categoria. A liberdade de constituição da entidade sindical é um dos pilares do sistema da liberdade sindical, no entanto, possui uma limitação bem estreita na Constituição de 1988. Ademais, o direito de filiar-se também está limitado pela escolha entre ser e não ser filiado ao único sindicato existente.

Percebe-se, assim, que tanto no aspecto coletivo quanto no aspecto individual, o modelo de liberdade sindical eleito pelo constituinte tem implicações restritivas ao seu exercício.

¹⁴⁰ SIQUEIRA NETO, 2000, p. 103-104.

¹⁴¹ RUSSOMANO, 1995, p. 74.

Tais características têm repercussão no cotidiano das atividades sindicais e no envolvimento dos trabalhadores. Argumentos prós e contra poderiam ser colhidos na doutrina para ambos os modelos. A capacidade de dividir ou unir a categoria e as suas reivindicações, a possibilidade de se estabelecer a concorrência entre as entidades, a facilidade de se permitir a acomodação dos representantes sindicais ou a perpetuação destes no poder etc. Porém, não se pretende aqui especular sobre hipóteses de como seria o arranjo sindical hoje, acaso o constituinte houvesse optado pelo regime da pluralidade. O que traz este tema para o presente trabalho é o fato objetivo de que a liberdade é limitada pela imposição da unicidade e a existência de restrição tão evidente na estrutura sindical reflete diretamente na democracia das relações trabalhistas, na medida em que veda qualquer ação contrária ao princípio da unicidade.

A ausência de possibilidade de constituição de um novo sindicato, a inexistência do direito de escolha, é o que está sendo destacado.

Arnaldo SÜSSEKIND revela que atualmente defende a pluralidade, embora reconheça que a unidade decorrente da conscientização dos trabalhadores seja o regime ideal. O autor esclarece que no passado já defendeu a unicidade e justifica que, quando adotada por Getúlio Vargas, a unicidade visava "evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações", pois naquela época a consciência sindical dos trabalhadores não os impulsionava à formação e filiação a sindicatos.¹⁴² Portanto, a unicidade seria uma necessidade mesma do processo de organização da classe trabalhadora. A força do argumento poderia ser questionada à luz da política de integração das classes e incorporação do proletariado, de origem positivista, que permeou as ações do Governo Vargas e em nada contribuem para a formação de uma consciência coletiva crítica da classe operária brasileira.

Seja como for, é esta mesma unicidade, exigida pela legislação autoritária dos anos 30 e que vigora por mais de 70 anos, que, para o bem ou para o mal, ainda está presente na Constituição de 1988.

A ideologia que fundamentou maior união e mais força para a categoria profissional em torno de um só sindicato, serviu também ao Estado quando no

¹⁴² SUSSEKIND, 1996, p. 1075.

exercício de controle das classes subalternas em benefício do desenvolvimento industrial brasileiro, pautado pela primazia do capital.

Também fique claro que não se está desprezando outros fatores indispensáveis para a configuração da liberdade sindical, acolhidos pelo regime brasileiro, tais como a possibilidade ou não do indivíduo associar-se, a liberdade de retirar-se do sindicato, a livre associação a organismos internacionais, direitos sem os quais a liberdade seria mero arremedo.

O receio de que a pluralidade poderia provocar fragmentação e enfraquecimento da categoria profissional, em seu desfavor, não pode prevalecer. Primeiro, porque atenta contra uma das formas de expressão da liberdade sindical e, além disso, porque repete um mecanismo de tutela do Estado que trata a classe operária como incapaz, retardando o seu processo de desenvolvimento e amadurecimento, aqui incluídos os riscos, vantagens e desvantagens que podem decorrer desta posição.

Assim, ao mesmo tempo em que veda o exercício pleno do direito de auto-organização (liberdade), a unicidade contribui com a manutenção de um modelo herdado de regimes autoritários do passado, que não serviu ao propósito de emancipação da classe trabalhadora e se mostra incompatível com o regime democrático preconizado pela própria Constituição.

Por fim, resta dizer que a pluralidade aqui é defendida como uma garantia, não uma exigência, cabendo aos interesses em jogo definir a melhor forma de organização.

3.3.3 A representação por categorias e o enquadramento sindical

A Constituição Federal manteve o critério de organização dos trabalhadores por categoria profissional. Seria possível entender que a noção de categoria adotada na Constituição é diferente daquela adotada pela CLT?

A CLT utiliza como critério para definição de categoria o exercício de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Segundo a CLT, a solidariedade de interesses é o vínculo básico que define a categoria econômica e o

exercício de atividade profissional num determinado ramo de atividade econômica, igual, similar ou por conexão, delimita a categoria profissional.

Além disso, a CLT prevê a atuação da Comissão de Enquadramento Sindical, a que atribui a competência para propor o Quadro de Atividades e Profissões e submetê-lo ao Ministério do Trabalho.

Se por um lado é possível considerar louvável a iniciativa de organização dos trabalhadores por critérios de identidade ou similaridade de interesses, por outro, exigir a observância do quadro de atividades e profissões organizado pelo próprio Ministério do Trabalho representava significativa limitação ao livre exercício do direito de associação. Sob o discurso da necessidade de fortalecimento do vínculo entre trabalhadores do mesmo segmento, pode-se provocar o efeito inverso, ou seja, inibir o desenvolvimento espontâneo de grupos de trabalhadores que se aproximam por fatores diversos daqueles adotados pela comissão de enquadramento sindical.

Mais uma vez, o que se percebe é a tentativa do Estado manter a possibilidade de tutela e de controle da organização sindical, ou porque entendia adequado esse modelo ou porque lhe convinha como instrumento de intervenção no desenvolvimento industrial. O fato é que o enquadramento serve também como freio a uma organização espontânea. É interessante observar que o artigo 511, § 4º, da CLT, diz que “Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”. Entretanto, a idéia de associação natural se aproxima do sentido de organização espontânea e se afasta da noção de enquadramento. É justamente contra uma associação natural e espontânea que se voltaram as medidas repressivas e legais restritivas da liberdade sindical implementadas durante o Governo Vargas. A necessidade de se estabelecer previamente um Quadro de Atividades e Profissões, por órgão do Estado, expressa um modo de associação não natural, artificialmente elaborada, e revela um mecanismo que, alinhado ao sistema da unicidade em determinada base territorial, permite o exercício fino do controle da atividade sindical pelo Estado.

Rodolfo PAMPLONA FILHO, ao dissertar sobre o conceito de categoria, diz que “ela não existe, nem nunca existiu ontologicamente, pois o que se constata na prática é que se fala tanto nela que nós chegamos a acreditar que efetivamente

existe, ou pior, que sempre existiu”.¹⁴³ O autor continua o argumento para questionar se a *categoria* é um antecedente lógico ou um conseqüente, da organização. Segundo a concepção ontológica, a categoria é um dado e a lei pode determinar sua base de atuação, devendo o sindicato adequar-se. Para a corrente voluntarista, é do grupo a “autodeterminação da área de interesses comuns”, não cabendo à lei definir o âmbito de atuação sindical.¹⁴⁴

Se é assim, a liberdade sindical não se afina com a organização sindical estruturada em categorias pré-estabelecidas adstritas a representação obrigatoriamente única, em dada base territorial.

A Constituição Federal, entretanto, manteve tanto a unicidade quanto a representação por categorias tendo como base mínima de representação o território de um Município.

Em relação ao enquadramento sindical, desde que se entenda que se trata de interferência estatal no sindicato, as normas anteriores a 1988 que tratam do assunto não teriam sido recepcionados pela nova ordem constitucional. Arion Sayão ROMITA, porém, apesar de admitir que a Constituição inviabilizou a interferência do poder público na estrutura sindical e que o Estado não poderia mais baixar normativas para criar, suprimir ou desmembrar categorias, acaba por afirmar que “as categorias instituídas mediante portarias antes da vigência da nova Constituição conservam sua existência”.¹⁴⁵

Tal raciocínio, em suas últimas conseqüências, levaria a crer que o enquadramento por categorias realizado antes da Constituição de 1988 teria vida perene, mesmo porque após a nova Carta não seria possível alterá-lo, já que novas regras sobre o enquadramento não podem ser baixadas. Esse entendimento seria de todo incompatível com a liberdade e autonomia sindical preconizadas no texto constitucional, bem como com os demais princípios de democratização que a informam. Além disso, aquela afirmação revela um modo de pensar ligado ao modelo sindical do período anterior à Constituição Federal de 1988.

É preciso que a expressão *categoria profissional* seja interpretada conforme as garantias de liberdade e autonomia incorporadas à Constituição Federal. Não se deve entender por categoria aquela configuração estreita que lhe dá o texto da CLT,

143PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 1997. p. 74.

144 PAMPLONA FILHO, 1997, p. 76.

¹⁴⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia, Estado democrático**: estudos. São Paulo: LTr, 1993. p. 104.

tampouco aceitar a tábua de enquadramento fixada pelo Ministério do Trabalho antes de 1988. Não basta dizer que as regras do enquadramento sindical não foram recepcionadas pela Constituição, mas continuar raciocinando a partir do antigo quadro elaborado pelo Ministério do Trabalho. A liberdade sindical e autonomia preconizadas pela Constituição é mais ampla, garantindo aos trabalhadores que se organizem conforme os interesses que eles próprios identifiquem como caracterizador de vínculo de união, independentemente de conexão, similaridade ou identidade profissional, tampouco por decorrência do enquadramento da atividade econômica do empregador.

Portanto, no atual contexto de liberdade e autonomia sindical, não se deve interpretar a expressão *categoria* com o mesmo e estreito sentido que lhe atribui a CLT, sob pena de inverter a hierarquia das normas, interpretando-se a Constituição conforme a norma inferior e não o contrário.

Ainda que não seja possível afastar-se dos limites base territorial municipal e unicidade, ante os ditames da Constituição vigente, mesmo que também signifiquem liberdade restrita, é possível transpor as barreiras da legislação infraconstitucional quando se trata de definir a categoria profissional.

Dito isso, o que interessa como conclusão deste tópico, é frisar que a representação por categoria profissional, se entendida esta a partir dos contornos que lhe dá a legislação infraconstitucional, está presente na Constituição como um critério que se contrapõe à idéia de liberdade sindical, sendo certo que também reflete a herança do modelo sindical instalado durante o governo autoritário e que, até o presente, não se mostrou capaz de obter a democratização das relações de trabalho no Brasil.

3.3.4 O financiamento compulsório

Além da unicidade, da representação por categorias, da fixação de base territorial mínima, a Constituição ainda manteve o sistema de financiamento compulsório aos sindicatos, todos institutos construídos no direito brasileiro durante a Era Vargas.

A partir da Constituição de 1988, é possível elencar quatro fontes de custeio sindical: a) a contribuição sindical (antigo imposto sindical – artigo 578 da CLT); b) a contribuição confederativa, prevista no artigo 8º, IV, da Constituição; c) a contribuição assistencial, chamada também de taxa assistencial, taxa de reversão ou quota de solidariedade (artigo 513, e, da CLT); d) a contribuição associativa (mensalidade sindical), conforme norma estatutária (artigo 548 da CLT).

A contribuição sindical é obrigatória a todos os empregados da categoria profissional, sejam eles filiados ou não ao sindicato. Trata-se de fonte de recursos instituída sob a égide da Carta de 1937, pelos Decretos-lei 1402/1939 e 2377/1940. A contribuição obrigatória revela a idéia de tutela do Estado ao organismo sindical, porque lhe proporciona fonte de custeio independentemente de qualquer ação ou mesmo da vontade do contribuinte, no caso, dos trabalhadores. O ingresso de recursos garantidos por lei não estimula a ação sindical e induz a acomodação dos seus dirigentes.

Neste ponto, é válida a crítica de Sérgio Pinto MARTINS à contribuição sindical:

É desnecessário aumentar o quadro de associados da agremiação, porque caso contrário haverá outras pessoas tentando participar da diretoria, o que não interessa aos pelegos e àqueles que pretendem perpetuar-se no poder sindical. Enquanto existir a contribuição compulsória, decorrente de lei, que independe da vontade da pessoa de pagá-la ou não, não se estará falando em liberdade sindical.¹⁴⁶

A necessidade de base financeira sólida para a atuação sindical é indiscutível. É evidente que as entidades representativas precisam de suporte financeiro, não só porque existe uma estrutura física e humana que demanda o dispêndio de recursos, mas porque o sindicato também necessita de assessoria técnica especializada nos mais diversos assuntos, até mesmo para ingressar em negociações coletivas e debates públicos em pé de igualdade com os empregadores.

Não se admite a autonomia sindical sem a correspondente autonomia financeira. Mas a autonomia financeira se revela ainda mais elementar quanto mais as receitas estão desvinculadas do Estado e da legislação estatal, vale dizer, de contribuições compulsórias.

¹⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais**: direito comparado e internacional, contribuições assistencial, confederativa e sindical. 3. ed, São Paulo: 2001. p. 28-29.

Entretanto, a Constituição Federal de 1988, além de manter a *contribuição sindical*, criou a contribuição confederativa. Com isso, não só foi mantido financiamento compulsório como foi ampliada a fonte de recursos.

A respeito da contribuição confederativa, o Supremo Tribunal Federal sumulou a matéria para estabelecer que a mesma somente é exigível dos empregados filiados ao sindicato.¹⁴⁷

Igual orientação tem o TST a respeito da contribuição assistencial.¹⁴⁸

No que tange ao seu sujeito passivo, se se acreditasse que a contribuição confederativa seria devida por toda a categoria, ela seria equivalente à contribuição sindical – obrigatória; se se entende que ela somente é devida pelos associados, como fez o STF, então ela se sobrepõe à contribuição associativa (mensalidade).

De todo modo, o que fica claro, mais uma vez, é que o sistema sindical implementado pela Constituição de 1988 é uma mistura de pretensa liberdade sindical, mas com profundas marcas do regime corporativista anterior.

Num modelo como o brasileiro, que tenta unir liberdade sindical, unicidade obrigatória, base territorial, representação por categorias e financiamento compulsório, a decisão do STF tem pelo menos duas conseqüências que se opõem. A primeira e imediata, reduz uma das fontes obrigatórias de financiamento dos sindicatos, promovendo a ação sindical como elemento agregador. A outra, faz aumentar no senso comum do jurisdicionado a impressão de que a sindicalização é algo desfavorável e oneroso, pois apesar de pagar mais, os direitos dos sindicalizados são iguais aos dos não associados, em razão dos efeitos *erga omnes* das normas coletivas.

O importante, desse modo, é salientar novamente que o modelo sindical adotado pela Constituição Federal, apesar de se dizer livre, optou por manter a fonte obrigatória de recursos dos sindicatos independente das ações que promovem. Tal

¹⁴⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n°. 666 de 24 de setembro de 2003. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo **Índice Fundamental do Direito**. Disponível em:

http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0666.htm Acesso em: 10 ago. 2008.

¹⁴⁸ Precedente Normativa n. 119: A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

critério de financiamento em nada estimula a direção dos sindicatos a desenvolver ações mobilizadoras, tampouco se pode dizer que sirva como elemento agregador e ou de conscientização da classe trabalhadora, porque ao longo dos seus 60 anos não alcançou este objetivo.

3.3.5 Centrais Sindicais: pluralidade de cúpula e unicidade de base

Ainda sobre a temática sindical, é importante registrar a presença das centrais sindicais. Foi no cenário de início da década de 80, quando afloraram os movimentos de oposição ao sindicalismo oficial, tanto as *oposições sindicais* quanto o *novo sindicalismo*, que deram origem a criação da CUT e da CGT como organismos de interlocução das lutas operárias, rompendo com as estruturas organizadas pelo sistema de Federações e Confederações.

Nas palavras de Ricardo ANTUNES, “Era preciso dotar os trabalhadores de um organismo sindical, operário e assalariado, urbano e rural, de amplitude nacional, capaz de unificar suas lutas”.¹⁴⁹

Durante mais de duas décadas, as centrais sindicais atuaram junto aos governos e entidades privadas mesmo não se revestindo de personalidade jurídica reconhecida pelo direito positivo. A partir da Lei 11648/2008, que “*dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais*”,¹⁵⁰ este quadro se alterou, sendo possível, hoje, afirmar que a unicidade de base convive com a pluralidade de cúpula.

A referida lei estabelece que as centrais sindicais são órgãos de *representação geral dos trabalhadores*, constituída em âmbito nacional e é composta por organizações sindicais de *trabalhadores*. As Centrais Sindicais podem e devem congregar trabalhadores de todos os ramos de atividades e de todas as regiões. A sua representação em fóruns, conselhos e colegiados de órgãos

¹⁴⁹ ANTUNES, 1991, p. 43.

¹⁵⁰ BRASIL. Lei n. 11.648 de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 mar. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 15 set. 2008.

públicos, dependerá da representatividade e esta levará em conta o número de filiados, a representação nos setores da atividade econômica e nas Regiões do país.

A associação de sindicatos que “representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas”, em âmbito estadual, constitui uma Federação, nos termos do artigo 534 da CLT. A congregação de Federações, em âmbito nacional, de acordo com a conformação que lhe dá o artigo 535 da CLT, constitui as Confederações.

Diferentemente das Federações e Confederações, que mantinham o vínculo delimitado pelos quadros, ainda que imaginários, de similaridade ou conexão de atividades ou profissões, as Centrais Sindicais são entidades de representação geral, configurando, assim, uma efetiva pluralidade na cúpula da organização sindical brasileira.

Daí pode-se dizer que co-existem na organização sindical brasileira, a partir de agora, a unicidade de base e a pluralidade de cúpula.

3.3.6 A segunda face: pré-domínio capitalista

O estudo da organização da estrutura sindical brasileira, a partir da década de 30 do século passado, demonstra que ao longo desse período o Estado se valeu de vários mecanismos de controle, de acordo com o seu propósito político, merecendo destaque o projeto de desenvolvimento industrial.

A legislação que disciplinou a atividade sindical retirava autonomia e liberdade destas entidades, bem como delimitava a sua forma de organização e ação. O afastamento de atividades políticas facilitava o exercício do controle estatal e proporcionava a manutenção da ordem, aquela ordem que o projeto político de então entendia necessária para a consecução dos seus objetivos desenvolvimentistas.

Com isso, ao longo do intermédio do século XX, desde a década de 30 até 80, pouco se pode falar a respeito da democratização das relações trabalhistas no Brasil. No início, os movimentos espontâneos foram reprimidos. Em seguida, o discurso que apagou a *luta de classes* e promoveu um modelo de *paz social*, sedimentado pela participação obrigatória do Estado como árbitro na solução dos

conflitos, moldou o sentimento de integração social, ainda que as promessas do Bem Estar Social estivessem por cumprir. A forma de organização sindical em nada contribuía para o desenvolvimento de dissidências, porque se tratava de um modelo fechado, marcado por enquadramento de categorias por base territorial, retroalimentado por medidas estatais de re-conhecimento de direitos, não reconhecimento de instituições divergentes, intervenção estatal no sindicato quando necessário, eleição do próprio Estado como árbitro da solução de conflito e financiamento compulsório que acomodava dirigentes e desestimulava a ação sindical.

A Constituição Federal de 1988, em que pese representar um momento histórico de constituição do Estado Democrático de Direito, acabou por assimilar quase todos os traços que caracterizaram essa organização sindical que pouco contribuiu para a democratização das relações de trabalho no Brasil.

O reflexo desta incapacidade do sujeito coletivo certamente se faz sentir no imaginário e nas relações materiais do dia-a-dia do sujeito individual.

Feitas estas considerações, comparando-se o modelo anterior com o atual, o que se pode concluir é que a atual Constituição, quanto ao aspecto sindical, não rompeu com a estrutura anterior, tendo permanecido a base do modelo criado e utilizado para a intensificação do processo de acumulação capitalista. A conquista da autonomia sindical revela apenas uma certa sintonia com o processo de abertura política rumo à democracia, mas não foi suficiente para estender os seus efeitos até as relações de trabalho, que continuam marcadas pela dominação do capital e não-participação dos trabalhadores nas decisões que lhes dizem respeito.

Ao que parece, o modelo sindical adotado pela Constituição Federal de 1988 é insuficiente para cumprir a tarefa de democratização das relações trabalhistas.

4 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO – RTLT

Foi visto nos capítulos precedentes que a modernidade engendrou o sujeito de direito, um ente abstrato que apesar de ser a representação de um indivíduo único no mundo, é, ao mesmo tempo, um sujeito universal. Com o advento do capitalismo, este sujeito, nas relações de trabalho, é o indivíduo que goza de liberdade para contratar e, portanto, para dispor da sua propriedade. O trabalhador livre, assim, está apto a negociar as condições do contrato de venda da sua força de trabalho, a sua única propriedade que pode render frutos.

Contraopondo-se o sujeito trabalhador livre, que tem como única mercadoria a sua força de trabalho, com o detentor do capital, logo se mostrou a existência de uma relação desigual. A liberdade de um se revelou opressora, a do outro submissa. O sujeito que trabalha e vive da venda de sua força de trabalho é levado a se submeter às determinações do detentor capital. Trata-se, em verdade, de um sujeito determinado pelo capital. Na constituição do sujeito trabalhador estão presentes, de modo consciente ou não, as determinações que o sistema capitalista lhe impõe.

A situação fática levaria os trabalhadores, então, a procurar mecanismos de organização que lhes proporcionasse condições mais favoráveis na correlação de forças com o capital. Neste cenário, tanto os sindicatos como as organizações de trabalhadores nos locais de trabalho figuram como estratégias de contrapoder, voltam-se contra a força capitalista. Entretanto, embora tenham em essência teórica esta característica, a *práxis* é mais rica e pode evidenciar o contrário, isto é, que se pode manipular um instrumento emancipatório de modo a transfigurá-lo em mecanismo de dominação.

Considerando-se o empregado como sujeito individual da relação de emprego e o sindicato como sujeito coletivo de defesa dos interesses dos trabalhadores, seria de se perguntar em que patamar se colocam as RTLT. Ademais, se a análise feita no capítulo anterior está correta, é de se concluir que o sistema sindical brasileiro não dispõe de liberdade sindical suficiente para que se possa afirmar, a partir daí, que são democráticas as relações trabalhistas neste país. Para esta conclusão, basta reprimir que a liberdade de associação está limitada pela

base territorial de um Município, que a opção sindical dos trabalhadores transita no corredor estreito entre o direito de se sindicalizar ou não ao único sindicato representante da categoria, e por aí vai.

Como se imaginar, então, a inclusão das RTLT neste cenário? Em que condições materiais se inserem frente ao trabalhador, ao sindicato, ao empregador, ao cenário econômico? Que poderes exercem na disputa por espaços de reconhecimento enquanto representantes dos trabalhadores? De que identidade se investe quando se depara no dia-a-dia com a implantação de novas técnicas de gestão, novos métodos de produção, novas tecnologias, enfim, diante das investidas do capital em busca de produzir mais com menos e auferir mais lucros? As questões são muitas e não são simples. Talvez uma só pergunta seja apta para resumir todas as outras que têm orientado esta pesquisa: as RTLT podem ou não ser um meio de democratização das relações de trabalho no Brasil?

No presente capítulo serão apresentados referenciais teóricos de como podem se organizar os trabalhadores nos locais de trabalho, para então enfrentar os modelos de representação adotados pelas montadoras de Curitiba e Região Metropolitana (Volvo, Volkswagen e Renault). As informações a respeito dos organismos existentes nestas 3 empresas foram obtidas a partir dos respectivos estatutos e de entrevistas realizadas com os atuais coordenadores, com um dirigente sindical que já foi coordenador de uma delas e com um trabalhador aposentado que contribuíra com a fundação da representação de trabalhadores da Volvo e também foi um de seus coordenadores eleito pelos trabalhadores.

As conclusões extraídas deste material, e que serão apresentadas no decorrer da exposição, são fruto da análise do autor deste trabalho e não necessariamente coincidem com a opinião dos entrevistados.

4.1 RTLT E DEMOCRACIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho no modo de produção capitalista estão marcadas por um processo dialético constante entre o poder do capital e a resistência do operário. Enquanto o capitalista elabora e põe em exercício novas estratégias para

usar a força de trabalho de tal modo que dela seja possível extrair mais valor, ao mesmo tempo já se inicia o processo contrário, em que o trabalhador parte em busca de mecanismos de força mais adequados à resistência. Os movimentos de reivindicação operária ao longo da história são o testemunho disso.

O modo de produção capitalista não nasceu de um acordo amigável entre trabalhadores e capitalistas, segundo o qual aqueles trabalhariam 44 horas por semana, até 8 horas por dia, em seis dias no máximo, mediante um salário digno, com direito a férias remuneradas, 13º salário, garantia de emprego ao acidentado, previdência social etc., proporcionando a estes, em contra partida, uma parcela de lucro que garanta a continuidade do negócio.

A história indica o contrário, isto é, que as condições de trabalho no início do modo de produção capitalista eram precárias e que o trabalhador de quando em quando, ao longo dos tempos, foi resistindo à exploração e conquistando novos direitos. O rol que hoje se encontra cristalizado no artigo 7º da Constituição da República, nem sempre respeitado, é resultado de um processo lento, repleto de encontros e desencontros, entre capital e trabalho, resultante de conflitos e conquistas e não de uma concessão benevolente do Estado, nem de uma composição amistosa entre trabalhadores e empregadores.

O campo das disputas entre capital e trabalho, se examinado a partir de suas bases, isto é, dos locais em que se encontram de primeira mão as pretensões e os mecanismos de resistência, de parte a parte, parece bem adequado a uma análise sob as ferramentas de estudo do *sujeito* e do *poder* apresentadas por FOUCAULT. Vale lembrar que o autor sugere como forma de análise das relações de poder focalizar os antagonismos da suas estratégias, as suas experiências, ao invés de procurar uma racionalidade interna,¹⁵¹ e que as relações entre a RTLT e o empregador estão exatamente neste quadrante. Nos casos específicos aqui analisados (RTLT da Volkswagen, Renault e Volvo), estes organismos encontram-se bem no ponto de aplicação do discurso e das estratégias de dominação/exploração do capital, ao mesmo tempo em que exercem a função de resistência e ofensiva proletária.

A mensagem que o empresariado brasileiro propaga hoje é de que a legislação trabalhista é complexa, que os direitos são muitos, que as leis estão

¹⁵¹ FOUCAULT, 1995, p. 234.

ultrapassadas e não se prestam a regular os modelos de organização da produção na atualidade. Os meios de comunicação repetem que os *encargos sociais* são extorsivos e desemparelham as empresas brasileiras na competição do mundo globalizado (não mostram, porém, um comparativo entre o valor do salário-hora do trabalhador no Brasil e em outros países). Sendo assim, segundo esse discurso, é necessário flexibilizar, isto é, permitir que as regras trabalhistas se adaptem aos novos métodos produtivos. E não são poucas as iniciativas nesse sentido. Diversas leis e entendimentos de jurisprudência podem ser mencionados como retratos desse discurso.

Esse processo de flexibilização das relações trabalhistas no Brasil pode ser identificado desde a implantação do FGTS, como *opção* do trabalhador à estabilidade no emprego (Lei 5.107/1966). Na década de 70, entrou em vigor a lei que permitiu o trabalho temporário (Lei 6.019/1974), que na prática serviu e ainda tem servido, em grande número de casos, para a precarização do emprego. Desde então inúmeras outras medidas podem ser entendidas como flexibilizadoras, como a possibilidade legal de terceirização dos serviços de vigilância na década de 80 (Lei 7.102/1983). Nos anos 90 essa tendência se acentuou não só na legislação, mas também na jurisprudência. A Lei 9.601/98 representa uma medida emblemática, porque introduziu um novo modelo de contrato com prazo determinado, desprendido das situações transitórias exigidas pelo artigo 443 da CLT, sem a restrição de apenas 1 prorrogação prevista no artigo 451 da CLT, e com direitos reduzidos, a exemplo da ausência de indenização legal na hipótese de rescisão antecipada (artigo 479/CLT) e do depósito ao FGTS de 2%. Além disso, mediante alteração do texto do art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT, abriu-se caminho¹⁵² para a instituição do banco de horas, uma significativa alteração no modelo tradicional de compensação.

A classe operária parece atravessar um dos momentos em que só lhe resta a defesa contra o ataque do discurso da dependência do crescimento econômico. Sem crescimento econômico forte, não há produção, não há empregos, não há direitos. Portanto, diante de um cenário ameaçador, manter os empregos, custe o que custar, soa como uma grande vitória.

¹⁵² BRASIL. Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 22 jan. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm. Acesso em 05 jan. 2009. Esta Lei previu a possibilidade de compensação no período de 120 dias, mas a matéria veio a ser novamente alterada em 2001, pela Medida Provisória n. 2164, que ampliou para um ano o prazo dentro do qual deve ocorrer a compensação do tempo lançado ao banco de horas.

A Constituição Federal, entretanto, apresenta os *valores sociais do trabalho* como um dos fundamentos da República (artigo 1º) e invoca como objetivos fundamentais *a construção de uma sociedade justa, livre e solidária, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades*. Ainda de acordo com a Constituição (artigo 170), a atividade econômica também está fundada na *valorização do trabalho humano*, tem por fim assegurar uma *existência digna* a todos, e rege-se pelos princípios da *função social da propriedade, da redução das desigualdades sociais* e da *busca do pleno emprego*, entre outros. Portanto, sendo o Brasil um Estado Democrático de Direito, toda e qualquer atividade política, econômica ou social, seja no aspecto normativo seja no plano das relações materiais, deve se orientar segundo os ditames constitucionais mencionados.

Assim, a análise das RTLT e da democracia nas relações do trabalho, igualmente, só pode ser feita sob a luz desses elementos constituintes que, de resto, iluminam qualquer atividade interpretativa sobre o conteúdo e alcance dos direitos sociais elencados a partir do artigo 6º da Constituição, incluindo o artigo 11 que prevê a eleição de 1 representante dos trabalhadores em toda empresa com mais de 200 empregados, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Seguindo esta orientação, o estudo das RTLT e de como elas se colocam nas relações com o capital, com os trabalhadores que representam e com o sindicato da categoria, certamente constitui um indicativo do estágio em que se encontram as relações trabalhistas no país e de como elas podem caminhar.

4.1.1 O que são as RTLT?

A referência à expressão RTLT, de modo genérico, pode trazer uma porção de dúvidas sobre o alcance e o sentido em que está sendo usada neste trabalho. Como se trata de tema central e que será aprofundado neste capítulo, impõe-se traçar-lhe os contornos.

Por primeiro, cabe registrar a preferência pela expressão *representação* em lugar de *organização* nos locais de trabalho. Esta transmite uma idéia mais genérica, que pode acolher tanto as representações quanto outras espécies não representativas. O uso do termo *representação* já indica o significado de que terá por

função trazer a lume os interesses individuais ou coletivos de outrem, neste caso, dos trabalhadores, num local de trabalho específico, a empresa toda ou parte dela, ou ainda um estabelecimento, conforme o modelo que se adotar. Para se caracterizar legitimamente como representantes, é necessário que sejam eleitos pela coletividade dos trabalhadores. Nos organismos de representação, portanto, verifica-se a atribuição de representar perante o empregador os interesses dos trabalhadores, o que faz deles um sujeito coletivo.

São sujeitos coletivos “as formas de organização e os meios de representação dos trabalhadores e dos empresários que, em suas principais exteriorizações, são os sindicatos e as associações profissionais”.¹⁵³ Nesse sentido, a organização figura como gênero, e a representação como espécie, sendo esta uma instituição organizada pelos trabalhadores e reconhecida pelo empregador com o fim de agir em nome daquela comunidade específica de empregados sobre os assuntos de sua competência.

Embora os poderes de representação sejam exercidos predominantemente perante o empregador, não se pode dizer que estão limitados a esta esfera, porque, como será visto, pode-se ter que estender tal representação, no mínimo, para sustentar uma posição dos trabalhadores perante o sindicato da categoria, sendo possível também a necessidade de representação perante os poderes públicos.

A própria CLT, no artigo 617, prevê semelhante situação em que os trabalhadores, mesmo não sendo representados pelo sindicato ou federação respectiva, são reconhecidos como uma unidade de fato com poderes para *prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final*. A questão da recepção ou não deste dispositivo legal pela Constituição de 1988 será retomada mais à frente.

Trata-se, assim, do reconhecimento dos *sujeitos coletivos*, segundo BELTRAN, nem sempre “dotados de personalidade jurídica”. O autor enumera vários sujeitos coletivos com os quais se relacionam os trabalhadores, entre eles as centrais sindicais (que só em 2008 tiveram a sua personalidade jurídica reconhecida por lei, embora já estivessem presentes no cenário sindical brasileiro há mais de 2 décadas), as comissões de trabalhadores na empresa, as coalizões de interessados e as associações não-sindicais.¹⁵⁴

¹⁵³ BELTRAN, Ari Possidônio. **A autotutela nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 138.

¹⁵⁴ BELTRAN, 1996, p. 146.

Para o reconhecimento das RTLT, nestes termos, não se exige forma legal, tampouco registro em qualquer órgão segundo os tipos do Código Civil ou mesmo perante o Ministério de Trabalho. Amauri Mascaro NASCIMENTO salienta que em alguns países, mesmo quando são apenas *colégios de fato*, as representações têm sido reconhecidas como parte legítima para firmar acordos coletivos e até para agir em juízo.¹⁵⁵

O Judiciário brasileiro já se deparou com o tema, embora não seja um assunto habitual, e reconheceu a legitimidade da Representação de Trabalhadores para estar em juízo e defender a sua qualidade de órgão representativo independentemente de constituição formal nos termos da lei civil.¹⁵⁶

Conforme Amauri Mascaro NASCIMENTO, “a representação dos trabalhadores é o conjunto de meios que se destinam à discussão e manifestação dos empregados, no local de trabalho, com vistas à melhoria das relações de trabalho”. O autor aponta que não há conclusão sobre a natureza do instituto, se seria uma *representação de vontade* ou uma *representação de interesses*. No entanto, afirma que prevalece esta última corrente, porque é comum a representação extrapolar os limites de vontades individuais.¹⁵⁷

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p.915.

¹⁵⁶ REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA. CONSELHO DE REPRESENTANTES DE EMPREGADOS DA PRODAM (CREP). PRETENSÃO DE EVITAR A CRIAÇÃO, FOMENTADA PELA PRODAM, DE OUTRO ÓRGÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES. LEGITIMIDADE DE PARTE RECONHECIDA. DESNECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO ESTATUTÁRIA AO NOVO CÓDIGO CIVIL. O ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO NÃO EXIGE FORMALIDADE PARA A CONSTITUIÇÃO DE REPRESENTANTES DE TRABALHADORES. RECURSO PROVIDO PARA DECLARAR A LEGITIMIDADE DO CREP, AO MENOS ATE QUE OS EMPREGADOS CRIEM OUTRO ENTE ESPONTANEAMENTE. ARTS. 11, CF-88, CONVENÇÃO 135 DA OIT, RATIFICADA NO BRASIL, E LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, ART. 83. O ordenamento jurídico não exige que o instituto jurídico da representação dos trabalhadores na empresa se formalize mediante associação. Ressalte-se que o Direito Pátrio permite o convívio harmônico de vários tipos de representação de trabalhadores, a ponto de ser possível afirmar a plena liberdade de representação, reinante neste país. Aquele destinado a promover o entendimento entre empregados e empregadores, nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11, CF-88); a participação na gestão (art. 7º, XI); o outro, genérico, sindical ou não, fomentado pela Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto nº 131, de 22/5/91); o de empregados na CIPA (art. 165, CLT); nas Comissões de Conciliação Prévia (arts. 625 - A e seguintes, CLT), sem falar na representação obreira para as comissões de participação nos lucros e resultados (Lei nº 10.101/2000).E, pondere-se, nenhuma delas exigeo formato de associação ou outra hipótese tipificada no Código Civil e que, por isso, necessite ser adequada à nova codificação de 2002. Declara-se que, para os efeitos da representação efetiva de que trata o art. 83 da Lei Orgânica, o CREP é o órgão legalmente representativo dos trabalhadores, ao menos enquanto os próprios empregados efetivos não criarem espontaneamente outra entidade efetivamente representativa. (TRT 2ª R.; RO 03371; Ac. 20070131982; Sexta Turma; Relª Juíza Ivani Contini Bramante; Julg. 27/02/2007; DOESP 23/03/2007) (Publicado no DVD Magister nº 18 - 21072082)

¹⁵⁷ NASCIMENTO, 1999, p. 914.

José Francisco SIQUEIRA NETO traz a noção de representante dos trabalhadores a partir da Convenção 135 da OIT, segundo a qual, seriam representantes as pessoas reconhecidas como tais por lei ou pelas práticas nacionais, aí incluídos os representantes sindicais, eleitos ou nomeados, e os representantes eleitos pelos trabalhadores na empresa, conforme a legislação nacional ou acordo coletivo de trabalho. O autor apresenta estas formas de representação e destaca que a Convenção 135 prevê o “sistema dual de representação nos locais de trabalho”, isto é, a representação direta dos trabalhadores e a representação sindical, ressaltando que a primeira não poderá praticar “atividades que a legislação nacional atribuir como prerrogativa exclusiva dos sindicatos.”¹⁵⁸

Ainda com SIQUEIRA NETO, é preciso destacar que o “sistema dual de representação” estimula a ação dos trabalhadores nos locais de trabalho sem incentivar a instalação de sindicatos por empresa, já que reserva aos sindicatos algumas prerrogativas exclusivas. Trata-se, portanto, de um sistema que promove a ação coordenada entre os trabalhadores e o sindicato.¹⁵⁹

As características trazidas até o momento evidenciam nas RTLT um mecanismo *participativo* pelo qual os trabalhadores procuram um canal de comunicação mais próximo e direto com o empregador. Trata-se, assim, de um aspecto pró-ativo do instituto, já que teria como objetivo primordial levar ao empregador as pretensões, desejos, insatisfações, sugestões etc, que tenham os trabalhadores.

Entretanto, há outro aspecto que não pode ser ignorado. Nas palavras de Ricardo ANTUNES, mesmo quando estão presentes institutos como a co-gestão e ou a participação dos trabalhadores na gestão empresa, como ocorre em alguns países de capitalismo avançado, ainda assim “mantém-se a dominação e exploração do capital frente ao trabalho, o que preserva a essência do modo de produção capitalista”.¹⁶⁰

Esta nuance também não passou despercebida de Amauri Mascaro NASCIMENTO, que identifica nas RTLT “uma técnica auxiliar do empresário”,

¹⁵⁸ SIQUEIRA NETO, 2000, p. 136.

¹⁵⁹ SIQUEIRA NETO, 2000, p. 137.

¹⁶⁰ ANTUNES; NOGUEIRA. 1982, p. 19.

embora tenha feito referência a esta característica sob o enfoque da “concepção social de organização da empresa”.¹⁶¹

Nesse sentido, Ricardo ANTUNES explica que o tema RTLT está recheado de controvérsias e polêmicas, havendo diversas concepções que precisam aqui ser mencionadas: 1ª) Faz da representação nos locais de trabalho um organismo que nega o sindicato e se constitui no modo mais avançado da organização política da classe operária. A maior crítica que o autor faz a esta corrente é o isolamento, a fragmentação política e o desprezo ao papel do sindicato como elo político unificador das lutas operárias e do partido político como expressão da razão revolucionária, que absorve as práticas do movimento operário e as teorias de transformação da sociedade; 2ª) Requer total autonomia e independência à RTLT frente aos sindicatos, bem assim a responsabilidade pela luta política, relegando ao sindicato apenas o papel relativo aos aspectos econômicos. O autor salienta que os sindicatos já desempenharam função decisiva na história operária brasileira e podem ter fundamental importância na transformação social do país, questões que são praticamente ignoradas por esta segunda corrente. 3ª) Entende a RTLT como sindicalismo de base, com capacidade transformadora e democrática, sem negar a importância da união das massas e do “*sindicato como elo unificador da lutas sindicais*”. 4ª) É contrária à RTLT como organização verdadeiramente autêntica e representativa, e defende “*um arremedo de organização de base*”, porque prefere manter o sistema que vigorou durante o sindicalismo corporativista, que tinha por objetivo *evitar tensões*, o que o autor critica sustentando que tal método só interessa à burguesia nacional e estrangeira, não aos trabalhadores.¹⁶²

Destaca-se, assim, que não obstante as RTLT tenham como um elemento constitutivo, em tese, o ideal de abertura de um espaço de afirmação da classe operária, o fato é que esta organização não se desliga nem se afasta do modo de produção capitalista, ao contrário, está concebida e inserida exatamente neste cenário, competindo às relações materiais, em última instância, traçar-lhes um perfil concreto. Daí a importância de tratar o tema com apoio em casos concretos e tentar encontrar neles os informes que permitam identificar nas RTLT um instituto hábil ou não para imprimir notas democráticas nas relações entre capital e trabalho, sempre diante dos preceitos constitucionais referidos no início desta seção, que desenham o

¹⁶¹ NASCIMENTO, 1999, p. 915.

¹⁶² ANTUNES; NOGUEIRA, 1982, p. 102-106.

contexto e o caráter que devem orientar a atuação de tais órgãos, porque relativos às relações trabalhistas.

Em síntese, pode-se dizer que a RTLT é um dos sujeitos coletivos das relações de trabalho, que atua concretamente como titular da representação dos interesses dos trabalhadores no âmbito das empresas, inserida no modo de produção capitalista e, por isso, localizada no espaço das disputas, entre a pretensão de melhores condições de trabalho e as técnicas de gestão que visam extrair mais valor do trabalho humano.

Nos próximos itens, serão apresentados alguns critérios para identificação de modelos de representação de trabalhadores, com o objetivo de fornecer elementos para análise dos casos concretos escolhidos neste trabalho – Volkswagen, Renault e Volvo.

4.1.2 Perspectivas de classificação e análise

Neste tópico serão apresentadas três perspectivas de classificação e análise das RTLT. Além de indicar possibilidades e modelos de atuação operária nos locais de trabalho, servirão como ferramentas para o enfrentamento e estudo, mais adiante, dos casos concretos. Todas elas transitam em torno do nível de profundidade com que os trabalhadores atuam nos locais de trabalho e do modo como participam das decisões da empresa. Assim, o objetivo não é mostrar diferentes classificações para um mesmo tema e sim utilizar os diversos pontos de vista de maneira que se complementem, permitindo melhor apreciação das situações pesquisadas.

4.1.2.1 Conforme a composição e as funções

As RTLT podem adquirir diversas conformações.

Élson GOTTSCHALK entende que os sindicatos unem os trabalhadores no plano da profissão e território, por categoria, enquanto a representação nos locais de trabalho oferece aos empregados um quadro mais restrito e de estreito vínculo, no qual os trabalhadores estão ligados por pertencer a uma mesma unidade de produção.¹⁶³

Antonio Álvares da SILVA menciona que a representação dos sindicatos não fica prejudicada nem se confunde com a representação nos locais de trabalho, porque atuam em espaços diferentes. A representação nos locais de trabalho tem condições de “resolver com muito mais propriedade e eficiência do que o sindicato” as questões específicas de cada empresa, ao passo que o sindicato “proverá a negociação de maior amplitude no campo das categorias profissional e econômica”.¹⁶⁴

As RTLT, “acredita-se, [permitem] ao trabalhador expandir sua personalidade e fazer-se ouvir sobre decisões que lhe dizem respeito diretamente”.¹⁶⁵

A partir da forma de *composição* e da *posição funcional*, Gottshalk classifica os organismos de representação em duas espécies: a) órgãos de representação autônoma; e b) órgão de representação estrutural. Os órgãos de representação autônoma, o autor subdivide em órgão de representação *pura, mista ou paritária*. Os de representação estrutural são sempre mistos ou paritários.¹⁶⁶

De acordo com o autor, os organismos autônomos são de primeiro e de segundo grau. Os de primeiro grau recebem a denominação genérica de *delegação*. São órgãos compostos só de trabalhadores, criados no estabelecimento ou na empresa, cuja competência é basicamente *reivindicativa*, sua ação não ultrapassa os limites de proteção e tutela do trabalho. Em alguns países, esses órgãos passaram a desempenhar também uma função *colaborativa* no plano sócio-econômico.

Já os organismos de segundo grau, denominados *comitês de empresa*, são criados no quadro da empresa e possuem configuração mais complexa do que o

¹⁶³ GOTTSCHALK, Élson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996.p. 53.

¹⁶⁴ SILVA, Antônio Álvares. Representação dos trabalhadores na empresa. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.) **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 301.

¹⁶⁵ GOTTSCHALK, 1996, p. 65.

¹⁶⁶ GOTTSCHALK, 1996, p. 97.

primeiro, com estrutura composta, mista ou paritária, mas não chegam a integrar o núcleo da administração. São órgãos que representam toda a coletividade de empregados da empresa e podem atuar nos domínios técnico, econômico e financeiro, pelo que se justifica a composição mista ou paritária e se caracterizam como organismo de co-gestão.¹⁶⁷

Os órgãos de representação podem ter poderes consultivos e deliberativos. Os poderes consultivos se expressam pelo simples direito de ser informado sobre uma decisão, pelo direito de fazer sugestões ou de dar parecer ou, ainda, pelo direito de recorrer a certas instâncias. É necessário considerar, também, se esses poderes aplicam-se apenas no âmbito técnico, vale dizer, dos meios e métodos de produção, ou se alcançam os setores econômico, social e financeiro.

O perfil deliberativo, quando presente, manifesta-se por meio do poder de co-decisão. De acordo com GOTTSCHALK os *comitês de empresa* instalam-se ao lado dos órgãos estruturais da empresa, embora autônomos em relação a eles, e complementam a obra de *abrandamento do poder hierárquico* realizada pelas *delegações*.¹⁶⁸

A partir elementos trazidos por GOTTSCHALK, seria possível então fazer o seguinte resumo: 1) Segundo a composição, os órgãos podem ser puros, mistos ou paritários; 2) Segundo a função, podem ser reivindicativos, colaborativos ou deliberativos. São *delegados* os órgãos compostos por empregados, que têm função basicamente *reivindicativa* e atuam no âmbito da tutela e proteção. São órgãos de co-gestão aqueles que, em geral, tem composição mista, ao lado da administração, atuam com poder deliberativo. Estes, o autor os chama de *comité de empresa*. Este último complementa as delegações na tarefa de abrandar o poder hierárquico.

Os elementos referidos servem como critério para diferenciar a co-gestão da mera participação. Ademais, deixam claro que a co-gestão é uma das possibilidades de atuação a partir da RTLT.

¹⁶⁷ GOTTSCHALK, 1996, p. 99-127.

¹⁶⁸ GOTTSCHALK, 1996, p. 99-127.

4.1.2.2 Segundo os níveis de atuação e do poder de decisão

Outro critério que precisa ser aqui referido é aquele estabelecido por José Francisco SIQUEIRA CAMPOS, que organiza as funções e atribuições das RTLT em 3 graus, a saber: 1) informação, consulta e aconselhamento; 2) negociação coletiva; 3) co-decisão ou co-gestão.¹⁶⁹

O autor salienta que o “acesso às informações atinentes às empresas, ao seu grupo econômico e até mesmo ao seu setor econômico” é fundamental para que a “representação seja minimamente eficaz”. Não é possível responder a consulta ou emitir opinião sobre o que não se está devidamente informado.¹⁷⁰

A existência do dever de informar, de consultar ou receber opinião dos trabalhadores revela um passo no sentido da democratização efetiva das relações trabalhistas. O aconselhamento e a consulta, assim, só poderiam ocorrer em momento posterior ao da informação, permitindo-se que aconteça um processo de *intercâmbio de idéias* com vistas a possibilitar o aconselhamento.

A abertura do canal informativo, consultivo ou de aconselhamento, revela:

um salto qualitativo nas relações de trabalho [e] provoca também uma mudança de visão e do papel das empresas na sociedade, deixando estas de ser um feudo inexpugnável, onde somente o empresário atua – e em nome da qual no mais das vezes reclama do Estado regalias e favorecimento -, [...] ¹⁷¹

O fornecimento da informação, sem a consulta ou o aconselhamento, “não configura um processo participativo”. O domínio das informações pela representação dos trabalhadores é um pressuposto para o aconselhamento ou a consulta. Só assim é que a consulta e o aconselhamento podem ser considerados um momento de democracia nas relações de trabalho.¹⁷²

No segundo grau, SIQUEIRA NETO apresenta as *negociações coletivas*, o que define como “o conjunto de procedimentos, formais ou informais, por meio dos

¹⁶⁹ SIQUEIRA NETO, 2000, p. 169-177.

¹⁷⁰ SIQUEIRA NETO, 2000, p.172.

¹⁷¹ SIQUEIRA NETO, 2000, 173.

¹⁷² SIQUEIRA NETO, 2000, 174.

quais trabalhadores e empresa resolvem pendência de interesse mútuo e compõem pacificamente os respectivos e localizados conflitos de interesses”.¹⁷³

Na instância da negociação, mais do que na consulta e no aconselhamento, as partes se colocam frente a frente com o objetivo de solucionar, em conjunto, um determinado conflito, resultado disso um ato democrático-participativo. Ademais, a negociação no âmbito da empresa não descarta as negociações externas, por setores da economia. Assim, a atuação da representação nos locais de trabalho precisa estar articulada com a ação sindical de maneira mais ampla.

Por fim, entende o autor que só no terceiro nível, isto é, no nível da co-gestão ou co-decisão, há “um consentimento prévio entre os órgãos da representação dos trabalhadores e a empresa, do direito de veto dos mecanismos de representação em certas matérias,...”.¹⁷⁴

Enquanto nos graus anteriores o poder de decisão do empregador permanece íntegro, na co-gestão há um governo compartilhado, nos termos e limites do que for acordado. No entanto, o autor acrescenta que, em geral, quando exercida a co-gestão, não se aplica a todos os temas das relações de trabalho, sendo apenas parcial. Além disso, trata-se de participação dos trabalhadores na gestão, o que não descaracteriza a propriedade e o comando da empresa.¹⁷⁵ A propriedade privada permanece incólume.

4.1.2.3 A partir do conteúdo da ação: participação e controle

O terceiro critério que precisa ser visto como ferramenta para análise da RTLT é apresentado a partir dos estudos feitos por Manoel Cabral de CASTRO¹⁷⁶. O autor utiliza os termos *participação* e *controle* em relação a atuação operária para caracterizar as maneiras de atuar do operário, em maior ou menor grau.

¹⁷³ SIQUEIRA NETO, 2000, 174.

¹⁷⁴ SIQUEIRA NETO, 2000, 175.

¹⁷⁵ SIQUEIRA NETO, 2000, 177.

¹⁷⁶ CASTRO, 1988, p. 73-91.

A participação se inicia nas formas mais simples, como o fornecimento voluntário de informações, passa pelas consultas voluntária e obrigatória, e pode até alcançar parte na gestão da empresa.¹⁷⁷

Já em relação ao controle, trata-se de uma pretensão mais ampla de expressão do poder operário. Sob a expressão controle operário, o autor afirma que existe sempre uma intervenção dos trabalhadores, como ator coletivo, não só no âmbito de todas as instâncias da empresa, mas para além dela, em toda a sociedade.¹⁷⁸

O autor propõe a seguinte tipologia da participação e do controle: “a) grau de influência ou controle; b) temas ou escopo da participação/controlado; c) níveis ou instâncias organizacionais da participação e do controle; d) relacionamento com o sindicato”.¹⁷⁹

De acordo com o primeiro tipo, o grau de influência transita entre os pólos mínimo e máximo conforme variam os poderes dos trabalhadores nas relações de trabalho. Assim, são determinantes do grau de influência o fato de os direitos de representação nos locais de trabalho, de supervisão das atividades e decisões da empresa, a abertura de informações, a solidez e a veracidade destas, de apresentar sugestões. O poder de veto da RTLT, neste caso, pressupondo o acesso à informação, significa efetivo controle operário sobre as decisões da empresa.¹⁸⁰

Quanto ao segundo elemento, os *temas*, o autor os divide em dois blocos. No primeiro, estão assuntos básicos, como remuneração, avançando para outros mais complexos, mas sempre relacionados com as condições gerais de trabalho. No segundo, o autor inclui os temas ligados às prerrogativas gerenciais, isto é, nestes, questiona-se a gestão capitalista ou o modelo gerencial adotado.¹⁸¹

Sobre os *níveis ou instâncias* de atuação operária, CASTRO escreve que eles abrangem “todo o espaço da organização capitalista”, desde os pontos mais básicos, todo o chão da fábrica, até a hierarquia mais elevada. A linha divisória entre participação e controle está em diagnosticar em que dimensão se dá um e outro, se se trata apenas de uma ação no momento da execução ou se invade os espaços de

¹⁷⁷ CASTRO, 1988, p. 73.

¹⁷⁸ CASTRO, 1988, p. 73.

¹⁷⁹ CASTRO, 1988, p. 80-81.

¹⁸⁰ CASTRO, 1988, p. 80.

¹⁸¹ CASTRO, 1988, p. 81.

planejamento e administração. Neste caso, estará presente o exercício do controle operário naquele apenas a participação.¹⁸²

Por último, o *relacionamento com o sindicato*, na opinião do autor, é de suma importância, porque enquanto delegado sindical, o trabalhador e o sindicato estão ligados por interesses comuns, um fortalece o outro. Três espécies de articulação entre eles são identificadas. Na primeira, há *total subordinação* dos organismos de base ao sindicato, “são meras extensões dos sindicados”. É possível também a articulação *sem subordinação*, sendo que em algumas situações identifica-se apenas esta relação sob o “*ponto de vista formal*”. Por último, anota a existência de independência entre as representações e os sindicatos.¹⁸³

O autor utiliza a tipologia acima descrita para analisar as formas de participação e controle do operário em sua atuação nos locais de trabalho, ou seja, debaixo dos modelos que propõe, analisa os aspectos da atuação operária no *sistema de consulta* (juntas de consulta), nos *Conselhos de Estabelecimento e Co-Gestão da Alemanha*, no *sistema de controle do emprego que aparece como organismo de base do poder sindical* e, por fim, das *experiências operárias no controle da gestão capitalista*.

Desta análise, algumas conclusões serão de suma importância no decorrer deste trabalho, razão pela qual merecem ser referidas.

Em primeiro lugar, o autor observou que no *sistema de consulta* o direito de representação aparecia apenas como uma outorga do patrão. O grau de influência da representação operária era quase nulo, limitando-se a atuar em atividades não estratégicas, em geral distantes dos centros do poder e raramente era consultada. O acesso a informação era precário. O modelo provoca uma falsa idéia de poder no imaginário dos envolvidos. Tratava-se de mecanismo independente dos sindicatos.¹⁸⁴

Quanto aos Conselhos de Estabelecimento da Alemanha, o autor os apresenta como “expressão máxima das possibilidades de participação”. Neste modelo, a representação nos locais de trabalho é uma garantia legal, o acesso às informações da empresa é permitido, mesmo quando condicionado à manutenção do sigilo sobre dados confidenciais, inclusive em relação ao sindicato e aos demais

¹⁸² CASTRO, 1988, p. 81.

¹⁸³ CASTRO, 1988, p. 81.

¹⁸⁴ CASTRO, 1988, p. 82-83.

trabalhadores. É prevista decisão por consenso e, quando necessário, recurso à arbitragem ou ao Tribunal, todavia, em diversos casos a lei atribui predomínio à posição da empresa. Os temas em que podem atuar as RTLTL são bastante amplos, devendo-se respeitar os contratos coletivos negociados pelo sindicato, salvo quando a alteração se der para melhorar as condições dos trabalhadores. No âmbito do estabelecimento ou da empresa, conforme o caso, a atuação dos representantes atinge vários níveis. Há segmentos da economia em que a composição do conselho fiscal é paritária em outros é minoritária. Tal fato é relevante porque compete a este conselho definir as políticas gerais da empresa, eleger os membros da diretoria e supervisionar e controlar a diretoria. A participação no conselho econômico também é destacada na medida em que faz o intercâmbio entre as reclamações dos trabalhadores e a saúde financeira da empresa. A relação com o sindicato se dá de maneira coordenada, sendo os confrontos deixados para fora dos muros da fábrica, sob responsabilidade do sindicato em políticas mais amplas. O diálogo fica por conta da representação interna.¹⁸⁵

Não obstante tenha se referido ao modelo como *expressão máxima da participação* e reconhecer que o modelo representa um a “*avanço sobre as prerrogativas patronais*”, o autor conclui a análise desse *tipo* para dizer que não significa nem como co-gestão da produção capitalista, nem mesmo uma alternativa ao capitalismo. Por outro lado, reconhece no sistema a capacidade de reduzir o desequilíbrio entre as partes, uma resposta aos que só enxergavam uma forma de expressão manipulada das decisões capitalistas apoiadas na opinião da classe trabalhadora.¹⁸⁶

A análise do *sistema de controle de emprego por organismo de base* o autor realiza a partir do modelo sindical norte americano. Nele, quase nada do que foi visto nos dois modelos anteriores está presente. O delegado sindical tem a missão de bem administrar o contrato coletivo negociado pelo sindicato com suas inúmeras cláusulas. Não cabe ao delegado atuar junto às instâncias administrativas ou hierárquicas da empresa, não postula poder de decisão, tampouco fica na dependência ou à mercê do fornecimento de informações pelo empregador. Quando o sindicato participa de uma negociação e tem uma proposta recusada, compete ao empregador justificar a recusa e aí trazer os dados em que se fundamenta. O

¹⁸⁵ CASTRO, 1988, p. 83-86.

¹⁸⁶ CASTRO, 1988, p. 86.

delegado sindical é apenas uma extensão do sindicato. Na opinião do autor, fica claro que a estratégia de ação, aqui, funda-se no fato de não assumir as responsabilidades pela gestão, exercer forte influência sobre a base e o máximo de pressão no momento da negociação. É a partir desse modo de atuação que o sindicato exerce o poder sobre a administração da empresa.¹⁸⁷

Por último, o autor analisa a hipótese de *controle operário* a partir dos modelos italiano e inglês. A tentativa de alterar o sistema capitalista, neste caso, não se dá a partir da “integração do trabalho nos mecanismos de decisão”, mas a partir da pretensão de estabelecer um “novo modelo de gestão”. A busca de informações sobre os dados contábeis e financeiros da empresa não se faz para fundamentar uma decisão de gestão conjunta, mas para orientar investimentos e fiscalizar estas aplicações, para evitar prejuízos à sociedade e aos trabalhadores pela má-administração. O direito de veto é acompanhado da formulação de alternativas e contra-propostas. Na estrutura organizativa, desde a base até a cúpula, cada elemento chave de expressão do capital tem o seu espelho operário, do chefe da linha ao diretor da fábrica. A organização de base é forte e a relação com o sindicato é sólida. O autor conclui dizendo que,

a ação desses organismos [sindicato e organização de base] de controle revela, simultaneamente, os limites de uma ação operária que se circunscreva exclusivamente aos locais de trabalho; embora, retomando um ponto de vista já defendido neste trabalho, cabe mais uma vez reafirmar que a luta operária deve começar a fortalecer-se no nível da fábrica. Todavia, para ser vitoriosa ela não pode se desenvolver *apenas* nesse nível. Alicerçada nesse patamar, ela tem que se erguer para outras estâncias do processo de produção.¹⁸⁸

Portanto, o entendimento do autor é no sentido de que as RTLTL não devem agir sozinhas, precisam ter a devida articulação e apoio do sindicato, bem como não devem se limitar nas instâncias de execução, subindo os níveis hierárquicos para encontrar nos momentos de decisão um método de efetivo controle dos empregados sobre as decisões patronais.

¹⁸⁷ CASTRO, 1988, p. 86-87.

¹⁸⁸ CASTRO, 1988, p. 91.

4.1.3 Relação da RTLT com outros órgãos de representação

Diversos são os órgãos de representação coletiva dos trabalhadores. A representação sindical, que abrange toda a categoria profissional, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, relativa aos assuntos de segurança e medicina do trabalho, as comissões estabelecidas em lei de caráter transitório, como as comissões de negociação previstas no artigo 617, da CLT, já mencionada, e na Lei 10101/2000, referente a PLR, a própria delegação sindical.

A Constituição Federal, no artigo 7º, XI, trata como excepcional a participação dos empregados na gestão da empresa. Apesar disso, determinou ao Estado, no artigo 218, § 4º, estimular as empresas que *praticuem* sistema de remuneração que *assegure* aos empregados a *participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho*.

No que diz respeito à participação dos trabalhadores na construção do processo de trabalho, seja nos níveis da informação, consulta e negociação, seja no aspecto da co-gestão, as normas legais brasileiras são escassas e tímidas. A regulamentação da matéria fica adstrita às disposições dos acordos coletivos celebrados diretamente entre as partes envolvidas e às normativas internacionais.

A inexistência de legislação que assegure a atuação das RTLT e lhes indique o caminho de participação ou controle nas relações trabalhistas contribui para a manutenção da propriedade como fonte predominante, senão exclusiva, de orientação da organização dos métodos de produção, em que pesem os princípios constitucionais que determinam a conotação social da propriedade privada. A ausência de uma cultura jurídica brasileira que admita o compartilhamento de decisões entre capital e trabalho, ou mesmo os mecanismos de informação, consulta ou aconselhamento, contribui para a dificuldade de se diferenciar as instâncias de representação dos trabalhadores.

Sendo assim, é importante que se deixe o registro das diferenças entre estes organismos, pelo menos os mais próximos e que podem gerar dúvidas quanto ao âmbito de atuação se comparados com as RTLT.

4.1.3.1 CIPA

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes tem sua previsão legal no artigo 163 a 165 da CLT, além da uma extensa disciplina legal contida na Portaria 3214/78 - NR-5, que compreende constituição, organização, funcionamento, treinamento dos seus membros, processo eleitoral etc.

A CIPA é constituída por representantes dos empregados e do empregador, uma representação mista. Assim é, sem dúvida, uma modalidade de organização e representação dos trabalhadores no local de trabalho, haja vista que parte dos seus membros são eleitos pelos empregados.

A matéria atinente aos cuidados da CIPA está prevista na Norma Regulamentadora nº 5, sendo certo que as atribuições estão voltadas especificamente aos temas de segurança e medicina ocupacional. Não há relação obrigatória com o sindicato.

A CIPA tem semelhanças com a RTLTL por se tratar de um órgão que representa os empregados e que atua em diversas instâncias da empresa em caráter reivindicativo. Não tem autonomia nem independência para determinar ou impedir modificações impostas pelo empregador que repercutam nos assuntos de sua atribuição, embora exerça influência.

Em razão da possibilidade que existe de conflito entre os interesses dos empregados e da empresa, a Constituição Federal atribui garantia de emprego, desde a candidatura até 1 ano após a extinção do mandato, aos membros eleitos.

Entretanto, a CIPA não se confunde com as RTLTL, aqui objeto de estudo, porque estas têm um leque de atuação muito mais amplo, embora possa até encampar algumas bandeiras defendidas pela CIPA e até mesmo incorporar total ou parcialmente as suas atribuições, a depender da conformação que se adote para a RTLTL. Conforme já é possível deduzir do que foi exposto nas *perspectivas de análise*, linhas atrás, o norte que orienta o estudo das RTLTL é o modo como esses organismos ocupam um espaço potencial de democratização das relações de trabalho, se interferem ou não na administração da empresa, se influenciam ou não as decisões do empregador, em assuntos individuais e coletivos, a relação que mantém com o sindicato e com o empregador. A CIPA, porém, até por definição legal, tem um assunto específico que lhe orienta a ação.

Não obstante, é interessante observar que as ferramentas de análise trazidas no item *perspectivas*, servem também para estudar a profundidade com que as CIPAs atuam, já que têm por objeto central um assunto da tamanha importância. Por outro lado, também merece destaque, e sugere alguma reflexão, o fato de a CIPA possuir significativa e detalhada regulamentação legal, encontrar-se até certo ponto disseminada na cultura empresarial do país, enquanto as RTLTL não possuem a mesma receptividade. Tal como no estudo da RTLTL, uma avaliação desta natureza precisaria considerar pelo menos 2 pólos de investigação: a) o grau de intervenção da CIPA na atividade empresarial; b) o caráter *educador* e *político* da norma impositiva sobre a constituição da CIPA.

A norma do artigo 621 da CLT, que trata da constituição de comissão mista no plano da empresa, para fins de consulta e colaboração entre empregado e empregador, *não pegou*. Trata-se de um exemplo de representação de trabalhadores, com previsão legal, mas que não encontra expressão no mundo dos fatos, ao contrário da norma cogente que determina a constituição da CIPA. Sobre isso, é de imensa clareza o testemunho de Eduardo Gabriel SAAD:

Não temos conhecimento de pacto coletivo que haja albergado normas sobre o assunto. É pena que o artigo em epígrafe não tenha merecido atenção de patrões e empregados. São incontáveis os autores que vêem no individualismo econômico uma das principais causas saídas da Revolução Industrial e que respondem pelos problemas componentes da questão social dos nossos dias. A nítida separação dos interesses de patrões e empregados dentro das empresas situa-se bem na raiz da problemática atual que a todos angustia e aflige.¹⁸⁹

Desse modo, embora CIPA e RTLTL sejam espécies de representação dos trabalhadores, possuem âmbitos de atuação diferentes, sendo mais amplas as esferas de participação das RTLTL. Bem por isso, pode abraçar até assuntos de outra natureza, mas pode também abranger os assuntos específicos da CIPA, a depender da opção normativa das partes ou do Estado.

É de se concluir, assim, que a imposição legal em determinados aspectos tem repercussão na constituição de uma cultura jurídica e nas práticas trabalhistas.

¹⁸⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 30. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 453.

4.1.3.2 Sindicatos e delegados sindicais

A estrutura sindical foi objeto do capítulo 3 deste trabalho, porém, cabe aqui referir a relação existente entre sindicato e RTLTL, bem como entre esta e os delegados sindicais. É necessário, também, ficar claro que a RTLTL não se confunde com sindicato por empresa.

Os sindicatos são estruturas com personalidade jurídica de direito privado, em regra, e a eles cabe a defesa dos direitos e interesses de toda a categoria representada. É competência sindical participar das negociações coletivas de trabalho. Nesses termos, o artigo 8º da Constituição Federal exige que o sindicato esteja presente nas relações trabalhistas quando se trata de negociação coletiva e de interesses da categoria. Além disso, é a Constituição também que determina a base territorial de representação pelo menos igual a um Município.

Desse modo, de plano fica afastada a possibilidade de confusão das RTLTL com os sindicatos e também com os sindicatos por empresas, posto que este sistema, no Brasil, observada a atual estrutura sindical, cujos pilares estão fincados no texto constitucional, mostra-se inviável. Há, entretanto, que estar atento ao modo de atuação das RTLTL para que não se transforme em instrumento de legitimação das decisões patronais nem em instrumento de manipulação, fazendo as vezes de um sindicato de empresa. Daí a importância de manter uma vinculação ao sindicato.

As RTLTL são entes não dotados de personalidade jurídica prevista em lei, reconhecidas como tais pelo sindicato e pelo empregador. No Brasil, em razão da inexistência de lei que discipline a sua constituição, organização, poderes, funcionamento etc, são disciplinadas em acordo coletivo negociado diretamente com a empresa, os trabalhadores e o sindicato, instrumento que lhes define as características principais. Tais representações, por isso, de algum modo, formal ou materialmente, precisam estar articuladas com o sindicato.

O sindicato atua enquanto representante da categoria toda, ao passo que a RTLTL exerce a sua função adstrita aos interesses dos trabalhadores daquele local. Mesmo que a RTLTL tenha como membro um representante sindical, isso não faz dela um sindicato, nem se pode concluir a existência de uma fusão entre RTLTL e sindicato, posto que permanecem os diferentes âmbitos de atuação e representação.

Com relação ao delegado sindical, segundo a legislação brasileira (artigo 523 da CLT), trata-se de um representante do próprio sindicato numa dada base territorial fixada por este, tal como uma subseção, e não de um representante no interior da empresa. A prática, entretanto, tem demonstrado que diversos membros eleitos juntamente com a direção do sindicato, atuam no interior das empresas fazendo um canal de comunicação entre sindicato e trabalhadores. Essa relação, como é fácil perceber, também não se confunde com o que aqui é tratado como RTLT.

Com base no modelo sindical inglês, Ricardo Antunes explica que os delegados sindicais inserem-se num contexto de “sindicalismos reformista e de conciliação”, não caracterizando um sistema de co-gestão. Segundo o autor, as atribuições deste delegado sindical seriam basicamente:

recolher contribuições sindicais; recrutar militantes; manter os sindicatos informados sobre a política seguida pelas empresas; ser porta-voz dos trabalhadores; servir de contato entre patronato e operariado, servir de elemento de união entre a base, a seção local e a organização central dos sindicatos.¹⁹⁰

Há, ainda, uma última hipótese que merece referência, na qual um determinado membro do sindicato é eleito pelos trabalhadores como membro da RTLT. Nesta situação, a mesma pessoa acumula as funções de representante sindical e representante dos trabalhadores no interior da empresa, como acontece na Renault e será visto adiante.

4.2 A CONVENÇÃO 135 DA OIT E A PROPOSTA NORMATIVA DE RTLT¹⁹¹

A Convenção 135 e a Recomendação 143, ambos da OIT, tratam do tema representação dos trabalhadores, aí abrangidos os representantes sindicais e os representantes nos locais de trabalho. A Convenção 135 foi ratificada no Brasil pelo

¹⁹⁰ ANTUNES; NOGUEIRA, 1982, p. 18.

¹⁹¹ A “proposta normativa” tratada nesta seção é, especificamente, aquela enviada pelo Governo Lula ao Congresso Nacional, incluindo o anteprojeto de lei de reforma sindical e a PEC 369/2005: BRASIL, 2005.

Decreto nº 131 de 22.05.1991. Quanto à Recomendação, por tratar-se de uma sugestão legislativa da OIT, sua efetivação depende do modo como a legislação nacional a acolhe. No caso em estudo, o anteprojeto de lei estabelece que a mesma seja observada, no que cabível.

O texto da Convenção 135 estabelece as normas gerais a respeito da representação dos trabalhadores e determina a proteção dos representantes contra medidas que lhes prejudiquem pela sua qualidade ou pelo exercício das atividades de representação. Determina que as empresas forneçam as facilidades necessárias para o exercício da atividade de representação nos locais de trabalho de modo rápido e eficiente, levando-se em conta as características das relações de trabalho do país e as possibilidades da empresa, sem causar prejuízo ao seu funcionamento eficiente. Embora a Convenção 135 reconheça a necessidade de proteção dos representantes, remete para a legislação nacional determinar quais os representantes terão direito a proteção ou as facilidades prevista na convenção.

A Recomendação 143 da OIT ingressa de modo mais detalhado do que a Convenção 135 na questão da proteção dos representantes e funcionamento da representação.

O texto atual da Constituição estabelece que nas empresas com *mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes*, cuja finalidade exclusiva é promover o entendimento com o empregador. Não há legislação infraconstitucional.

A proposta de Emenda Constitucional nº 369-2005 pretende alterar o texto do artigo 11 da Constituição Federal e assegurar *a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei*.

Percebe-se um avanço em relação ao texto original, não só porque estende a garantia do instituto da representação para todas as empresas, independente do número de empregados, mas porque enaltece o caráter institucional da representação quando atribui à legislação infraconstitucional a disciplina do assunto, o que indica a necessidade e preocupação de adequado tratamento jurídico da matéria.

Paralelamente ao projeto de emenda da Constituição, foi apresentado pelo Governo o anteprojeto de reforma sindical¹⁹², o qual dedica o Título III à

¹⁹² BRASIL, 2005.

Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho, com indiscutíveis implicações nas relações trabalhistas.

De acordo com esse anteprojeto de lei, a RTLTL integra o sistema sindical, é autônoma e atua em colaboração com as entidades sindicais. Caberá ao regimento, aprovado por assembléia, dispor sobre a forma de exercício desta representação.

Segundo o anteprojeto, a RTLTL tem por objetivo representar os empregados perante a empresa, aprimorar as relações entre ele a partir dos princípios da boa-fé e do respeito mútuo, promover o diálogo, prevenir e solucionar conflitos de modo rápido e eficaz, visando a aplicação das normas legais e contratuais, assegurar tratamento “*justo e imparcial aos trabalhadores*” impedindo qualquer forma de discriminação, encaminhar reivindicações específicas no seu âmbito de representação, acompanhar o cumprimento das normas aplicáveis.

A instalação da RTLTL poderá ser feita pelo sindicato, por iniciativa própria ou a requerimento de pelo menos 20% dos trabalhadores com no mínimo 6 meses de empresa e o número de representantes se eleva conforme cresce o número de empregados da empresa.¹⁹³

O anteprojeto estabelece, ainda, que nas empresas com menos de 30 empregados a representação “*poderá ser criada por contrato coletivo*”. Entretanto, tal dispositivo parece destoar do que pretende a PEC 369/05, quando atribui nova redação ao artigo 11 da Constituição e determina que seja assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei. A limitação da garantia constitucional apenas para as empresas com 30 empregados ou mais, não se justifica. Na medida em que o anteprojeto de lei estabelece a faculdade de criação da representação para as empresas com até 30 empregados, por *contrato coletivo*, está exatamente esvaziando o conteúdo da norma constitucional. Já não estaria sendo *assegurado* o direito de representação nos locais de trabalho, como

¹⁹³ Conforme o art. 64 do anteprojeto de lei: de 10 a 80 trabalhadores, 1 representante; de 81 a 150, 2 representantes; de 151 a 300, 3 trabalhadores; de 301 a 500, 4 representantes; de 501 a 800, 5 representantes; de 801 a 1000, 6 representantes; nas empresas com mais de 1000 empregados deverão ser acrescidos 2 representantes a cada grupo de 1000 trabalhadores ou fração superior a 500. Nas empresas com menos de 30 empregados, o § 2º, do art. 64, estabelece que a representação poderá ser criada por contrato coletivo. Para as empresas que tenham mais de 1 estabelecimento no âmbito de uma mesma representação sindical, o número de trabalhadores deve ser somado, cabendo ao sindicato indicar em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão atuar nos respectivos locais de trabalho. Para fins de determinar o número de representantes será considerado o total de empregados no período de 3 meses anteriores a data da eleição.

quer a Constituição Federal, porque a contratação coletiva pressupõe um acordo de vontades, ao passo que garantia legal refere-se a um vínculo de direito e obrigação.

A expressão *na forma da lei*, contida no texto da PEC, não se presta ao fim de restringir direito, mas apenas indica a necessidade de disciplina legal ao assunto.

Algumas das normas referidas merecem maior destaque.

4.2.1. Proteção contra despedida do representante

A Recomendação 143 entende necessária a proteção contra despedida imotivada em razão da condição de representante ou do exercício das respectivas atividades, inclusive para os candidatos e aos que encerraram o mandato, por período certo conforme a prática nacional, salvo a realização de atividades ilegais. Além disso, sugere a inclusão de descrição detalhada dos motivos que justifiquem a dispensa dos representantes dos trabalhadores, inclusive com a exigência de consulta a um organismo independente e/ou paritário antes de uma dispensa definitiva. Recomenda a estipulação de uma indenização para as despedidas injustas de representantes dos empregados, além da reintegração no emprego com pagamento de salários do período de afastamento e manutenção dos mesmos direitos. Orienta que seja imposto ao empregador o ônus da prova quando existe a alegação de uma despedida injusta de representante dos trabalhadores ou uma alteração prejudicial com caráter discriminatório em suas condições de trabalho. Por fim, reconhece a preferência na manutenção dos empregos dos representantes dos trabalhadores em caso de redução de quadro de pessoal das empresas.

O anteprojeto de lei de relações sindicais, ao estabelecer a proteção dos representantes contra ato de discriminação em razão do exercício presente ou passado da função, prevê algo semelhante ao que já existe na legislação brasileira para proteger o mandato do empregado eleito membro da CIPA. Confere-lhe garantia de emprego desde a candidatura, para todos os candidatos, e até um ano após o término do mandato, para os eleitos. A dispensa somente será possível na hipótese de falta grave. No anteprojeto não há um procedimento específico para avaliação da dispensa nem um órgão encarregado de aprovar ou não tal decisão do empregador, de modo que a questão, em tese, seria remetida à apreciação do

Judiciário, no mais das vezes resolvendo-se por meio de indenização ou reintegração no emprego. Alternativa de grande interesse prático seria exigir expressamente que a dispensa fosse precedida de inquérito para apuração de falta grave, tal como ocorre com os dirigentes sindicais, já que o anteprojeto prevê que a RTLT integra o sistema sindical. Do contrário, a matéria ficaria reservada à interpretação, sendo certo que a devida especificação legal evita abusos em casos como este.

Com relação ao ônus da prova, a matéria já é contemplada pela legislação trabalhista, na medida em que é ônus de quem alega comprovar o fato constitutivo do seu direito. Assim, compete ao empregador fazer prova da falta grave para justificar a dispensa do representante dos trabalhadores.

A respeito da alteração prejudicial, o artigo 468 da CLT contém a regra geral, no sentido de que é nula qualquer alteração que resulte, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado. Eventual alteração das condições de trabalho em caráter discriminatório em razão do exercício da função de representante dos trabalhadores é matéria que só se resolve no caso concreto. Ademais, o anteprojeto de relações sindicais estabelece que “constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores”.¹⁹⁴

4.2.2. Liberdade de atuação e acesso a informação

Preconiza a Recomendação 143 da OIT que, no desempenho de suas funções, os representantes desfrutem do tempo livre necessário, em limites razoáveis, sem perda de salários ou vantagens sociais; orienta que seja permitido o acesso a todos os locais da empresa e a possibilidade de comunicação rápida com a direção da empresa; sugere que as empresas coloquem à disposição do representante dos empregados as facilidades e informações necessárias para o exercício de suas atividades.

¹⁹⁴ BRASIL, 2005, art. 84.

O anteprojeto de lei de relações sindicais assegura aos representantes a liberdade de opinião e a publicação de material de interesse dos trabalhadores, devendo dispor de local adequado na empresa para desenvolver suas atividades.

Além disso, prevê o acesso às informações necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições, competindo ao representante preservar o sigilo das informações recebidas, advertido nas ocasiões em que estas se tratam de matéria confidencial, o que deve ser observado mesmo após o término do mandato.

Embora o anteprojeto não seja muito específico nem traga elementos que indiquem o grau de informação ao qual o trabalhador deve ter acesso, a partir do entendimento de que o desempenho eficaz de suas atribuições demandará maior aprofundamento de informações quanto maior for a capacitação da representação e da profundidade de sua participação, pode-se concluir que a garantia legal não se trata de meras informações superficiais e sim informações de conteúdo que permitam à RTLT emitir opinião fundamentada e sólida sobre os assuntos que lhe são apresentados. Ademais, só o fato de a proposta legal trazer a obrigação de manutenção de sigilo sobre informações confidenciais que receber sob tal advertência, também indica nesse sentido de interpretação.

Não se pode perder de vista que o acesso à informação é um elemento pressuposto, sem o qual não se a representação não se faz de modo *minimamente eficaz* nem se alcançam os demais níveis dos *graus* mencionados por SIQUEIRA NETO.¹⁹⁵

Por fim, é assegurado o direito de reunir-se em assembléia convocada pela representação ou por pelo menos 20% dos trabalhadores, mas depende de acordo com a empresa a realização de assembléia durante o horário de trabalho.

4.2.3. Negociação coletiva na empresa

O anteprojeto de lei prevê a possibilidade de negociação coletiva conduzida diretamente pela representação dos trabalhadores, mas é necessário que o sindicato seja notificado com pelo menos 5 dias de antecedência sobre o objeto da

¹⁹⁵ SIQUEIRA NETO, 2000, 172.

negociação, quando então poderá avocar para si a direção da negociação, presumindo-se autorizada no caso de silêncio do sindicato.

Mesmo quando a negociação se inicie por conta da RTLTL, o sindicato poderá avocar-lhe a direção até a aprovação da proposta em assembléia. Se não o fizer e a negociação continue sob a direção da RTLTL, esta deverá comunicar ao sindicato para a formalização do acordo. Havendo recusa da entidade sindical em participar de negociação coletiva, a representatividade na negociação é repassada para outro sindicato. Na hipótese de recusa reiterada, caracteriza-se a conduta anti-sindical, podendo provocar a perda a da “*personalidade sindical*”.¹⁹⁶

Convém observar que tanto a RTLTL quanto os empregadores são considerados “*atores coletivos*”, nos termos do artigo 96, I, do anteprojeto de relações sindicais. Já o inciso III do mesmo artigo diz que “*contrato coletivo*” é o “*negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre os atores coletivos*”. A partir desta interpretação, seria possível concluir que a representação dos trabalhadores tem legitimidade e poderes para firmar acordos diretamente com o empregador, já que ambos serão considerados *atores coletivos*.

Neste aspecto, entretanto, merece referência o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, que determina a participação *obrigatória* dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Ademais, o próprio o anteprojeto de lei contém disposição que determina, após concluída a negociação conduzida pela RTLTL, a comunicação ao sindicato para a “*celebração do acordo*”.¹⁹⁷

Diante disso, o que se conclui é que a representação pode negociar, mas não sem a participação do sindicato. Ademais, a celebração do acordo coletivo é prerrogativa sindical.

A solução para a recusa do sindicato em *participar* do processo de negociação será de outra ordem, já que o anteprojeto de lei prevê a pluralidade sindical, a possibilidade de transferência da condução do processo de negociação para outra entidade e até mesmo a perda da personalidade sindical em caso de recusa reiterada.

¹⁹⁶ BRASIL, 2005, art. 103.

¹⁹⁷ BRASIL, 2005, art. 88, § 5º.

Assim, prevalece o entendimento de que a RTLT integra *o sistema sindical*, mas não é um sindicato. Permanecem íntegras as atribuições cuja competência é exclusivamente sindical, embora sejam incentivados os entendimentos diretos entre patrões e empregados, num mecanismo em que RTLT e sindicatos precisam estar articulados.

Não sendo esta a interpretação, a que reserva aos sindicatos a prerrogativa de assinar acordo coletivo de trabalho e de ter participação na negociação coletiva, permanecerá a dúvida na jurisprudência sobre o tema, assim como ocorre em relação à recepção ou não do artigo 617, § 1º, da CLT, pela Carta Constitucional. Em decisão proferida pelo TST, no ano de 2007, o dispositivo legal em apreço foi tido como recepcionado pela Carta Magna.¹⁹⁸ Entretanto, o STF já havia se deparado com tema semelhante quando instado a apreciar a constitucionalidade da medida provisória que instituía a participação dos empregados nos lucros das empresas, no ponto em que aquela norma atribuía a uma *comissão de trabalhadores* a negociação direta com o empregador, dispensando a participação sindical. Em caráter liminar, a Suprema Corte suspendeu a eficácia do dispositivo impugnado, mas não alcançou o julgamento definitivo de mérito porque a redação da medida provisória foi alterada, determinando a inclusão de um representante indicado pelo sindicato como parte indispensável na negociação. Embora em sede de liminar, ficara a mensagem de que a Corte Maior entendia indispensável a participação sindical na negociação coletiva.¹⁹⁹

¹⁹⁸ AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRELIMINAR DE NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. As supostas omissões foram efetivamente respondidas pela Corte Regional. De fato, foi consignado pela egrégia Corte o entendimento de que o art. 617 da CLT foi recepcionado pelo art. 11 da Carta Magna, que prevê a negociação dos empregados diretamente com o empregador. Também já havia sido pontuado, no acórdão prolatado em Recurso Ordinário, que a Recorrente não havia logrado demonstrar que os empregados substituídos, ao assinarem os acordos coletivos, fizeram-no sob coação. Nesse diapasão, constata-se que a decisão recorrida encontra-se devidamente fundamentada e livre de omissões. Ressalte-se que o mero inconformismo da Recorrente com o desfecho da controvérsia não implica sonegação da tutela jurisdicional. VALIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PARTICIPAÇÃO SINDICAL - VIOLAÇÃO DO ART. 8º, VI, DA Constituição Federal NÃO CONFIGURADA. O art. 8º, VI, da CF impõe a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. Por outro lado, o art. 617, § 1º, da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal, estabelece que, não se desincumbindo a entidade sindical de seu encargo de assumir a direção dos entendimentos entre os interessados no acordo coletivo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva. Nesse contexto, correto o entendimento do Regional no sentido de que válidos os acordos coletivos. Não configurada violação do art. 8º, VI, da Constituição Federal. Agravo de Instrumento não provido. (TST; AIRR 292/2004-007-05-40.4; Segunda Turma; Rel. Min. José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes; DJU 24/08/2007; Pág. 1117) (Publicado no DVD Magister nº 18 - 12355870)

¹⁹⁹ Segue o despacho do Ministro Ilmar Galvão: "Vistos, etc. Ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG, tendo por objeto

4.2.4. Conciliação de conflitos individuais

O anteprojeto estabelece, ainda, que os trabalhadores podem requerer à RTLT que promova a tentativa de conciliação de conflitos com o empregador, do qual o sindicato deverá ser comunicado com pelo menos 72 horas de antecedência para acompanhar a reunião. Não prosperando a tentativa de conciliação, o empregado receberá declaração com a descrição do seu objeto. Havendo acordo, o termo de conciliação assinado pelo empregado, pelo empregador, pelo representante dos trabalhadores e pelo sindicato será título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória em relação aos títulos e períodos expressamente discriminados.

O requerimento de conciliação suspende o prazo prescricional, voltando a correr após a declaração de tentativa frustrada de conciliação.

A pretensão do anteprojeto de lei ao atribuir à representação a finalidade e o poder de conciliar conflitos em caráter definitivo, extrapola e destoia dos objetivos do instituto. Ademais, trata-se de matéria cuja prerrogativa não é nem da RTLT nem do sindicato, posto que envolve o direito de ação constitucionalmente assegurado. A iniciativa legal de promover entendimentos diretos entre empregador e empregado, com vistas a promover o amadurecimento e a democratização das relações trabalhistas não pode ser tornar um subterfúgio para afastar direitos que já são

o art. 2º da Medida Provisória nº 1.136, de 26.09.95. Sustentou a requerente a contrariedade do dispositivo sob enfoque ante o art. 8º, VI, da Constituição Federal, uma vez que, ao determinar que as tratativas acerca da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas seriam desenvolvidas por comissão por eles constituída, afastou a indispensável participação dos sindicatos nas negociações coletivas. O Plenário desta Corte, na assentada de 19.12.95, deferiu o pedido de medida cautelar para suspender a eficácia da expressão "por meio de comissão por eles constituída", constante do caput do art. 2º da MP 1.136 e suas reedições. Ocorre, entretanto, que o texto impugnado na inicial e sobre o qual se manifestou o STF foi alterado pela Medida Provisória nº 1.539-34, de 07.08.97, passando a redação do caput do art. 2º a apresentar a expressão "mediante comissão por estes escolhida, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria". A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é pacífica em considerar que a modificação no texto de medida provisória submetida ao controle abstrato de constitucionalidade acarreta a perda de objeto da ação direta. Nesse sentido, entre outros precedentes, a ADI 1.844, Rel. Min. Sydney Sanches; e a ADI 2.147, Rel. Min. Octavio Gallotti. Isto posto, julgo prejudicada a presente ação direta de inconstitucionalidade, na forma do art. 21, IX, do RI/STF. Publique-se. Brasília, 06 de fevereiro de 2001. Relator Ministro Ilmar Galvão (ADI 1361 / DF - Distrito Federal. Reqte.: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. Contag e outros. Reqdo.: Presidente da República. DJ 13/02/2001 p. 22). Outro precedente com a mesma tendência de decisão, e também sem julgamento de mérito por perda do objeto, foi publicada nos autos da ADI 1861-0, STF.

assegurados por lei, nem para facilitar o uso do poder econômico em prejuízo de direitos trabalhistas.

4.3 OS SUJEITOS COLETIVOS E SUAS AÇÕES CONCRETAS: RTLT NAS FÁBRICAS DA VOLVO, RENAULT E VOLKSWAGEN EM CURITIBA E SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

Neste último trecho do percurso, serão analisados casos concretos de atuação de representação de trabalhadores nos locais de trabalho, existentes em Curitiba e Região Metropolitana, especificamente nas organizações escolhidas para a análise, a Volvo a Renault e a Volkswagen.

A escolha destas representações tem algumas razões de ser que devem ser mencionadas.

A primeira delas é de ordem muito prática, isto é, em Curitiba e Região Metropolitana são poucas as RTLT instaladas e em funcionamento. Há outros acordos firmados por sindicatos e empresas, no qual se dá efetividade ao disposto no artigo 11 da Carta Constitucional, 1 representante no local de trabalho, mas não com a estrutura que as RTLT das empresas escolhidas dispõem. Uma vez que a pretensão do trabalho era analisar a atuação efetiva destes organismos, como se passam as suas relações com os trabalhadores representados, com a empresa e com o sindicato, a proximidade física das pessoas entrevistadas e até a possibilidade de conhecimento dos locais facilitariam e atenderiam aos fins propostos pelo estudo.

Anote-se que a finalidade de observação desses elementos tem por objetivo primordial identificar a conformação subjetiva desses organismos de representação direta perante o empregador, a partir da fala de seus representantes, e, por conseguinte, avaliar das possibilidades de atuação institucional deles como mecanismo de comunicação entre trabalho e capital e de democratização das relações trabalhistas.

Bem por isso, priorizou-se a realização de entrevistas com representantes atuais e passados, das RTLT das referidas empresas. A fala dos representantes

entrevistados, empregados eleitos, traz a posição de um órgão, uma instituição, todavia, não é possível escapar das impressões subjetivas de cada um deles. Ao mesmo tempo, portanto, se expressam o indivíduo e o coletivo. As entrevistas, no entanto, porque individualmente realizadas, prezam pelo caráter qualitativo e não quantitativo das informações obtidas.

A segunda razão, esta de ordem mais teórica, diz respeito ao próprio modelo de produção capitalista. Entende-se que não é possível discuti-lo senão a partir da sua compreensão e das conseqüências que tem na formação da subjetividade do trabalhador e de toda a sociedade. Não é à toa que Thomas GOUNET atribuiu ao subtítulo de seu livro a expressão *na civilização do automóvel*. A obra traz informações e análises sob uma perspectiva da qual não é difícil concluir que a indústria automobilística exerceu uma influência decisiva ao longo de todo o século XX na configuração da sociedade atual. Ademais, além de haver na indústria do automóvel uma extensa e complexa cadeia produtiva, as técnicas e modelos produtivos desenvolvidos e implementados por ela é repetida e readaptada em outros setores,²⁰⁰ espalhando pelo mundo do trabalho as suas maneiras de produzir e de se relacionar com os operários. De outro lado, o automóvel é também um símbolo da sociedade de consumo. De um modo ou de outro, portanto, a indústria automobilística está em duas pontas desta corrente que constitui as sociedades capitalistas, seja como pioneira na aplicação de técnicas de gestão e reorganização produtiva, seja como fornecedora do objeto de desejo daqueles que vendem a si próprios em busca da capacidade de consumir.

Por fim, optou-se pela apresentação separadamente das características de cada uma das RTLT analisadas, a partir das informações obtidas nas entrevistas e documentos analisados, o que permite comentários a respeito dos pontos de contato e de distanciamento, bem como a verificação da possibilidade de existência de um princípio unificador entre elas.

²⁰⁰ GOUNET, 1999, p. 51-52.

4.3.1 Volvo

4.3.1.1 Fundação da RTLTL

A RTLTL da Volvo está prevista em Acordo Coletivo com o Sindicato dos Metalúrgicos, no qual recebe o nome de Comissão Interna de Representantes, entretanto é chamada por seus empregados de *comissão de fábrica*.

Em 1986 os empregados horistas realizaram uma greve de 3 dias, em que reivindicavam a dispensa de 3 líderes que, na opinião dos grevistas, agiam com excesso de rigor contra os empregados no tocante à intensidade da produção. O outro ponto da pauta era a criação da representação interna dos trabalhadores. No desdobramento da greve, 1 dos líderes foi transferido de área, 1 foi efetivamente dispensado da empresa, o terceiro continuou trabalhando. O segundo ponto da reivindicação foi aceito, a representação foi instalada e trabalhou com uma comissão provisória e precária até que em fevereiro de 1988 tomou posse a primeira comissão eleita.

Desse processo que resultou na criação da representação interna, dois pontos merecem destaque. O primeiro, é que a greve se deu por organização dos próprios trabalhadores, independentemente da participação do sindicato da categoria. Numa época em que o *novo sindicalismo* procurava obter autonomia em face do aparato estatal, desvinculando-se dos organismos oficiais, os trabalhadores da Volvo se organizaram paralelamente à estrutura sindical para reivindicar condições de trabalho adequadas e respeito a sua dignidade, enquanto capacidade de trabalho. O segundo ponto aqui ressaltado é que instalação da representação interna já estava nos planos da empresa, porque tal política é adotada em outras fábricas do grupo, situadas em outros países. Sendo assim, os empregados identificaram que o assunto que estava se resolvendo mediante greve, o tema relativo à demissão dos 3 líderes, era um aspecto que poderia ser solucionado com a comunicação entre empresa e empregados, via representação interna, caso existisse, sem a necessidade de realização de greve.

Assim, a oportunidade uniu interesses dos empregados e da empresa.

Convém registrar, ainda, que as representações internas de cada fábrica da Volvo pelo mundo, em conjunto, formam um comitê de representantes, que se reúne a cada biênio, pelo período de 1 semana, com despesas assumidas pela empresa, oportunidade em que os representantes trocam experiências sobre os mais diversos assuntos relacionados a relações de trabalho a atividade de representação.

4.3.1.2 Regras estatutárias

4.3.1.2.1 Prazo de validade

A RTLT está prevista em acordo coletivo assinado com o sindicato, com vigência pelo prazo de 2 anos. Os acordos têm sido firmados sucessivamente, desde a fundação da representação.

A CLT preceitua que os acordos coletivos terão vigência pelo prazo máximo 2 anos, sendo esta a única razão para que o acordo tenha esse prazo fixado. A RTLT é instituição de caráter permanente, sendo certo que o prazo de validade estabelecido no acordo não pode dizer respeito à existência e validade da representação. Por outro lado, não seria despropositado indagar sobre a hipótese e conseqüências de a empresa não ter interesse em *renovar* o acordo após a sua extinção pelo decurso do prazo. Nesta situação, os empregados ficariam à mercê da vontade do empregador ou lhes restaria a via judicial para postular que se trata de uma condição mais favorável que não pode retroceder, matéria que certamente passaria pelo disposto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, sobretudo pela redação que lhe deu a Emenda Constitucional 45 quando determina sejam respeitadas as disposições convencionadas anteriormente.

O que se destaca, entretanto, é que, a depender da vontade do empregador ou de decisão judicial que reconheça o direito, as RTLT no Brasil ainda funcionam em caráter precário, posto que a legislação não lhes assegura a existência como direito dos trabalhadores. A outra possibilidade seria entender que a regra atual do artigo 11 da Constituição Federal tem eficácia plena e imediata, mas, ainda assim,

não se poderia falar em estrutura de representação, mas apenas num único representante. A matéria poderá ser resolvida com a PEC e o anteprojeto de reforma sindical mencionados acima, que tratam a RTLT como direito assegurado aos trabalhadores.

4.3.1.2.2 Princípios gerais e atribuições

O acordo coletivo estabelece que o objetivo da representação é promover a comunicação e a negociação direta dos empregados com a empresa, tomar conhecimento e subsidiar a tomada de decisões nos assuntos relacionados às condições de trabalho.

Conforme os princípios gerais do acordo, *é de exclusiva competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, administração e o controle de todos os seus negócios*, ressalvando que os empregados podem *tentar* modificá-la, se atingidos por qualquer decisão.

Nos termos do acordo coletivo, a RTLT representa os empregados em *todas as matérias que afetem os interesses dos trabalhadores*, inclusive nos assuntos relacionados com as atividades de lazer oferecidas pela empresa via associação Viking (associação de funcionários) e eventuais *irregularidades* que tome conhecimento em relação aos empregados das prestadoras de serviços nas dependências da Volvo.

Além disso, o coordenador participa ou indica um membro eleito para participar do Conselho Deliberativo da VikingPrev (fundação de previdência privada dos empregados da Volvo).

A Volvo assegura ao coordenador, caso não tenha sido reeleito, mesmo que tenha optado por não concorrer, um período de 3 meses de reciclagem a fim de readaptar-se às suas funções normais.

Por fim, a RTLT participa do *processo de integração* dos empregados novos e dos processos de *reciclagem*, quando necessário.

4.3.1.2.3 Composição e estrutura

A RTLT da Volvo é composta de 12 membros, 6 efetivos e 6 suplentes, todos com mandato de 3 anos e com garantia de emprego pelo prazo de 1 ano após o término do mandato ou desligamento do cargo. Somente podem ser candidatos os empregados com pelo menos 2 anos de vínculo de emprego e desde que não exerçam cargo de *liderança em qualquer nível* ou cargo na área de *segurança patrimonial ou do trabalho*. Podem votar os empregados com mais de 3 meses de trabalho efetivo antes das eleições. Os candidatos não eleitos gozam de garantia de *emprego e/ou salário* por 30 dias após a proclamação dos eleitos. Além dos motivos disciplinares, a dispensa do empregado eleito poderá ocorrer por motivo *técnico, econômico e/ou financeiro*. A reeleição é permitida por quantas vezes o empregado tiver interesse.

É vedada a acumulação de cargos de outras comissões ou órgãos, por exemplo, RTLT e CIPA. A eleição em um deles implica necessariamente o desligamento da outra em que esteja vinculado.

Comissão especialmente indicada pela empresa, pela RTLT e pelo sindicato tem autonomia para organizar e fiscalizar as eleições, cujas regras estão detalhadamente previstas no acordo coletivo, bem como para decidir os assuntos relacionados com a eleição, tais como impugnações e recursos.

Dentre os eleitos, um deles é escolhido pelos demais como coordenador, outro para secretário. O coordenador tem tempo livre integral, o secretário tem 15 horas por semana e os demais têm 10 horas por semana. Um dos suplentes, porque o seu distrito²⁰¹ possui número elevado de empregados, atualmente, também dispõe de 10 horas livres por semana.

A eleição e a representação são feitas por distritos dentro da empresa. O candidato deve indicar obrigatoriamente um suplente, sendo que se houver apenas uma *chapa* inscrita, exige-se pelo menos 40% de votos do total de eleitores do distrito. Caso não seja atingido este número, o distrito fica sem representante junto à RTLT, e o cargo fica vago até o fim do mandato. Conforme informação recebida em entrevista, isso já ocorreu. Neste caso, o distrito foi prejudicado durante o mandato,

²⁰¹ Na Volvo, chama-se “distrito” o espaço físico delimitado, que pode compreender uma área ou um grupo de áreas, usado como critério territorial para a eleição dos representantes.

porque fica reduzida a comunicação com a RTLT, não há participante nas reuniões ordinárias e as informações transitam com menor qualidade, mas nada impede que os empregados do distrito procurem informações, levem seus assuntos e reivindicações diretamente ao coordenador.

A RTLT dispõe de local específico, cedido pela empresa, o qual contém armários, mesa de trabalho, mesa de reuniões, computador, telefone, mas não há impressora. Há quadros de editais em diversos locais da fábrica. O material informativo, além de não ser impresso na própria sala da RTLT, precisa passar por *análise* prévia da empresa. Informações dos entrevistados da Volvo indicaram que já houve necessidade de imprimir informativos fora da fábrica, custeado pelos próprios empregados, porque o conteúdo foi vetado pela empresa.

4.3.1.2.4 Encaminhamento e solução de conflitos

O regulamento prevê um procedimento a ser seguido no encaminhamento e solução de conflitos. Primeiro, o empregado deve tratar o tema diretamente com sua liderança imediata. Depois disso com o representante distrital eleito. Se não houver resposta satisfatória, o assunto é tratado com os três, em conjunto (empregado(s), líder, representante). Somente neste estágio é que o assunto chega até a Comissão de representantes (RTLT) em seu conjunto que, então, leva o assunto ao departamento de RH. Neste estágio, o RH reúne-se com os envolvidos (RTLT, liderança e o(s) empregado(s)) para emitir o parecer final.

4.3.1.3 Relação com sindicato

Muitos assuntos, individuais ou coletivos, são administrados internamente, com diálogo e negociação direta entre RTLT e empresa, sendo chamado o sindicato apenas em temas específicos, como as negociações de reajuste salarial na data-base, de PLR e de flexibilização da jornada de trabalho.

O acordo coletivo que regulamenta a RTLTL da Volvo também indica uma certa distância entre o organismo de representação e o sindicato. Numa das cláusulas fica expresso que “Os assuntos relacionados com a pauta de reivindicações do Sindicato (...) não podem ser objeto de discussão nas reuniões, por não se constituírem estas, fórum de negociações coletivas”, ou seja, a empresa também não quer que a RTLTL seja um porta-voz do sindicato no interior da fábrica.

Ainda que funcione assim, a RTLTL da Volvo reconhece a importância de manter uma relação com o sindicato e que este é uma ferramenta importante nas negociações. Não obstante, é necessário destacar que um dos entrevistados apontou que na sua ótica o sindicato tem maior atuação em empresas menores, observando que em empresas grandes, como a Volvo, há maior dificuldade de atuação sindical. Esta opinião, porém, não é compartilhada pelos representantes dos trabalhadores da Volkswagen e da Renault.

Na opinião da coordenação da RTLTL, “os empregados da Volvo preferem a comissão” [RTLTL].

Estes elementos, em conjunto, evidenciam um certo distanciamento entre a atuação da RTLTL e o sindicato.

As entrevistas, não só com coordenadores da Volvo, mas também com os representantes dos trabalhadores das outras empresas pesquisadas, evidenciaram uma coincidência de opinião no sentido de alguns sindicatos só existem por conta da arrecadação de valores decorrentes das contribuições obrigatórias e que não estão realmente preocupados com as condições gerais dos trabalhadores. A generalização desta idéia, porém, é um equívoco, pois se transforma em estereótipo dos sindicatos e alimenta a crença dos trabalhadores, inclusive da Volvo, no sentido de que podem atuar com independência em relação aos sindicatos e que têm melhores condições de negociar diretamente com a empresa. Contraditoriamente, as negociações tradicionalmente mais duras, são enfrentadas pelo sindicato, como o reajuste de data-base.

As estratégias da empresa também contribuem para o distanciamento da RTLTL e dos empregados em relação ao sindicato. No ano de 2008, por exemplo, a Volvo conseguiu evitar a participação de seus empregados em greves de toda a categoria na reivindicação por recomposição salarial e aumento real de salários ao sair na frente das demais no anúncio da conclusão da negociação coletiva. Em outro caso relevante ocorrido em 2008, quando o cenário mundial apontou para

grave crise no setor automotivo, a Volvo (Curitiba) dispensou 430 empregados, dos quais aproximadamente 280 com contrato por prazo determinado (rescisão antecipada) e os outros 150 empregados com contrato por prazo indeterminado. O sindicato não foi chamado para participar de qualquer negociação sobre o assunto, sendo o processo todo conduzido entre RTLT e empresa.

De um lado, a coordenação da RTLT entende que houve uma boa negociação direta com a empresa, o que permitiu que se conseguisse uma indenização adicional aos empregados que varia entre 1 e 4 salários, de outro, o sindicato lamenta não ter tido oportunidade de tratar do assunto juntamente com a representação dos empregados em busca de outras alternativas ou melhores condições para os desligados.

4.3.1.4 Níveis de atuação e graus de informação

As normas gerais do regulamento da RTLT da Volvo deixam duas questões muito claras. A primeira, é que a RTLT da Volvo não é um órgão consultivo nem de co-gestão. As normas estabelecem com todas as letras que as decisões da empresa são autônomas e independentes de qualquer participação decisória dos empregados. Em outras palavras, não há a obrigação de informação, consulta ou aconselhamento, tampouco poder de veto dos empregados em nenhum assunto ou instância. Não obstante, poderão estes exercer o direito de comunicação e negociação para tentar dissuadir a decisão da empresa naquilo que entender desfavorável aos interesses dos empregados.

O fato de a RTLT ter lugar no momento da integração dos novos empregados é ponto que deve ser destacado, porque se permite à RTLT transmitir aos novos contratados a existência de uma via de comunicação que não está disseminada na cultura do trabalhador brasileiro. Por aí, o trabalhador já tem conhecimento de que há um espaço de segurança no qual pode manifestar suas insatisfações e propagar suas sugestões.

Do mesmo modo, a previsão de reciclagem por 3 meses após o fim do mandato revela que se trata de um instituto disseminado na cultura organizacional da empresa e a preocupação em proporcionar reinserção do empregado na

atividade produtiva, eis que o período de 3 anos distante da função original pode provocar alguma dificuldade no momento do retorno.

Em contrapartida, a regra que exige pelo menos 2 anos de contrato de trabalho como requisito para o empregado candidatar-se ao cargo de representante, é o outro lado da moeda, porque serve (ou pode servir), como critério dissimulado de seleção dos representantes. Evidente que eventuais representantes politicamente indesejados pela empresa podem ser eliminados pela via da demissão antes de completar o requisito de tempo mínimo. Esta vulnerabilidade do sistema é contrabalançada pela informação prévia das dispensas à RTLTL, já que todas as demissões, antes de efetivadas, são informadas à representação, embora não exista norma que obrigue a empresa a esta conduta. Em alguns casos foi possível à representação reverter o processo de desligamento, quando, por exemplo, a alegação era de dispensa por baixo desempenho, mas ficou constatado que as avaliações do empregado mostravam que o empregado tinha desempenho dentro da média dos demais ou que o empregado não havia sequer sido previamente orientado ou informado com relação ao seu desempenho. No caso da dispensa coletiva que ocorreu em dezembro de 2008, a RTLTL recebeu lista prévia com os nomes dos empregados e teve oportunidade de debater critérios, nomes e condições das dispensas com a empresa.

As entrevistas revelaram o entendimento dos trabalhadores de que a abertura de espaço pela empresa é fundamental para que se possibilite o diálogo participativo dos empregados. É por isso que, segundo as entrevistas, os assuntos relacionados “ao mercado”, decorrentes de questões que envolvem competitividade, concorrência mundial e outros assuntos do gênero, a RTLTL atua de modo “mais restrito”. Percebe-se que os problemas *econômicos* foram assimilados pelos trabalhadores nos cargos de representação dos empregados, tal como se apresenta no discurso capitalista, com a primazia e autonomia da ordem econômica sobre qualquer outra. Assim, o processo de *convencimento* é exercido com menor resistência e, portanto, com menos conflito. Some-se a isso o distanciamento da RTLTL da Volvo em relação ao sindicato da categoria.

Embora tenham se referido à importância do sindicato, os dois entrevistados da Volvo afirmaram que a RTLTL é mais adequada para resolver uma série de assuntos do dia-a-dia, como condições de trabalho em geral, assuntos relacionados com as lideranças, além de manter um diálogo mais fácil com a empresa.

A RTLTL tem reuniões periódicas sobre assuntos relacionados a segurança e medicina do trabalho e sobre os problemas que foram trazidos pelos trabalhadores e levados ao RH. Sempre que necessário, também existe reunião com a gerência de produção, mas sem agenda fixa.

A atuação da RTLTL está mais voltada a solucionar assuntos individuais, mesmo que também participe de temas coletivos, com menor poder de influência. Esta conclusão se alinha com a regra regulamentar que estipula o procedimento para encaminhamento e solução das questões trazidas pelos trabalhadores. A norma não diz isso, mas ela está voltada mais à solução de assuntos individuais. Por outro lado, a inexistência de previsão de instâncias de decisão, informação ou consulta obrigatória aos empregados revela isso também.

Mesmo com a predominância ou maior freqüência de atuação nos assuntos individuais, já houve conquistas também em nível coletivo, tendo sido citado, como exemplo, uma oportunidade em que a empresa pretendia terceirizar um determinado setor, mas devido a intervenção da RTLTL e dos estudos mais aprofundados que a empresa fez a partir daí, o projeto foi abortado.

A partir das duas entrevistas com os coordenadores da RTLTL da Volvo, evidenciou-se que o nível de informações de que dispõe a representação para tomada de decisões é bastante limitado. Não há assento nas instâncias decisórias ou conselho deliberativo da empresa no Brasil, tampouco se realiza a consulta em todas as decisões que afetam as condições de trabalho, como reza o regulamento. O RH faz a ponte com a diretoria da empresa.

A presença da RTLTL tem também um efeito direto no modo como as chefias conduzem as suas relações com os subordinados. “As lideranças se precavam para evitar problemas com a comissão”, como se expressa um dos entrevistados.

A partir destas observações, percebe-se que a RTLTL exerce seu papel com certo grau de influência sobre as decisões da empresa, mais em nível reivindicatório e reativo do que participativo. No entanto, ainda que apenas no nível da influência, tem efeitos na subjetividade tanto dos subordinados, que encontram espaço para se manifestar, quanto das chefias, que adotam posturas mais cuidadosas.

4.3.2 Volkswagen

4.3.2.1 Considerações prévias

Na Volkswagen a RTLT recebe a denominação de Representação Interna dos Empregados e na prática é chamada também de “comissão de fábrica”. O seu estatuto está previsto em acordo coletivo firmado com o sindicato.

Algumas condições são pressupostas no acordo para a instalação da RTLT da Volkswagen, aparecendo sob a forma de *considerandos*. No primeiro deles, fica registrado que a administração, gestão, direção e controle de todos os negócios da empresa são de competência da empresa, por intermédio de sua hierarquia gerencial. Apesar disso, admite-se “que há interesses comuns” entre empregados e empresa e que estes podem ser “equacionados” e “encaminhados” em conjunto. Afirma-se também que o diálogo “estimula a cooperação” e “promove a integração e harmonia”, além de reduzir ou eliminar “tensões”. O “intercâmbio” de informações por este canal de comunicação seria a maneira de solucionar as divergências “sem conflitos”. Por último, destaca-se que o acordo considera que a solução buscada “no ponto mais próximo” do problema é alcançada com maior rapidez e mais “facilmente”.

Esses pressupostos poderiam induzir a conclusão precipitada se considerados isoladamente, daí a importância de se ter realizado as entrevistas e procurado nos fundamentos teóricos e na *práxis* o verdadeiro sentido e significado da maneira de atuar desse organismo. Além disso, o leitor ficaria ainda mais desconfiado se considerasse que a iniciativa de instalação da RTLT da Volkswagen na região do ABC paulista ocorreu em pleno movimento chamado de *novo sindicalismo* no início da década de 80 (século XX), por iniciativa da empresa e como resposta ao avanço das lutas dos trabalhadores no período.²⁰²

²⁰² O *novo sindicalismo*, de Ricardo Antunes, apresenta este movimento de retomada da autonomia sindical, cuja importância foi indicada neste trabalho na subseção 3.2.3, supra. A respeito da iniciativa da Volkswagen na criação da RTLT, no ABC paulista, podem ser consultados *O que são comissões de fábrica*, p 106-111, de Ricardo Antunes, e *Participação e controle*, p. 132-133, 150, de Manoel Cabral de CASTRO, que trazem mais detalhes sobre o episódio.

O que se poderia deduzir da simples leitura dos *considerandos* é que a RTLT, para além de ser um mecanismo de comunicação entre empregados e empregadores, foi criada como instrumento de legitimação da decisão do empregador, por meio estratégias de cooptação e manipulação da vontade e da expressão dos trabalhadores. Esta conclusão será possível se se considerar que toda a esfera decisória se mantém incólume e que a participação dos trabalhadores se dá sem informação, sem consulta, sem poder deliberativo. Toda a instância decisória continua sendo uma prerrogativa e uma garantia do patrão, deixada bem clara no regulamento. Daí que o seu real interesse não seria solucionar adequadamente os conflitos, mas dar-lhes fim rapidamente, o que significa reduzir ou eliminar as tensões, superar os obstáculos levantados pelos trabalhadores ao exercício do poder capitalista e a continuidade mais imediata possível de suas atividades. A participação da RTLT seria apenas o mecanismo de dissimular uma decisão unilateral e apresentá-la como solução compartilhada de conflito. Seria algo muito próximo da linha política adotada pelo governo Vargas com a pretensão de *paz social*, na qual sindicatos e empresas se uniam numa só classe, num só interesse.

Entretanto, é necessário verificar o quanto da expressão e da voz do trabalhador neste “intercâmbio de informações” é considerado nas decisões da empresa, para evitar que conclusões sejam extraídas sob ponto de vista superficial.

4.3.2.2 Regras estatutárias

4.3.2.2.1 Prazo de validade

Da mesma maneira que o acordo da Volvo, o prazo de vigência é de dois anos, aqui, porém, adotou-se a possibilidade prorrogação por mais 1 caso não haja manifestação das partes.

São válidos os comentários feitos sobre o acordo da Volvo no tópico 4.3.1.2.1.

4.3.2.2.2 Princípios gerais e atribuições

As atribuições dos representantes estão detalhadamente previstas no regulamento, sendo eles os responsáveis pela coordenação do relacionamento entre a empresa e os empregados, abrangendo reclamações e reivindicações individuais e coletivas.

Os representantes devem fornecer informações trabalhistas do setor que representam à empresa, bem como de interesse comum. Cabe-lhes também organizar e pesquisar junto aos trabalhadores assuntos como abono de férias coletivas, alteração de horário e compensações e encaminhar negociações com a empresa.

Além disso, o regulamento determina que a RTLT seja consultada em diversos assuntos, dentre eles: sistema de benefícios, horários, jornadas de trabalho e compensações, condições locais de trabalho, assistência médica, planos pecúlios e aposentadorias, alimentação, transporte, plano de sugestões, qualidade, eficiência e produtividade, lazer, participação nos resultados, aplicação dos contratos, convenções e acordos coletivos.

A RTLT também participa do processo de integração dos novos empregados, assim como mencionado em relação à RTLT da Volvo.

4.3.2.2.3 Composição e estrutura

A RTLT da Volkswagen é composta de 3 representantes eleitos, dentre os quais um é escolhido coordenador, organizados por áreas dentro da empresa. É permitida a reeleição sem limites. Os 3 empregados eleitos gozam de tempo livre integral para dedicarem aos assuntos da representação, entretanto, não estão dispensados de cumprir horário, devendo, inclusive, ser autorizados pela gerência de relações trabalhistas nas ausências, mesmo quando relacionadas a assuntos da representação.

O representante eleito que se afasta do trabalho por motivo de férias, doença ou acidente, por período superior a 20 dias, terá o seu mandato suspenso, sendo substituído por outro empregado eleito, que acumulará, portanto, as funções e a área de representação do representante ausente. Não há suplentes.

São eleitores os empregados com mais de 60 dias de trabalho, mas não podem concorrer os empregados com cargos de diretores, gerentes, supervisores e líderes de manufatura, os expatriados²⁰³. São elegíveis os empregados que podem ser eleitores, mas desde que tenham mais de 1 ano de trabalho na data de inscrição e 18 anos completos. A candidatura é por área de trabalho, podendo o empregado candidatar-se apenas na área em que trabalha.

O empregado não pode acumular cargos em outras comissões ou representações, a exemplo da CIPA. Não obstante, um dos entrevistados da Volkswagen revelou que em outras unidades, a RTLTL funciona em conjunto com a CIPA, num organismo denominado SUR – Sistema Único de Representação. Para tanto, ao dimensionamento da CIPA, conforme previsto na NR 5, que estabelece o número de integrantes a partir do número de trabalhadores no local, são acrescentados tantos outros cargos, de modo que a representação possa atender aos requisitos da NR 5, e, ao mesmo tempo, assumir as tarefas de RTLTL. Internamente, distribuem-se as atividades de modo que nenhuma delas fique prejudicada. Todos os trabalhadores eleitos têm tempo livre integral.

A RTLTL dispõe de local adequado para o desempenho de suas atividades, bem como de quadro de avisos para divulgar informações de interesses gerais. Aqui não se verifica prévia análise dos conteúdos dos informativos elaborados pela RTLTL aos empregados, havendo, entretanto, vedação prévia de avisos que possam desabonar imagem dos empregados, da empresa ou pessoas da administração.

4.3.2.2.4 Encaminhamento e solução de conflitos

O regulamento prevê normas procedimentais para encaminhamento e solução de conflitos, havendo previsão diferente quando se tratam de questões individuais e quando são temas coletivos.

De início, o próprio empregado deve levar diretamente ao líder da manufatura ou equivalente seus pleitos decorrentes de direitos assegurados por normais legais, regulamentares, convencionais ou contratuais. Se não satisfeito com a

²⁰³ É comum em empresas transnacionais, como as que foram pesquisadas neste trabalho, denominar de “expatriados” os trabalhadores estrangeiros que prestam serviços no Brasil.

decisão, então pode levar o assunto ao representante eleito em sua área, pedindo autorização ao líder de manufatura quando em horário de trabalho.

Recebida a reclamação/sugestão/problema do empregado, o representante dos trabalhadores da respectiva área apresenta o assunto, verbalmente, primeiro, ao líder da manufatura, que tem o prazo de 10 dias para resposta fundamentada. Se não estiver satisfeito com a resposta, a reivindicação será apresentada diretamente ao gerente da área respectiva, que tem o prazo de 15 dias para apresentar resposta fundamentada. Finalmente, se ainda insatisfatória a resposta, o tema pode ser levado pelo representante, por escrito em formulário próprio, ao setor de relações trabalhistas, que deve apresentar “*resolução conclusiva*” e fundamentada em 15 dias.

Já em relação aos assuntos de interesse coletivo, serão encaminhados diretamente pelo coordenador da RTLT, em formulário próprio, ao setor de relações trabalhistas, que terá o prazo de 15 dias para se manifestar de modo fundamentado sobre a reivindicação. Sendo insatisfatória a resposta, a coordenação da RTLT poderá recorrer à gerência de recursos humanos, para suas “conclusões fundamentadas” em 15 dias.

O regulamento orienta aos níveis administrativos designados pela empresa que se empenhem na análise das reivindicações dos empregados, bem como à RTLT que verifique previamente se as instâncias iniciais/anteriores foram observadas e desestime as “reivindicações desprovidas de fundamento”.

4.3.2.3 Relação com sindicato

De acordo com as entrevistas realizadas, percebeu-se atuação coordenada entre o sindicato e a RTLT da Volkswagen. Um dos entrevistados, inclusive, foi coordenador da RTLT e atualmente é dirigente sindical.

Na RTLT da Volkswagen é nítido o entrosamento com o sindicato, que se julgam organismos complementares ambos na defesa dos interesses dos trabalhadores. Mesmo assim, entende-se que existe uma série de mudanças e avanços a se conquistar nas relações sindicais. Admite-se que as centrais sindicais tiveram um papel importante nos últimos 20 anos do sindicalismo brasileiro e o seu

reconhecimento por lei é uma conquista, embora tardia. Na opinião dos entrevistados, existem muitas outras questões a evoluir nas relações trabalhistas e sindicais e que dependem de reforma na estrutura sindical brasileira, sendo exemplos claros disso a contribuição sindical obrigatória e as RTLTL. Por outro lado, de acordo com as entrevistas, fica evidente a opinião de que os trabalhadores, em geral, querem receber os benefícios da negociação sindical, mas não contribuiriam se não houvesse uma imposição legal, ou então, juntamente com o fim da contribuição obrigatória, seria necessário alterar o sistema para que os benefícios conquistados pela via dos acordos e negociações coletivas só alcançassem aqueles que se dispõem a pagar a contribuição sindical

Tal como está hoje, o sistema desestimula ambos os lados, os sindicatos recebem a contribuição independentemente de qualquer trabalho e isso até acomoda algumas diretorias. Por outro lado, os trabalhadores não se interessam, porque as conquistas de convenção e acordo coletivos são válidas para todos, sejam ou não sócios do sindicato. Então o sindicato precisa oferecer alguns serviços diferenciados para os sócios, tais como lazer, assistência médica e odontológica etc.

A atuação coordenada entre sindicato e RTLTL faz com que esta não se transforme em sindicato por empresa, o que resultaria maior fragilidade do movimento. Foi mencionado numa das entrevistas o exemplo das demissões na Volvo, em que o sindicato não foi convidado a participar das negociações levadas a cabo pela RTLTL. No entendimento do entrevistado, o sindicato tem melhores condições de debater assuntos desta natureza, por se tratar de interesse coletivo abrangente (rescisão antecipada de 280 contratos determinados e dispensa de 150 empregados efetivos). Na opinião do dirigente sindical entrevistado, uma dispensa coletiva desta magnitude, sem prévia negociação sindical, afeta a categoria como um todo, já que serve como precedente para outras indústrias tomarem a mesma medida, ao passo que uma oposição ou negociação com o sindicato poderia sugerir outra alternativa ou maior resistência. Depois da dispensa, fica difícil qualquer mobilização: “depois que já efetivou a demissão, quem ficou não concorda em se mobilizar por quem saiu”.

Por isso, é importante manter uma atuação da RTLTL sempre alinhada e em parceria com o sindicato, não isoladamente.

A RTLTL não é subordinada ao sindicato e ambos os entrevistados da Volkswagen entendem que é importante este grau de autonomia, mas até nos

assuntos que são da sua competência, uma vez que cabe apenas ao sindicato firmar os acordos coletivos, é bom que este conheça previamente o assunto. Quando se trata de estabelecer um acordo de compensação de feriado, por exemplo, a RTLTL faz consulta aos trabalhadores, muitas vezes mediante voto direto (sim ou não) dos interessados, mas não sem o conhecimento do sindicato. Em situações em que o sindicato tem opinião diversa da RTLTL, é oportunizado que ambos transmitam seu ponto de vista, deixando aos trabalhadores a decisão.

4.3.2.4 Níveis de atuação e graus de informação

De acordo com o que está previsto no regulamento da RTLTL da Volkswagen, os procedimentos adotados para a solução das questões chegam até o nível da gerência de recursos humanos. Ademais, já nos pressupostos do acordo, a empresa se reserva integralmente o direito de tomar as decisões sobre os seus negócios. Não se verifica em nenhuma situação, o direito de veto sobre decisões estratégicas da empresa. A cláusula que determina a consulta aos empregados está muito mais relacionada com o *pacote de benefícios* do que com as condições gerais do contrato de trabalho e com o modo de execução.

As informações transmitidas nos processos de negociação ficam abaixo do nível esperado e necessário para a RTLTL e o sindicato subsidiarem suas decisões e posturas, sendo necessário até mesmo buscar informações fora do ambiente da empresa. Portanto, trata-se de um nível de informação “bastante restrito”, como se expressa um dos entrevistados.

Por outro lado, ainda com base nas entrevistas, em momentos de crise, exatamente quando a situação se agrava é que os trabalhadores, movidos pelo medo e pelos desejos individualistas, procuram se fortalecer junto ao patrão, pois em geral a população – e também muitos trabalhadores - não entendem a função do sindicato.

Os coordenadores da RTLTL conhecem o funcionamento das representações de trabalhadores de fábricas da Volkswagen na Europa e reconhecem que lá o sistema está mais próximo do significado de co-gestão, as decisões consideram a participação ativa dos empregados. As RTLTL de todas as fábricas do mundo se

reúnem anualmente e destes encontros é possível concluir que a atuação da instituição no Brasil é mais restrita. Recentemente os sindicatos e as RTLTL das fábricas brasileiras instituíram o *Comitê Nacional de Trabalhadores* da Volkswagen, com um representante de cada fábrica e um de cada sindicato, cujo objetivo é obter informações com a visão dos trabalhadores, procurando um mecanismo próprio de buscar e difundir informações entre as diversas fábricas da empresa. No entanto, este comitê não é reconhecido pela Volkswagen.

A RTLTL da fábrica da Volkswagen de São José dos Pinhais não tem poder de veto. Decisões quanto a demissões, por exemplo, não podem ser obstadas, só se pode debatê-las na esfera do poder de influência, da busca de alternativas que causem menor prejuízo aos empregados. Não há como defender uma posição mais firme do que isso.

Assim como foi mencionado em relação à Volvo, aqui também as eventuais demissões obstadas por intervenção da RTLTL ocorreram com base na capacidade de convencimento e a partir dos fundamentos apresentados no sentido que a decisão da empresa, em casos específicos, não se justificava. Tal método não se pode chamar de poder de veto dos trabalhadores, nem de consulta obrigatória, embora demonstre poder de influir, reconhecimento e respeito ao instituto.

Do mesmo modo ocorre a participação da RTLTL em assuntos coletivos. Não se trata de conhecer, opinar, sugerir sobre um projeto desde os momentos iniciais de sua elaboração ou estudo. Trata-se de tentar influenciar e convencer os níveis gerenciais quando da sua implantação, caso tenha algo que prejudique ou possa prejudicar direta ou indiretamente os trabalhadores. O trabalho, novamente, não é feito com base em poder de veto, consulta ou aconselhamento, mas no nível da capacidade de convencimento, porque há espaço para isso.

Não há garantias de que a RTLTL tenha acesso às informações necessárias quando é chamada a opinar sobre qualquer assunto, cabendo ao empregador, segundo sua ótica, filtrar o que pode e deve, ou não, ser compartilhado com os trabalhadores.

Por fim, também aqui se verificou a preocupação de sinalizar ao empregador a consciência da RTLTL de que as negociações coletivas não descuidam das necessidades econômicas da empresa, tal como preservar a competitividade, embora se procure uma fórmula para fazer isso sem reduzir direitos, a partir do diálogo viabilizado pelos organismos de representação dos trabalhadores.

4.3.3 Renault

A RTLT da Renault tem algumas características que a aproxima ora da representação da Volvo ora da da Volkswagen, e possui outras que lhe são particulares. Serão mencionados desde já os pontos em que se pode dizer que funcionam da mesma maneira ao que foi dito nos números 4.3.1 e 4.3.2 e, em seguida, com maior precisão, o que merece ser destacado.

Os pressupostos da RTLT da Volkswagen, objeto de comentário no subitem 4.3.2.1 – Considerações prévias – , também servem para a RTLT da Renault, eis que os textos dos acordos são muito parecidos e têm praticamente o mesmo conteúdo.

A previsão da RTLT está contida em acordo coletivo. Ela é organizada em 3 divisões dentro da empresa, sendo eleitos 5 representantes, sem suplentes. As duas divisões com maior número de empregados têm 2 representantes. O mandato é de 3 anos, permitindo-se uma reeleição. No entanto, informação do atual coordenador da RTLT esclarece que já existe pretensão de alterar esta cláusula para que sejam permitidas sucessivas reeleições, sem limite, pois se entende que cabe ao trabalhador decidir se o empregado eleito é ou não merecedor de ser reconduzido. O coordenador é escolhido entre os eleitos e tem tempo livre integral e os demais, metade da jornada. Todos os eleitos têm garantia de emprego desde a candidatura até 1 ano após o término do mandato.

A RTLT dispõe de local adequado, mas exclusivo para uso no exercício das atividades de representação. Não há necessidade de prévia aprovação pela empresa do conteúdo dos informativos e são disponibilizados locais escolhidos, em conjunto, para afixação dos comunicados.

Não se admite que o empregado eleito para RTLT acumule outra função de representação, tal como a CIPA.

4.3.3.1 Relação com sindicato: delegação sindical

Diferentemente da Volvo e da Volkswagen, na Renault a RTLT é denominada “Delegação Sindical”. Só podem ser candidatos os empregados associados ao sindicato. Assim, além de ter completado 1 ano de tempo de serviço, é necessário que o candidato seja filiado ao sindicato por pelo menos 1 ano. Desse modo, representação é ao mesmo tempo uma representação sindical na empresa e uma representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Esse fato, porém, não faz da RTLT um sindicato por empresa, porque o regulamento estabelece as atribuições do *delegado sindical* e ressalva que as matérias de competência legal do sindicato não devem ser tratadas pela *delegação* (RTLT). O que resulta disso é um mecanismo em que há uma atividade coordenada entre sindicato e RTLT. Embora esta tenha autonomia para entabular negociações e entendimentos diretos com a empresa, há sempre a necessidade de que o sindicato participe em dado momento da negociação, sobretudo quando o tema envolvido possa resultar em celebração de acordo coletivo de trabalho.

Além dessa característica peculiar da RTLT da Renault, as reuniões para encaminhamento e solução dos assuntos e reivindicações dos empregados, entre a RTLT e a área de relações trabalhistas da empresa, devem ser compostas de igual número de empregados – *delegados sindicais* (RTLT) – e de representantes da empresa, transformando tais encontros num órgão paritário de avaliação das demandas dos empregados.

O regulamento prevê também que os delegados sindicais (RTLT) sejam liberados por 15 dias, sucessivos ou alternados, durante o mandato, para realização de atividades, cursos, assembléias, promoções sindicais ou de outros organismos oficiais, desde que comuniquem previamente e comprovem o comparecimento no evento.

O sindicato participa com toda a sua estrutura física e de equipes técnicas quando necessário, como assessoria jurídica e econômica, por exemplo. Em verdade, a RTLT neste caso, reveste-se do caráter de representação sindical na empresa, é uma “extensão do sindicato” na empresa, como se expressou o coordenador da RTLT.

Este modelo de RTLT deixa claro que não há, ou não deve haver, uma disputa de espaços entre o órgão de representação interno (local de trabalho) e o de representação externa (sindicato), pois é possível se instituir uma relação de coordenação entre ambos de modo que o sindicato amplie seu espaço e representatividade, sem prejudicar a atuação nos locais de trabalho. São esferas de atuação que se sobrepõem, sendo necessário cautela, para que não se atribua total autonomia e independência da RTLT, de modo a torná-la um sindicato de empresa, nem se anule o seu espaço, sob pena de torná-la um organismo inútil.

4.3.3.1.1 Princípios gerais e atribuições

O regulamento prevê que a RTLT pode atuar em matérias individuais e em assuntos coletivos, todavia, determina que seja respeitada a competência legal do sindicato.

Os dispositivos são genéricos, não fazem referência a nenhuma modalidade específica de assunto, mas ressalva que a atuação da RTLT em assuntos de competência da CIPA (higiene, segurança e medicina do trabalho) deve ser apresentada de modo conjunto com esta. A entrevista com o coordenador da RTLT revelou que é muito comum a CIPA solicitar apoio dos representantes, sobretudo porque estes têm mais tempo livre e isso facilita atuação e a promoção de ações conjuntas relativas aos temas de competência da CIPA.

O regulamento da RTLT estabelece que é atribuição dos representantes – *delegados sindicais* – receber os assuntos dos empregados somente após vencido o procedimento de encaminhamento e solução de conflitos, o que será visto no próximo subitem.

Segundo informações obtidas em entrevista, a atuação da RTLT tem eficácia em assuntos individuais, sendo referidas situações em que a dispensa de empregado foi suspensa, por motivo de doença, após regular apuração. Em matéria coletiva, por exemplo, foi mencionada uma ocasião em que os trabalhadores reivindicavam a suspensão da realização de jornada extraordinária, organizaram-se para realizar uma paralisação e obtiveram o resultado que postulavam.

Por outro lado, como reprimenda, 4 trabalhadores de RTLT que participaram da organização do movimento foram dispensados. Esta decisão foi posteriormente revista pela empresa, mas dependeu de intervenção não só do sindicato como do próprio comitê mundial de representantes dos trabalhadores, que enviou ao Brasil uma comissão especialmente destinada a apurar o assunto e também interveio junto à direção da empresa em favor dos trabalhadores.

4.3.3.1.2 Encaminhamento e solução de conflitos

O sistema de comunicação, reivindicação dos empregados é muito semelhante ao da Volkswagen, devendo o empregado dirigir-se primeiro ao seu superior hierárquico, depois à gerência da área via setor de relações trabalhistas para só então, se não estiver satisfeito com a resposta, acionar o representante eleito.

Neste caso, a principal diferença é a previsão de que a RTLT, caso não solucione a questão ou entenda mais apropriado, acione o sindicato ou a DRT para realizar a mediação ou diálogo do assunto com a empresa.

Aqui também existe a determinação para que os níveis administrativos da empresa se esforcem na busca de resolver as questões, assim como recomendação aos representantes que evitem levar reivindicações infundadas e certifiquem se as instâncias prévias foram observadas.

Além disso, há previsão expressa de que as reivindicações sejam objeto de pauta mensal de reunião entre RTLT e a área de relações trabalhistas. De acordo com a entrevista realizada com o coordenador da RTLT da Renault, os assuntos pendentes são listados mensalmente e o grau de prioridade aumenta se não houver uma solução. Por isso, normalmente se procuram as soluções adequadas.

4.3.3.2 Níveis de atuação e graus de informação

Em que pese a acumulação das funções de representante dos trabalhadores e sindical, atuando diretamente na empresa, e a possibilidade expressa de recurso ao sindicato ou mesmo à DRT, para a solução de conflitos, quando a RTLT entenda útil e oportuno, não se verificam diferenças significativas no grau de informação e níveis de atuação em relação ao que foi visto na RTLT da Volkswagen e Volvo.

A existência de um comitê paritário para encaminhamento das questões levantadas no dia-a-dia é matéria que anda bem nos assuntos mais simples, individuais ou coletivos.

A participação da RTLT no processo de integração dos novos empregados, por outro lado, é uma medida que tem um significado importante do ponto de vista dos coordenadores da RTLT, porque abre um espaço para explicação e indicação de um método de trabalho e de um entendimento de que as relações trabalhistas em geral podem ser conduzidas de melhor maneira. Entretanto, a RTLT da Renault não participa do processo de integração dos novos empregados.

Assim como foi referido em relação à Volkswagen, aqui também foi mencionado que as informações para a tomada de decisões são fontes exteriores, como o pátio da empresa, levantamentos do DIEESE, estoque, número de carros emplacados, enfim, dados que são ou podem ser obtidos com certa facilidade independentemente do seu fornecimento pela empresa. Números, estratégias, novos projetos, alterações de políticas internas, não são compartilhados com a RTLT, senão no momento da implantação ou da divulgação pública. Neste ponto, novamente vem à tona a opinião do entrevistado da Renault, no sentido de que a estrutura sindical brasileira, no que se inclui o modelo de RTLT aqui estudado, está “bem aquém” do seu correspondente europeu, nos países em que a Renault tem fábricas.

O fato de haver acumulação das funções de RTLT e representante sindical na empresa, acaba se revelando uma estratégia para suprir as deficiências que impõem limites a uma e outra representações. Assuntos da competência de cada qual podem ser reunidos numa só pessoa, e que encontra apoio na estrutura sindical, relativizando a previsão regulamentar de que tais e quais assuntos são

restritos a um ou outro organismo. Veja-se o depoimento do atual coordenador da RTLT da Renault:

“Nós estamos caminhando agora para um reconhecimento [da RTLT e estrutura sindical]. Eu aqui acumulo duas situações, sou delegado sindical e representante dos trabalhadores, então quando me dizem que um assunto não é da alçada da delegação [RTLT], eu digo, beleza, você está falando com o representante do sindicato. Assim eu consigo suprir essa dificuldade”.

²⁰⁴

Todavia, mesmo quando foi afirmado, em entrevista, a possibilidade de interferência nas decisões da empresa, o que se percebeu, em verdade, foi um mecanismo de recurso aos órgãos externos, como DRT e sindicato, para atuarem numa mediação sobre um assunto em que a posição da RTLT não foi aceita. Não se trata de direito de veto. Assim, não é algo indisponível aos trabalhadores em geral, mas de fato, um recurso desta natureza está um pouco distante da realidade das relações entre patrões e empregados que se vê normalmente no Brasil, na maioria das empresas. Tal mecanismo de solução de impasses, para que não seja considerado uma afronta do empregado ao empregador, só se mostra factível quando as partes se encontram em tal grau de maturidade que cogitam a possível intervenção de um terceiro, que pode mesmo ser contrária aos interesses de qualquer dos envolvidos.

Verificou-se a preferência pelos métodos de negociação menos combativos e a preocupação em apresentar aos empregados a vinculação entre uma ação determinada e o seu respectivo resultado prático e imediato. Exatamente nos termos do que foi exposto no capítulo anterior a respeito do sindicalismo de resultados ²⁰⁵. Uma greve, por exemplo, para postular a participação da RTLT no processo de integração dos *novos empregados*, seria uma proposta totalmente descartada, porque não traz uma “sensação de ganho”, nenhuma consequência palpável a ninguém que “já está” empregado.

A preocupação com a empregabilidade é o último ponto a ser destacado, também presente na fala do coordenador da RTLT da Renault. Já na entrevista realizada no decorrer deste trabalho, fora mencionado que a RTLT e a direção da empresa buscavam encontrar um mecanismo para não demitir de imediato cerca de

²⁰⁴ Entrevista cedida pelo coordenador da RTLT da Renault no dia 17.12.2008 para auxiliar na elaboração dessa pesquisa.

²⁰⁵ Ver subseção 3.2.3, no capítulo III.

1000 empregados, a maioria decorrente de novas vagas abertas com aumento constante da produção ao longo de quase todo o ano de 2008. Dias depois, publicou-se a notícia de “pré-acordo” fechado com o sindicato, para que 1000 empregados fiquem com o contrato suspenso, por 5 meses, realizando cursos de qualificação profissional, período em que deverão receber seguro-desemprego e indenização da Renault até o valor igual ao que recebiam com o contrato vigente.²⁰⁶

No decorrer das entrevistas realizadas com a finalidade de entender o funcionamento, a forma de atuação, o grau de participação e integração dos trabalhadores que coordenam ou coordenaram as RTLT nas 3 empresas pesquisadas, percebeu-se com certa clareza que os *imperativos do mercado* estão de tal modo assimilados por eles que até mesmo a atuação destes organismos, embora representantes da classe operária, orientam-se pela mesma lógica do capital em suas ações e negociações.

A cooptação capitalista do operariado é de tal ordem que parece se repetir o *roubo da fala*. Ao invés do discurso oficial de *paz social e integração de classes*, próprio do Governo Vargas, agora, é a vez do discurso que prega a *primazia do econômico*. É preciso proteger o capital para que os empregos sejam protegidos, mesmo que isso signifique admitir que a classe operária está dividida entre os interesses dos que *já estão* empregados e os *outros* que estão fora da fábrica.

²⁰⁶ LAUFER, Felipe. Renault vai suspender contrato de mil trabalhadores. **Gazeta do Povo**. Curitiba, 24.12.08, p. 18. Disponível: <http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=841842&tit=Ministerio-vai-avaliar-acordo-da-Renault-com-sindicato> acesso em: 29 dez. 2008.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do trabalho permitiu perceber que o passado ainda está agarrado ao presente, dificultando a ruptura com um sistema de relações trabalhistas que não permite a emancipação do sujeito trabalhador.

O estudo sobre o sujeito revela que o indivíduo foi dotado de uma conformação jurídica adequada para exercer as liberdades que a modernidade lhe prometia, no entanto, no plano dos fatos existe algo para além deste requisito jurídico e que também precisa ser verificado. A propriedade privada forma uma dupla com a liberdade jurídica, mas ao contrário desta, não é uma garantia legal e, sem ela, o exercício das liberdades torna-se quase uma ilusão. A organização da sociedade pautada na propriedade privada, numa economia de mercado, faz com que todos necessitem, em alguma medida, de recursos financeiros, isto é, de dinheiro para obter os meios de manutenção da própria sobrevivência. Desse modo, a quem não é detentor de capital, a saída é vender sua força de trabalho, tornando o trabalho um meio de vida e não mais somente uma atividade de auto-realização pessoal.

No Brasil, a sociedade moderna também se organizou pelo princípio da propriedade privada, mas orientada pelo regime escravista, no qual o senhor de escravos se tornava proprietário não apenas da força de trabalho alheia, mas também da fonte do trabalho (os escravos). O princípio organizador da sociedade e do sistema trabalho formou-se com uma mentalidade proprietária-senhorial, o que iria extrapolar os limites do trabalho escravo e orientar, igualmente, a relação com os trabalhadores livres, como se percebeu na análise das leis de locação de serviços do século XIX. Assim se dá a chegada do século XX, apoiando-se no princípio liberal e na mentalidade proprietária-senhorial.

Percebeu-se que os movimentos sociais não foram totalmente calados por esse princípio organizativo nem mesmo pela corrente positivista que sempre pretendeu uma organização social e política elaborada e governada pelas elites intelectuais. O movimento anarquista do princípio do século, as organizações sociais paralelas ao sindicalismo oficial, as organizações de base dos trabalhadores, o *novo sindicalismo*, são exemplos vívidos que percorrem todo o século XX e afirmam a

existência de uma classe operária e que, em alguma medida, cumpriu o papel de resistir e se contrapor ao discurso oficial.

Há que reconhecer a história de lutas da classe operária brasileira, contra o discurso da doação, bem como desmitificar a legislação trabalhista, porque embora tenha assegurado uma base mínima de direitos, ela serviu e muito ao processo de desenvolvimento da indústria e acumulação capitalista no Brasil. O marco regulatório do direito sindical iniciado em 1930, mais do que realizar a defesa dos interesses dos trabalhadores e constituir uma subjetividade operária sólida, rumo ao desenvolvimento de relações de trabalho maduras, com o reconhecimento de si e pelo capital, mediante entendimentos diretos com este, cumpriu um projeto político do governo em defesa dos interesses capitalistas para fomentar o desenvolvimento da indústria nacional. Assim, os interesses da classe operária foram relegados ao segundo plano. Novamente se faz presente a ideologia positivista segundo a qual era necessário desenvolver para incluir.

Apesar de significativa retomada da ação sindical nos 10 anos anteriores a 1988, o que se verificou é que a principal mudança encampada pela Constituição ocorreu no plano da autonomia sindical, entretanto, desacompanhada das necessárias alterações no que tange à liberdade, à estrutura e a organização do sistema, bem como da independência financeira dos sindicatos. O todo da organização sindical tem muito ainda do modelo gestado há mais de 70 anos e que durante muito tempo serviu à razão do Estado e seu projeto desenvolvimentista.

As RTLTL se colocam neste complexo cenário. São organismos de representação dos trabalhadores que se instalam entre os trabalhadores, o sindicato e a empresa. Entretanto, têm, de um lado, os trabalhadores que não se reconhecem como protagonistas da própria história, vítimas de um discurso que lhes introjetou o sentimento eterno de dívida ante os favores legais do Estado pelo reconhecimento da sua fragilidade e, atualmente, à mercê dos imperativos do mercado, que prega como único caminho o desenvolvimento econômico, que faz gerar a empregabilidade, as melhores condições de trabalho, enfim, a vida; de outro lado, o sindicato, cuja estrutura basicamente remonta à década de 30 do século passado, carente de liberdade e independência, e de confiança da sociedade; por fim, as RTLTL estão à sombra da empresa, governada pela mentalidade proprietária decorrente de uma sociedade senhorial baseada em trabalho escravo, forte na cultura de não interferência do trabalhador no exercício dos direitos clássicos da

propriedade privada. Todos esses ingredientes se misturam de parte a parte, revelando-se a criação de um ambiente impróprio para a participação ativa dos empregados na esfera das relações trabalhistas. Cumpre-lhes apenas e tão somente executar o trabalho contratado, além *de todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal*, como expressa o artigo 456 da CLT, resultando num modelo de gestão capitalista extremamente fechado à participação da classe operária.

Os novos métodos de produzir, que dão maior espaço à subjetividade do trabalhador, só o fazem na medida em que sirva ao propósito de geração de mais lucros com menos investimentos e, além disso, exigem mais (mais competências, mais qualificações, mais conhecimento, mais funcionalidade). Trata-se de uma subjetividade criativa, mas só no que se destina à produção capitalista. Continua sendo, portanto, uma subjetividade negada como expressão de emancipação do sujeito enquanto parte na relação humana de trabalho.

Todos esses elementos se apresentaram na esfera formal e prática, pois nada é juridicamente assegurado às RTLT no âmbito do reconhecimento dos direitos de informação, consulta e decisão.

A partir dos casos estudados, pode-se dizer que nas RTLT brasileiras não há nenhuma garantia, além dos limites impostos pela legislação trabalhista ordinária, que estabeleça um novo padrão regulatório das relações entre capital e trabalho. É preciso que a matéria receba acolhida legal e que se estabeleça em quais condições tais organismos podem se desenvolver, bem como determine a sua adoção em maior número de empresas, quiçá em todas. É necessário assegurar aos trabalhadores em geral esta participação, competindo à lei estabelecer qual o patamar mínimo em que se estabelecerão estas relações. Por mais que a iniciativa das partes e a autonomia coletiva sejam adequadas a disciplinar casuisticamente o instituto, a garantia legal para ditar os padrões mínimos ainda é indispensável.

Independente disso, cabe também aos sindicatos promover o debate sobre o tema e incluí-lo em suas pautas de negociação, para transformar as representações em organismo usual e democrático de diálogo entre capital e trabalho, sem receio de perda de espaço político junto aos representados, porque a atuação das RTLT e dos sindicatos deve ocorrer de modo articulado e coordenado, reservando-se a cada qual um espaço próprio.

Em que pesem as limitações formais e culturais, o estudo demonstrou que as RTLT desempenham significativo papel em outra ordem de atuação.

Diante de tantos elementos que oprimem e que dificultam a participação operária, como a mentalidade proprietária, a estrutura sindical, a organização da sociedade, a legislação autoritária e normalizadora, é exatamente aí que entra o papel da construção da subjetividade como propulsor de um novo sistema de relações trabalhistas. Como diz Charles Melman, justamente quando o homem parece estar sufocado, “resta sempre um lugar em que o sujeito (...) não está inteiramente alienado,” há ainda parte dele que “pede para existir, para se tornar sujeito”,²⁰⁷ um sujeito que procura reconhecer-se e ser reconhecido.

Na subjetividade dos trabalhadores, dos empregadores e dos superiores hierárquicos, há um espaço de reconhecimento do outro. A idéia de que os empregados possuem um organismo de representação interna e que eventuais reclamações e reivindicações que tenham, podem ser levadas às instâncias gerenciais, já é suficiente para conformar um novo modo de atuar e de se respeitar uns aos outros. A atuação das RTLTL da Renault, da Volvo e da Volkswagen no âmbito da resistência, da reivindicação e da sugestão, mediante uso do poder de influência, ao mesmo tempo em que alcança resultados práticos relevantes, serve para constituir um novo sujeito trabalhador, não apenas exposto e sujeitando-se aos efeitos das decisões externas, alheias, mas com capacidade de agir e tentar conduzir a ação dos outros.

Há, aqui, portanto, um espaço em que o trabalhador tem voz, há um local de reconhecimento institucionalizado, adequado a se desenvolver, aprimorar, amadurecer e alterar, enfim, mas apto a auxiliar e fomentar a construção de relações trabalhistas em bases mais democráticas.

²⁰⁷ MELMAN, C. O homem sem gravidade, p. 178.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo.** São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991.
- ANTUNES, Ricardo; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982. (Coleção primeiros passos, 47).
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical.** São Paulo: LTr, 2006.
- BARCELLONA, Pietro. **El individualismo propietario.** Traducción de Jesús Ernesto Garcia Rodriguez. Madrid: Editorial Trotta, 1996.
- BAUMAN, Zygmunt. **Em busca da política.** Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.
- BELTRAN, Ari Possidônio. **A autotutela nas relações do trabalho.** São Paulo: LTr, 1996.
- BOSI, Alfredo. **Dialética da colonização.** São Paulo: Companhia das Letras, 1992.
- BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm Último acesso em 25 ago. 2008.
- BRASIL. Decreto n. 19.770 de 19 de março de 1.931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências (sic). **Presidência da República,** Rio de Janeiro, 19 mar. 1931. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm Acesso em 05 jan. 2008.
- BRASIL. Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, 22 jan. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm Acesso em 05 jan. 2009.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Projeto de Emenda Constitucional n. 369/2005 e anteprojeto de lei de relações sindicais. FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, 2005, Brasília. **Reforma sindical,** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2005. Disponível em: http://www.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf Acesso em 10 ago. 2007.

BRASIL. Lei n. 11.648 de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 mar. 2008.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm Acesso em 15 set. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº. 666 de 24 de setembro de 2003. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo **Índice Fundamental do Direito**. Disponível em: http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0666.htm Acesso em 10 ago. 2008.

CASTRO. Manoel Cabral de. **Participação ou controle**: o dilema da atuação operária nos locais de trabalho. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1988. (Ensaio Econômico).

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

CESARINO Júnior. Antonio Ferreira. **Direito social**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1980.

CODO, Wanderley. Identidade e economia (I): espelhamento, pertencimento, individualidade. **Psicologia**: teoria e pesquisa, v. 18, n. 3, p. 297-304, 2002.

Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722002000300009

Acesso em 05 dez. 2008.

COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia**. 4. ed. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FIORAVANTI. Maurizio. **Los derechos fundamentales**: apuntes de historia de las constituciones. Tradução de Manuel Martinez Neira. Madri: Ed. Trotta, 2000.

FONSECA, Ricardo Marcelo. *A lei de terras e o advento da propriedade moderna no Brasil*. In: **ANUÁRIO mexicano de historia del derecho**: XVII, 2005, p. 97-112.

FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Maurício. **A greve geral de 17 em Curitiba**: resgate da memória operária. Curitiba: Ibert, 1996.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTR, 2002.

FOUCAULT, Michel. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, Hubert; RABINOW, Paul. **Michel Foucault**: uma trajetória filosófica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 231-249.

FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. **A aventura política positivista: um projeto republicano de tutela.** São Paulo: LTr, 1998.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 1988.

GOMES, Ângela de Castro. **A invenção do trabalhismo.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

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

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel.** Trad. de Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999.

GROSSI, Paolo. **El orden jurídico medieval.** Trad. de Franciso Tomás y Valiente y Clara Alvarez. Madrid: Marcial Pons, 1996.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira.** São Paulo: LTr, 2003.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879.** Campinas: Papirus, 1988.

LAUFER, Felipe. Renault vai suspender contrato de mil trabalhadores. **Gazeta do Povo.** Curitiba, 24.12.08, p. 18. Disponível: <http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=841842&tit=Ministerio-vai-avaliar-acordo-da-Renault-com-sindicato> acesso em: 29 dez. 2008.

LINS, Ivan. **A história do positivismo no Brasil.** São Paulo: Nacional, 1967.

LUDWIG, Celso Luiz. **Para uma filosofia jurídica da libertação: paradigmas da filosofia da libertação e direito alternativo.** Florianópolis: Conceito Editorial, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais: direito comparado e internacional, contribuições assistencial, confederativa e sindical.** 3. ed. São Paulo: 2001.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** Trad. de Reginaldo Sant'Anna. 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MAZURKEVIC, Arion. Eficácia e limites da autonomia coletiva no Brasil. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/1884/1197/1/pr%C3%A9-textuais.pdf> Acesso em: 11 ago 2008.

MESSIAS, Rosane Carvalho. **O cultivo do café nas bocas do sertão paulista: mercado interno e mão-de-obra no período de transição – 1830-1888.** São Paulo: Unesp, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical.** São Paulo: LTr, 1982.

NUNES, Antonio José Avelãs. **Industrialização e desenvolvimento: a economia política do “modelo brasileiro de desenvolvimento”.** São Paulo: Quarter Latin, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia.** São Paulo: LTr, 1997.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 1999.

POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. In: **NOVOS Estudos CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento**, n. 50. São Paulo: CEBRAP, 1998, p. 149-166.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia, Estado democrático: estudos.** São Paulo: LTr, 1993.

RUDIGER, Dorothee Susanne. Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade: o exemplo Brasil. In: ALVES, José Augusto Lindgren. (Org.). **Direito e cidadania na pós-modernidade.** Piracicaba, SP, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. A natureza jurídica do sindicato. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind.** São Paulo: LTr, 1989, p.219-227.

_____. **Princípios gerais de direito sindical.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada.** 30. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Antônio Álvares. Representação dos trabalhadores na empresa. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.) **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion.** São Paulo: Saraiva, 2001, p. 301.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Administración de talleres.** Buenos Aires: Editorial Argentina de Finanzas y Administraión, 1945.

_____. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao direito sindical**. Curitiba: Revista dos Tribunais, 1973.

URIARTE, Oscar Ermida. **Liberdade sindical**: normas internacionais, regulamentação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. 249-267.

VALENTE, Silza Maria Pazzello. **A presença rebelde na cidade sorriso**. Londrina: UEL, 1997.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicalismo no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo. Organização Sindical. In: SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ARON, Raymond. **O marxismo de Marx**. Tradução de Jorge Bastos. São Paulo: Arx, 2005.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onda negra medo branco**. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

BARCELLONA, Pietro. **I soggetti e le norma**. Milano: Giuffrè Editore, 1984. (Collana per la storia del pensiero giuridico moderno, 16).

BAUMAN, Zygmunt. **Em busca da política**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BRASIL. Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1.934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 12 jul 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm Acesso em 24.08.2008.

BRASIL. Decreto-lei n. 1.402, de 05 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. **Presidência da República**, Rio de Janeiro, 5 jul. 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del1402.htm Acesso em 24 ago. 2008.

CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. **Participação nos lucros ou resultados: subordinação e gestão da subjetividade**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/4803> Acesso em: 5 jan. 2009.

CANOTILHO, Joaquim José GOMES. **Estado de Direito**. Disponível em: <http://scholar.google.com.br/scholar> Acesso em 05 jan.2009

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASTRO. Manoel Cabral de. **Participação ou controle: o dilema da atuação operária nos locais de trabalho**. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1988. (Ensaio Econômico).

CONVENÇÃO 87: sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948. **International Labor Organization - ILOLEX**. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm> Acesso em 05 jan. 2009.

CONVENÇÃO 135: sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, 1971. **International Labor Organization - ILOLEX**. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm> Acesso em 05 jan. 2009.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.) **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 165-183.

_____. Educação e Trabalho: uma questão de direitos humanos. In: **EDUCAÇÃO em Direitos Humanos**: fundamentos técnico-metodológicos, p. 373-396. Disponível em http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/22_cap_2_artigo_14.pdf Acesso em 05 jan. 2009.

_____. Efetividade do direito do trabalho: uma mirada no “homem sem gravidade”. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.45, n.75, p.93-105, jan./jun.2007. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Aldacy_Coutinho.pdf Acesso em 15 jan. 2009.

DÂUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. Tradução de Alfred Keller; coord. José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1997.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**: curso no College de France (1975-1976). Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. **A aventura política positivista**: um projeto republicano de tutela. São Paulo: LTr, 1998.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. Agricultura e mercado de trabalho: trabalhadores brasileiros livres nas fazendas de café e na construção de ferrovias em São Paulo, 1850-1890. **Estudos Econômicos**, v. 37, n. 2, p. 353-372. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612007000200005&lng=en&nrm=iso Acesso em 10 nov. 2008.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879**. Campinas: Papirus, 1988.

LEITE, Eduardo Oliveira. **Monografia jurídica**. 7. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. (Métodos em Direito, 1).

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2005. (Coleção obra prima de cada autor)

MAZURKEVIC, Arion. **Eficácia e limites da autonomia coletiva no Brasil**. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/handle/1884/1197> Acesso em 10 nov. 2008.

MELMAN, Charles. **O homem sem gravidade**: gozar a qualquer preço. Tradução de Sandra Regina Felgueiras. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2003.

MINISTÉRIO vai avaliar acordo da Renault com sindicato. **Gazeta do povo**, Curitiba, 27 dez. 2008. Disponível em:

<http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/economia/conteudo.phtml?tl=1&id=841842&tit=Ministerio-vai-avaliar-acordo-da-Renault-com-sindicato> Acesso em 29 dez. 2008.

NUNES, Antonio José Avelãs. **Do capitalismo e do socialismo**. São Paulo: Quarter Latin, 2005.

RECOMENDAÇÃO 143: sobre los representantes de los trabajadores. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm> Acesso em 05 jan. 2009.

SINGER, Paul. **O capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica**. 4. ed. São Paulo: Moderna, 1989. (Projeto passo à frente. Coleção polêmica, 7)

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho nos países do Mercosul e Chile. Limites e possibilidades da democracia. **Fundação Friedrich Ebert Stiftung**. São Paulo: [s.n.], 2000. Disponível em:

http://www.fes.org.br/media/File/mundo_do_trabalho/liberdade_sindical_e_representacao_dos_trabalhadores_nos_locais_de_trabalho_nos_paises_do_mercosul_e_chile_2000.pdf Acesso em 15 fev. 2008.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Administración de talleres**. Buenos Aires: Editorial Argentina de Finanzas y Administraión, 1945, p. 112-113.

ANEXO 1 - Acordo Coletivo de Trabalho referente ao sistema de representação dos empregados da Volvo do Brasil Ltda (Curitiba).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO



Que entre si fazem, de um lado a **VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA**, empresa estabelecida em Curitiba PR, a Avenida Juscelino K. de Oliveira (Lateral Direita), nº 2600, inscrita no CGC/MF sob o número 43.999.424/0001-14, neste ato representada por seu procurador, no final nomeado e assinado, doravante designada EMPRESA, e de outro lado seus empregados do citado estabelecimento, assistidos pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DA GRANDE CURITIBA**, com sede a Rua Lamenha Lins, 981 em Curitiba PR, neste ato representado por seu Presidente, na forma de seus estatutos, doravante designado SINDICATO, as quais mutuamente acordam firmar as seguintes cláusulas e condições visando estabelecer (renovar) o sistema de representação dos empregados denominado **COMISSÃO INTERNA DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS DA VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA**.

CAPÍTULO 1 PRINCÍPIOS E NORMAS

CLÁUSULA 1 - OBJETIVO

A Comissão Interna de Representantes tem como objetivo manter um canal efetivo de comunicação e negociação entre a Empresa, os empregados e os seus representantes, para através do diálogo e entendimentos diretos, atender interesses mútuos, pelo que lhe compete tomar conhecimento e fornecer subsídios para a tomada de decisões que envolvam e alterem as condições de trabalho.

CLÁUSULA 2 – PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação da Comissão Interna de Representantes se orientará sempre pelos seguintes princípios:

A Empresa e os membros da Comissão Interna de Representantes manterão um relacionamento de mútuo respeito e entendimento, visando a obtenção de um bom ambiente de trabalho.

As partes poderão mutuamente sugerir mudanças na forma de atuação, visando a correção de eventuais falhas. Tais sugestões serão abordadas nas reuniões periódicas entre as partes.

É de exclusiva competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, administração e o controle de todos os seus negócios. Se qualquer interesse dos trabalhadores for atingido, individual ou coletivamente, por qualquer ato baseado nesta cláusula, a Comissão Interna de Representantes poderá, dentro das regras deste acordo, tentar modificá-lo.

CLÁUSULA 3 - COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO

A Comissão Interna de Representantes será composta por 6(seis) representantes distritais e 6(seis) suplentes, para todas as unidades da fábrica.

Parágrafo único: Não havendo interesse do distrito em ter representante na Comissão Interna de Representantes, caberá aos demais membros suprirem a referida ausência.

CLÁUSULA 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS POR ÁREAS DE SERVIÇO

Distrito 1 - Prédios 10, 140, 150 e Delivery Center
Distrito 2 - Prédio 220

1 (um) representante
1 (um) representante

Distrito 3 - Prédios 20,30, 31 e 130	1 (um) representante
Distrito 4 - Prédios 40 , 21, 70 e 160	1 (um) representante
Distrito 5 – Prédio 90, 100, Blocos A, B, C, D, E e C. Treinamento	1 (um) representante
Distrito 6 - Depósito C3	1 (um) representante

CLÁUSULA 5 - ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA COMISSÃO

Os eleitos livremente na forma deste acordo serão considerados representantes dos empregados, com atribuições de serem co-responsáveis na coordenação do relacionamento entre a empresa e seus empregados, cabendo-lhes entre outros, discutir e negociar em nome de seus representados todas as matérias que afetem os interesses dos trabalhadores.

§ 1º - A Comissão Interna de Representantes, também representará os interesses dos trabalhadores nas atividades de Lazer oferecidas pela empresa via Associação Viking..

§ 2º - A Comissão Interna de Representantes poderá apresentar ao departamento de Recursos Humanos irregularidades identificadas, relacionadas com empregados de empresas de terceiros prestadoras de serviços dentro das dependências da Volvo.

§ 3º - É atribuição do Coordenador da Comissão Interna de Representantes participar ou indicar um outro membro da Comissão no Conselho Deliberativo da VikingPrev (desde que atendam os requisitos da Lei Complementar 109 de 29/05/2001)

§ 4º - A Comissão Interna de Representantes, através de um dos seus representantes, participará do processo de integração e reciclagem dos funcionários, conforme previamente combinado com a área de treinamento.

CLÁUSULA 6 - ENCAMINHAMENTO DAS QUESTÕES

O encaminhamento das questões internas que visem o atendimento de interesses mútuos terá o seguinte andamento:

1. Em primeiro estágio a questão sempre deve ser tratada diretamente com a liderança.
2. Caso o empregado tenha problemas com a liderança, o assunto poderá ser tratado diretamente com o representante distrital.
3. Não obtendo resposta satisfatória no primeiro estágio, a questão será tratada entre o representante distrital, o empregado e a liderança.
4. No estágio final a questão será encaminhada via representante distrital para a Comissão Interna de Representantes que tratará a questão com o RH, que antes do parecer final discutirá a reivindicação com a área envolvida e a Comissão Interna de Representantes .
5. O afastamento do empregado do local de trabalho, em horário de expediente, para contato com membro da Comissão Interna de Representantes deve ser autorizado pela liderança.

CLÁUSULA 7 - DOS PRAZOS PARA RESPOSTA

Os prazos para resposta às questões referidas na cláusula anterior serão:

1. 5 (cinco) dias úteis, para a liderança ou Gerência;
2. 15 (quinze) dias úteis para a Comissão e a Empresa.

Parágrafo único: De comum acordo entre a Comissão Interna de Representantes e a Empresa poderão ser estabelecidos outros prazos, conforme a complexidade da questão.

CLÁUSULA 8 - DA COORDENAÇÃO

Os representantes titulares eleitos da Comissão escolherão entre si um Coordenador e um Secretário.

- § 1º Vagando o cargo de Coordenador, assumirá o posto o Secretário até o término do mandato, ao qual caberá diligenciar a eleição e posse do novo Secretário, no prazo de 30 dias.
- § 2º Vagando o cargo de Secretário, caberá ao Coordenador diligenciar para a eleição e posse do novo Secretário, no prazo de 30 dias.
- § 3º Após o processo eleitoral antes descrito, a Comissão Interna de Representantes comunicará a Empresa (R.H.) o resultado da eleição no prazo máximo de 3 (três) dias.
- § 4º Compete ao Coordenador:
- Ser o porta voz da Comissão junto à Empresa;
 - Delegar tarefas aos demais membros;
 - Preparar a agenda de reuniões com a Empresa;
 - Convocar e dirigir as reuniões da Comissão.
- § 5º Compete ao Secretário:
- Redigir as atas das reuniões;
 - Manter o arquivo da Comissão;
 - Auxiliar o Coordenador nas convocações e comunicações;
 - Substituir o Coordenador nos seus impedimentos.

CLÁUSULA 9 - LOCAL PARA USO DA COMISSÃO

Os membros efetivos da Comissão Interna de Representantes terão à sua disposição uma sala para o envio de correspondência e reuniões.

- § 1º Caso haja necessidade da utilização desta por iniciativa da Empresa, as partes escolherão, de comum acordo, outro local.
- § 2º A sala acima referenciada poderá ser utilizada pelos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos empregados da Volvo do Brasil, durante os horários livres para descanso/refeição e após o expediente normal da Empresa.

CLÁUSULA 10 - TEMPO LIVRE REMUNERADO

Os representantes da Comissão Interna de Representantes terão semanalmente as seguintes horas livres remuneradas:

- Coordenador – período integral;
 - Secretário – 15 horas semanais
 - Demais membros ativos – 10 horas semanais;
- d) § 1º Em virtude do grande número de empregados locados no Distrito 3 (Prédios 20,30, 31, e 130) o Suplente do Distrito passa a ter 10 horas semanais livres remuneradas para participar em reuniões interna da Comissão.
- § 2º Será automaticamente suspenso o mandato do representante que se ausentar por motivo

de férias, afastamento do trabalho decorrentes de doença ou acidente de trabalho. Nesses casos, assumirá o distrito, o suplente, enquanto perdurar seu afastamento.

- § 3º Mediante acordo prévio com a Empresa (DRH) e a seção do representante, a cada oportunidade de caráter excepcional, poderão ser concedidas horas adicionais às previstas no "caput", para o encaminhamento de assuntos urgentes e que não possam ser protelados para outra semana.
- § 4º Cada representante deverá ajustar com a liderança ou gerência no início do mandato em que período utilizará suas horas livres. Esse acordo poderá, de comum acordo, ser alterado posteriormente pelas partes interessadas.
- § 5º Após a negociação de horário, a coordenação deverá informar à Empresa, por escrito, os horários ajustados.
- § 6º No caso de contatos do representante com diversos empregados, no local de trabalho, para reuniões ou necessidade de assembléia geral nas dependências da Empresa e durante o expediente, deverá acontecer um acordo antecipado com a Empresa e as lideranças envolvidas.

CLÁUSULA 11 - REUNIÕES

Os membros da Comissão Interna de Representantes reunir-se-ão pelo menos 1 (uma) vez por mês com a Empresa.

- § 1º Participarão dessas reuniões pela Comissão Interna de Representantes o Coordenador e tantos membros da Comissão Interna de Representantes conforme a complexidade do assunto e pela Empresa empregados e/ou terceiros indicados pelo RH.
- § 2º O Coordenador da Comissão Interna de Representantes ou representante da Empresa poderão convocar reuniões extraordinárias para discutir assuntos de emergência.
- § 3º Os representantes da Comissão Interna de Representantes reunir-se-ão com um membro da direção da empresa, sempre que houver assunto de relevância, com a coordenação do RH.

CLÁUSULA 12 - ATAS DAS REUNIÕES

As atas das reuniões deverão ser referendadas por ambas as partes (Empresa e Comissão).

CLÁUSULA 13 - OUTROS ASSUNTOS

Os assuntos objetos de outras Comissões existentes na Empresa, nas quais existam participantes eleitos por empregados, devem ser tratados pelas próprias Comissões ou órgãos.

- § 1º Os assuntos relacionados com a pauta de reivindicações do Sindicato, por ocasião de acordos, convenções ou dissídios coletivos da categoria, não podem ser objeto de discussão nas reuniões, por não se constituírem estas, fórum de negociações coletivas.
- § 2º Os assuntos de interesse geral dos empregados, após análise com e pela Empresa, poderão ser publicados em edital, através de comunicação feita pela Comissão Interna de Representantes e afixados nos quadros de editais específicos da Comissão.

CAPÍTULO II NORMAS ELEITORAIS GERAIS

CLÁUSULAS 14 - ELEGIBILIDADE

Poderão candidatar-se todos os empregados que, na data do registro da candidatura, tenham no mínimo 2 (dois) anos de vínculo empregatício com a Empresa.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones below the main text.

§ 1º O candidato à representação dos empregados não poderá estar ocupando cargo de liderança em qualquer nível (sejam Horistas ou Mensalistas), ou ocupando cargo na área de Segurança Patrimonial ou do Trabalho (DSSMA), ou com contrato de trabalho suspenso.

§ 2º O candidato eleito não poderá ocupar cargo em outras comissões ou órgãos da Empresa (excetuando-se VikingPrev e Fundação Solidariedade e Associação Viking) durante o seu mandato na Comissão Interna de Representantes.

CLÁUSULA 15 - COMISSÃO ELEITORAL

45 (quarenta e cinco) dias antes das eleições, será constituída uma Comissão Eleitoral tripartite para coordenar todo o processo eleitoral de que trata este acordo.

§ 1º O prazo descrito na cláusula anterior poderá ser alterado de comum acordo entre a Comissão Interna de Representantes e a Empresa, caso surjam impedimentos legais.

§ 2º Comissão Eleitoral tripartite será constituída de 6 (seis) membros empregados ativos da Empresa, sendo 2 (dois) representantes designados pela Empresa e 2 (dois) pelo Sindicato e 2 (dois) pela Comissão Interna de Representantes.

CLÁUSULA 16 - INELEGIBILIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO ELEITORAL

Os membros da Comissão Eleitoral não poderão ser candidatos a cargo de representação dos empregados, devendo, também, manter a neutralidade no pleito.

CLÁUSULA 17 - COORDENAÇÃO DA COMISSÃO ELEITORAL

A coordenação da Comissão Eleitoral será exercida, em conjunto, por membros indicados pela Empresa e pela representação dos empregados.

CLÁUSULA 18 - COMPETÊNCIA DA COMISSÃO ELEITORAL

A finalidade básica da comissão eleitoral paritária será:

- a) Preparar o calendário eleitoral;
- b) Recepcionar as candidaturas;
- c) Decidir sobre a validade das candidaturas;
- d) Publicar listas de candidatos;
- e) Reunir-se com os candidatos inscritos para instruí-los sobre o processo eleitoral;
- f) Coordenar as eleições;
- g) Apurar votos;
- h) Publicar e proclamar os eleitos;
- i) Julgar recursos em única e última instância;
- j) Dar posse aos eleitos;
- k) Fazer atas de suas reuniões, atos e deliberações;
- l) Decidir sobre casos omissos.

CLÁUSULA 19 - TEMPO UTILIZADO PELA COMISSÃO ELEITORAL

O tempo necessário para as providências eleitorais será estabelecido de comum acordo entre a Empresa e a Comissão Eleitoral.

CLÁUSULA 20 - ELEIÇÕES

As eleições serão realizadas pelo menos 30 (trinta) dias antes do término dos mandatos dos representantes da Comissão Interna de Representantes em vigor, exceto por impedimentos legais, quando será acordado novo período, entre a Comissão e a Empresa.

CLÁUSULA 21 - COLÉGIO ELEITORAL

Compõem o Colégio Eleitoral os empregados da Empresa maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade e com mais de 3 (três) meses de trabalho efetivo na Empresa antes das eleições.

Parágrafo único: Não têm direito a voto os empregados exercentes de funções de chefia de qualquer nível, sejam horistas ou mensalistas (Diretores, Gerentes e Coordenadores) e os empregados com contrato de trabalho por prazo determinado ou suspenso.

CLÁUSULA 22 - FORMA DE VOTAÇÃO

A eleição dos representantes da Comissão Interna de Representantes será distrital, através do voto livre, direto e secreto.

- § 1º É vedado o voto por procuração.
- § 2º O voto é distrital, não podendo o eleitor votar para candidato de outros distritos.
- § 3º O eleitor deverá votar no distrito em que estiver exercendo as suas atividades funcionais e não no local onde se localiza seu centro de custo há pelo menos 60 dias. Caso contrário, deverá votar no seu setor de origem.

CLÁUSULA 23 - CANDIDATURA E SUA INSCRIÇÃO

Poderão ser candidatos à Comissão Interna de Representantes os integrantes do colégio eleitoral que preencham os requisitos da cláusula 14 (quatorze) desde acordo.

- § 1º Os candidatos serão inscritos por distritos (áreas), conforme disposto na cláusula 4 (quatro) deste acordo.
- § 2º A candidatura será individual e, para a aceitação do seu registro, deverá conter a indicação de um nome para suplente.
- § 3º O candidato será indicado e inscrito a disputar as eleições mediante requerimento dirigido a Comissão Eleitoral e previamente assinado pelo mesmo e pelo suplente.
- § 4º Não será aceita candidatura em distrito diverso de onde trabalha o candidato empregado.
- § 5º O candidato que pertencer a outro órgão interno de representação (CIPA, SINDICATO, ASSOCIAÇÃO VIKING) comprometer-se-á, formalmente, no momento da candidatura, a desligar-se daquele órgão caso seja eleito para a Comissão Interna de Representantes e caso não o faça, será considerado não eleito.
- § 6º Na hipótese de que representante da Comissão Interna de Representantes seja eleito para outro órgão de representação, estará automaticamente renunciando a Comissão Interna de Representantes.

CLÁUSULA 24 - PROPAGANDA ELEITORAL

Será lícita a propaganda nos termos das normas elaboradas pela Comissão Eleitoral e a mesma cessará na véspera do pleito.

- § 1º A Comissão Eleitoral diligenciará no sentido de ser admitida apenas propaganda conforme os padrões estabelecidos, visando a equidade na divulgação dos nomes dos candidatos.
- § 2º O material de propaganda será obrigatoriamente submetido à Comissão Eleitoral.
- § 3º As normas disciplinares e o regulamento interno da Empresa deverão ser respeitados também durante a campanha e o processo eleitoral.

CLÁUSULA 25 - APURAÇÃO DOS VOTOS

Será declarado eleito o candidato a representante dos empregados que tiver maior número de votos no seu respectivo distrito.

- § 1º Será declarado suplente o nome para tanto indicado por ocasião do registro do candidato, nos termos da cláusula 23 deste acordo.
- § 2º No caso de empate em determinado distrito eleitoral entre 2 (dois) ou mais candidatos que obtiverem o maior número de votos, será realizada nova eleição, na qual apenas os empatados concorrerão. Persistindo o empate, será considerado eleito o candidato mais antigo como empregado da Empresa, levando-se em conta, necessariamente, a última data de admissão.
- § 3º Nenhum candidato poderá ser designado para ocupar cargo na mesa apuradora.

CLÁUSULA 26 - VOTO SEM VALIDADE

O voto dado a candidato de distrito diverso ao do eleitor será considerado nulo.

Parágrafo único - O voto será anulado se na cédula estiver assinalado o nome de mais de um candidato, bem como em outras situações a critério da Comissão Eleitoral.

CLÁUSULA 27 - PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS

Com base nos resultados da apuração a Comissão Eleitoral proclamará os vencedores no primeiro dia (útil) seguinte as eleições, afixando os resultados nos quadros de avisos.

CLÁUSULA 28 - IMPUGNAÇÕES

Qualquer impugnação às candidaturas e aos resultados da apuração dos votos deverá ser feita em 48 (quarenta e oito) horas a partir da divulgação da lista dos candidatos ou dos resultados, respectivamente, sendo que a Comissão Eleitoral decidirá sobre esses recursos nas 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes, excluindo os dias em que não há expediente na Empresa.

Parágrafo único: A impugnação poderá ser apresentada somente por escrito, devendo ser assinada por no mínimo 3 (três) eleitores.

CLÁUSULA 29 - POSSE

A Comissão Eleitoral organizará e realizará a posse dos eleitos com a participação de todos os interessados e convidados, previamente acordados com a empresa, até 30 dias da proclamação dos eleitos.

- § 1º O candidato eleito que não tomar posse no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data da proclamação dos eleitos, exceto por motivo de férias; afastamento por doença; acidente; ou a serviço da Empresa (viagem), não superior a 90 (noventa) dias, perderá em definitivo



o direito a representação dos empregados, realizando-se nova eleição no distrito.

§ 2º A Comissão Eleitoral extingue-se no dia da posse dos eleitos.

CLÁUSULA 30 - DO MANDATO DA COMISSÃO

O mandato da Comissão Interna de Representantes será de 3 (três) anos, a partir do dia da posse, durante o qual a Empresa não provocará qualquer alteração na vida profissional de seus membros e que possa afetar o exercício de representação, sem antes discuti-la com a Comissão Interna de Representantes.

§ 1º Durante o mandato e ressalvadas as exceções previstas neste acordo, ficam os representantes sujeitos às demais normas, regulamentos e legislação aplicadas aos empregados em geral.

§ 2º O Representante da Comissão Interna dos Representantes poderá candidatar-se a reeleição quantas vezes tiver interesse.

§ 3º Fica estabelecido que no início do mandato dos representantes eleitos, esses deverão se reunir com suas respectivas lideranças e Gerência do DRH para discutirem e acordarem pontos relativos ao desempenho de suas funções e carreiras profissionais, bem como da representação da Comissão Interna de Representante.

CLÁUSULA 31 - DA PERDA DO MANDATO E DA SUBSTITUIÇÃO

Perde o mandato e a garantia de emprego dele decorrente o membro da Comissão Interna de Representantes que:

- a) Renunciar ao cargo para o qual foi eleito ou indicado;
- b) Deixar de fazer parte do efetivo da Empresa;
- c) For transferido, a seu próprio pedido, para um lugar de trabalho fora do distrito onde exerça a representação por um prazo superior a 90 dias;
- d) For promovido a cargo de liderança;
- e) For eleito para o cargo de Direção, Presidência do Sindicato ou Federação representativa dos empregados;
- f) For eleito para fazer parte da CIPA ou Associação dos Funcionários;
- g) For afastado do trabalho e/ou licença não remunerada por período superior a 6 (seis) meses;
- h) For destituído do cargo por decisão da maioria simples dos empregados da respectiva área eleitoral em virtude de ação negligente ou descumprimento deste acordo.

§ 1º A destituição referida no item "h" realizar-se-á através de votação secreta convocada pela Comissão Interna de Representação em conjunto com a área de Recursos Humanos da Empresa, nas seguintes hipóteses:

- a) Mediante assembléia geral dos empregados do distrito em questão com 2/3 em 1ª convocação e com qualquer número em 2ª convocação;
- b) Mediante acordo entre a Empresa e a Comissão Interna de Representantes, precedida da manifestação de qualquer das partes.

§ 2º A extinção do mandato nos moldes da cláusula 31 importa na extinção da garantia prevista na cláusula 32 do presente acordo.

de
distrito
eleição
promovido
substituição

§ 3º Ocorrendo qualquer das hipóteses anteriormente mencionadas, assume o cargo o suplente, ou:

- a) Na falta do suplente assume o titular da segunda dupla mais votada do distrito, desde que tenha obtido 50% mais 1 (um) dos votos da dupla efetiva.
- b) Caso a segunda dupla mais votada não tenha obtido os 50% mais 1 (um) dos votos exigidos no item anterior, ou que não tenha havido outra dupla, fica a critério da Comissão Interna de Representantes definir se o distrito fica sem suplente ou se nova eleição será realizada, sendo, neste caso realizada votação na forma estabelecida no presente acordo.

§ 4º No caso de existência de apenas uma chapa concorrendo à representação, será necessário um mínimo de 40%(quarenta por cento) de votos para a legitimação da eleição.

§ 5º O não atingimento do mínimo exigido no parágrafo anterior será considerado como desinteresse, dos empregados, pelo sistema de representação presente neste acordo.

CLÁUSULA 32 – GARANTIA DE EMPREGO

Os membros titulares e suplentes da Comissão Interna de Representantes não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundamentar em motivo disciplinar, técnico, econômico e/ou financeiro.

§ 1º Aos membros titulares e suplentes da Comissão Interna de Representantes é assegurada a garantia prevista no "caput" desta cláusula a partir da candidatura, se eleito, até 1 (um) ano após o encerramento do mandato ou desligamento do cargo.

§ 2º Após o término do mandato, a Empresa proporcionará um período de reciclagem profissional ao Coordenador representante não reeleito, por um prazo máximo de 3 meses, com a finalidade de possibilitar suas readaptações às atividades normais.

§ 3º Aos candidatos que não forem eleitos como Representantes da Comissão Interna de Representantes é assegurada uma garantia de emprego e/ou salário, pelo prazo de 30 (trinta) dias a contar da proclamação dos eleitos.

§ 4º Não se aplicam aos representantes da Comissão Interna de Representantes e aos candidatos não eleitos, quaisquer outras garantias além das previstas nesta cláusula.

CLÁUSULA 33 - DISPOSIÇÕES TEMPORÁRIAS

A vigência do presente acordo coletivo é de 2 (Dois) anos a partir da data de sua assinatura.

CLÁUSULA 34 - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO

Caberá ao Sindicato a negociação de todos os temas que demandem solução através de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho, com a participação da Comissão Interna de Representantes nas negociações.

CLÁUSULA 35 - REVISÃO DO ACORDO

O processo de prorrogação, revisão ou revogação total ou parcial do presente acordo coletivo ficará subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da C.L.T.

CLÁUSULA 36 – DIVULGAÇÃO

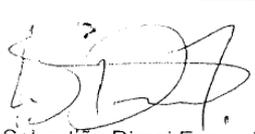
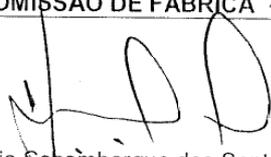
Comprometem-se as partes acordantes a divulgar os termos do presente acordo coletivo no âmbito da Empresa.

CLÁUSULA 37 - DECLARAÇÃO FINAL

Comprometem-se a Empresa, o Sindicato e os Representantes dos Empregados cumprir fielmente os termos deste acordo e a manter um clima de entendimento e respeito no relacionamento cotidiano advindo do cumprimento do mesmo. Conscientes da importância desta iniciativa e do efeito que a mesma terá no transcorrer de seu relacionamento futuro, comprometem-se as partes a envidar todos os seus esforços no sentido de que os resultados da mesma lhes sejam ampla e mutuamente satisfatórios. E, por estarem as partes, assim, de acordo, assinam em 6 vias de igual teor o presente acordo, a Diretoria da Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Metalúrgicas da Grande Curitiba, ficando três vias com a Empresa, outra para o Sindicato e outra para a Delegacia Regional do Trabalho.

Curitiba, 23 de Outubro de 2007.

Nelson Silva de Souza
 Coordenador
 Subsede Campo Largo
 R.G.: 06.601.547-0
 CPF: 878.127.977-91

 205.018.623-00 Antonio Carlos D. Morassutti VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA	Sérgio Butka S.T.I.M.M. DA GRANDE CURITIBA
 Juvenal Ferreira Adorno COMISSÃO DE FÁBRICA	 Sebastião Dirnei Fagundes COMISSÃO DE FÁBRICA
 Rogério Schembergue dos Santos COMISSÃO DE FÁBRICA	 Airton Pereira COMISSÃO DE FÁBRICA
 Aparecido Thomaz Villas Boas COMISSÃO DE FÁBRICA	 Marcio dos Santos COMISSÃO DE FÁBRICA

46212-017077/200717
Ministério do Trabalho
 Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
 Curitiba, 30 de Novembro de 2007.
 Vera Lucia Ferreira de Souza
 Seção de Registro do Trabalho/GR/PR
 Mat. 1103766

76 684 943/0001-42
 MTPS 12251
 SIND. TRASS. INDS. METAL. M. E
 LE. IND. ELET. DA GRANDE CURITIBA
 Rua Lamenha Lins, 981
 Recouças CEP 80250-020
 Curitiba - PR

ANEXO 2 - Acordo Coletivo de Trabalho sobre representação interna dos empregados da Volkswagen do Brasil (São José dos Pinhais).

ACORDO COLETIVO SOBRE REPRESENTAÇÃO INTERNA DE EMPREGADOS

ACORDO COLETIVO

A Volkswagen do Brasil Ltda., Empresa com sede na cidade de São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, na Estrada Marginal da Via Anchieta, Km 23,5 - Ala 17 -, neste ato representada por seus procuradores, doravante denominada **EMPRESA**, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico da grande Curitiba, com sede na cidade de Curitiba, estado do Paraná, à Rua Lamenha Lins, 981, centro, por seus Diretores, doravante denominado **SINDICATO**, representando neste ato os empregados da Empresa, lotados no estabelecimento fabril, sediado na estrada PR 025, KM 6,75, em Campo Largo da Roseira, município de São José dos Pinhais neste Estado, doravante denominados **EMPREGADOS**, devidamente autorizados por deliberação em assembléia dos empregados interessados, em conformidade com o artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com os Estatutos da Entidade Sindical respectiva,

CONSIDERANDO

- Que são de competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, gestão, administração e controle de todos os seus negócios e atividades;
- Que há interesses comuns dos empregados e da Empresa que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente;
- Que o diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho reduzindo ou eliminando tensões, desentendimentos e confrontos;
- Que a eficácia e a rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada no ponto mais próximo de sua ocorrência;
- Que há interesse mútuo em aprimorar o relacionamento entre a Empresa, seus empregados e o Sindicato, mediante a criação de um canal de comunicação que possibilite o entendimento entre as partes através do intercâmbio de informações e experiências, objetivando a preservação dos interesses comuns e viabilizando a solução de eventuais divergências, sem conflitos,

RESOLVEM

Firmar o presente ACORDO COLETIVO, consubstanciado nas seguintes cláusulas e condições, para regulamentar o SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO INTERNA DE EMPREGADOS na Unidade Industrial de São José dos Pinhais, no estado do Paraná.

CAPÍTULO I – DEFINIÇÕES

Para melhor entendimento e compreensão do disposto no presente Acordo Coletivo, as seguintes definições são adotadas:

- *RIE (Representação Interna de Empregados)* – comissão formada por trabalhadores da Empresa, livremente eleita pelos empregados da BUC na forma deste estatuto, para representá-los junto à Empresa de modo a aprimorar o relacionamento entre Capital e Trabalho.
- *BUC (Business Unit Curitiba)* – designação da Empresa para a sua unidade de negócios em São José dos Pinhais, estado do Paraná, que abrange a totalidade das operações industriais e dos empregados lotados na unidade.
- *ÁREA ELEITORAL* – subdivisão do espaço industrial da BUC que tem como objetivo delimitar regiões eleitorais para fins de eleição da RIE.

- *ASSUNTO INDIVIDUAL* – questão de foro limitado ao interesse pessoal de cada empregado.
- *ASSUNTO COLETIVO* – questão de interesse da totalidade dos empregados da BUC, de uma área eleitoral específica ou que envolvam empregados de mais de uma área eleitoral.

CAPÍTULO II – REGULAMENTAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DE EMPREGADOS

O Sistema de Representação Interna de Empregados da BUC será estruturado e exercido nos termos do presente Acordo Coletivo por 3 (três) Representantes eleitos em áreas eleitorais definidas no artigo 2º. Cada Representante será eleito pelos empregados da área na qual exerça suas funções.

ARTIGO 1º - ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA RIE

Os eleitos na forma deste regulamento têm a atribuição de serem responsáveis na coordenação do relacionamento entre a Empresa e seus empregados. Com este objetivo, cabe-lhes:

1.1. Receber dos empregados lotados em sua área eleitoral eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou da área, desde que relacionados com o trabalho e após cumprido o procedimento previsto no artigo 13º.

1.2. Encaminhá-los diretamente aos níveis hierárquicos responsáveis pelas respostas ou soluções na conformidade do procedimento estabelecido no artigo 14º.

1.3. Fornecer à Empresa e a seus representados, por iniciativa própria ou mediante solicitação, informações trabalhistas relacionadas com sua área, ou de interesse comum das partes signatárias do presente Acordo Coletivo.

1.4. Organizar, divulgar, distribuir e computar os resultados de votações em pesquisas internas, patrocinadas pelo Sindicato precedentes a acordos coletivos, notadamente sobre pagamento de abono em férias coletivas, alterações de horários de trabalho e suas compensações, podendo encaminhar as negociações dos respectivos acordos com a Empresa.

1.5. Buscar soluções para os problemas internos dentro dos limites do diálogo e do entendimento comum, sem violação ou constrangimento dos direitos e garantias fundamentais de seus representados.

1.6. Participar das reuniões da RIE colaborando na análise e avaliação conjunta de problemas, dados e informações porventura apresentados, manifestando-se sobre consultas feitas pela Empresa ou, ainda, aprovando sugestões e o

encaminhamento à mesma, relativos aos empregados que representam na forma e condição do presente Acordo Coletivo, e dentre outros, sobre:

- a. Sistema de benefícios;
- b. Horários, jornadas de trabalho e suas compensações;
- c. Condições locais de trabalho;
- d. Assistência médica;
- e. Planos pecúlios e aposentadorias;
- f. Alimentação;
- g. Transporte;
- h. Plano de sugestões;
- i. Qualidade, eficiência e produtividade;
- j. Lazer;
- k. Participação nos resultados;
- l. Alterações deste Regulamento;
- m. Aplicação de contratos, acordos ou convenções coletivas;

1.7. Eleger na primeira reunião da RIE, dentre os membros eleitos, um Coordenador e um Vice Coordenador da Representação.

1.8. Convocar em conjunto com Relações Trabalhistas, no caso de vacância do cargo de Representante de Empregados, novas eleições na respectiva área eleitoral, no prazo máximo de 40 (quarenta) dias, e dar posse ao Representante que vier a ser proclamado eleito.

1.9. Participar do processo de integração de novos empregados.

1.10. No cumprimento destas atribuições, inclusive das previstas no artigo 14º, poderão os Representantes de Empregados estabelecerem contatos individuais e diretos com seus representados nos locais e horários de trabalho, mediante prévio entendimento com os Líderes de Manufatura ou nível hierárquico correspondente.

1.10.1. Não havendo entendimento para que o Representante de Empregados contate seu representado no local de trabalho, deverá o Representante encaminhar solicitação a Relações Trabalhistas para que assuma a mediação do problema.

ARTIGO 2º - ÁREAS ELEITORAIS

A BUC será dividida em 3 (três) áreas eleitorais, com 1 (um) Representante cada uma, que abrangerão todos empregados e obedecerão os seguintes critérios:

2.1. 1ª Área Eleitoral – Armação e Prensas, incluindo atividades indiretas como Logística, Manutenção, Qualidade, Ferramentaria e outras;

2.2. 2ª Área Eleitoral – Pintura, incluindo atividades indiretas como Logística, Manutenção, Qualidade, Sala de Mistura de Tintas e outras;

2.3. 3ª Área Eleitoral – Montagem Final, incluindo atividades indiretas como Logística, Manutenção, Qualidade, Reparação de Veículos e outras;

2.5. As áreas administrativas, por terem atividades também vinculadas às áreas produtivas, serão enquadradas pela Comissão Eleitoral nas três áreas eleitorais acima mencionadas de tal forma a equilibrar o número de eleitores.

ARTIGO 3º - MANDATO DOS REPRESENTANTES ELEITOS

O mandato dos Representantes Eleitos será de 3 (três) anos, iniciando-se no dia fixado pelo calendário eleitoral para a posse. (Foi excluída a limitação de reeleições)

3.1. O mandato se extinguirá com a dissolução do vínculo empregatício, renúncia à representação, afastamento do trabalho por um período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, ou ainda destituição do cargo por decisão da maioria dos empregados da respectiva área eleitoral, em virtude de ação negligente ou descumprimento deste Regulamento.

3.2. A destituição referida na cláusula anterior realizar-se-á através de votação secreta, convocada pela RIE, em conjunto com Relações Trabalhistas, mediante requerimento subscrito pelo mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos empregados da respectiva área eleitoral.

3.3. Ao acusado será garantido amplo direito de defesa.

3.4. No caso de perda de mandato pelos motivos citados na cláusula 3.1, de 2 (dois) Representantes de empregados, novas eleições serão convocadas no prazo estipulado na cláusula 1.8. Caso o afastamento seja de 1 (um) representante, será convocada eleição somente naquela área.

3.5 No caso de ausência do Representante de Empregados em virtude de férias, desde que estas sejam de no mínimo 20 (vinte) dias corridos de gozo, ou em virtude de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho por período superior a 20 (vinte) dias, ficará suspenso o seu mandato podendo ser designado dentre os demais Representantes eleitos aquele que acumulará as funções do Representante ausente, mediante comunicação a Relações Trabalhistas.

3.6 Vagando o cargo de Coordenador, assumirá o posto o Vice Coordenador até o término do mandato da Representação.

CAPÍTULO III – ELEIÇÃO E POSSE DOS MEMBROS DA RIE

A eleição e posse dos membros que compõem o Sistema de Representação Interna de Empregados obedecerá fielmente as disposições a seguir.

ARTIGO 4º - ELEITORES

São eleitores todos os empregados da BUC que na data da votação tenham mais de 60 (sessenta) dias de serviço na Empresa, excluídos:

- 4.1. Os empregados afastados do trabalho;
- 4.2. Os lotados em postos externos de trabalho;
- 4.3. Os Diretores e Gerentes, os Supervisores e os Líderes de Manufatura;
- 4.4. Os empregados expatriados.

ARTIGO 5º - ELEGIBILIDADE

São elegíveis todos os empregados ativos do estabelecimento que, sendo eleitores, tenham completado período superior a 1 (um) ano de trabalho na BUC na data da inscrição e que tenham completado 18 (dezoito) anos de idade, excluídos os Diretores, Gerentes, Supervisores, Coordenadores, Líderes de Manufatura e Expatriados.

5.1. Ninguém poderá candidatar-se em área eleitoral diversa daquela em que for enquadrado na conformidade do disposto no artigo 2º.

5.2. Não poderão tomar posse aqueles empregados que tenham sido eleitos para participar de outros Órgãos ou comissões internas, salvo se renunciar ao mandato de que está investido.

ARTIGO 6º - COMISSÃO ELEITORAL

Até 40 (quarenta) dias antes do encerramento do mandato dos Representantes de Empregados, será instalada uma Comissão Eleitoral, com a finalidade de:

- a. Enquadrar eleitores nas áreas eleitorais previstas artigo 2º;
- b. Receber a indicação de candidatos e examinar, de ofício ou mediante provocação, o preenchimento dos requisitos de elegibilidade;
- c. Elaborar o calendário eleitoral;
- d. Publicar as listas de candidatos;
- e. Coordenar a campanha eleitoral;
- f. Aprovar os modelos de cédulas eleitorais;
- g. Definir e aprovar os recursos de propaganda eleitoral;
- h. Presidir à votação e à apuração dos votos;

- i. Publicar os resultados;
- j. Decidir sobre impugnações quanto à apuração;
- k. Proclamar os eleitos;
- l. Dar posse aos eleitos.

6.1. A Comissão Eleitoral será paritária e integrada por no máximo 6 (seis) pessoas, sendo 3 (três) indicadas pela Empresa e 3 (três) indicadas pelo Sindicato, desde que não concorram a eleição.

6.2. Em sua primeira reunião, a Comissão Eleitoral escolherá dentre seus membros, um Coordenador.

6.3. A Comissão Eleitoral se extinguirá com a posse dos eleitos.

ARTIGO 7º - INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS

O número de candidatos por área eleitoral é ilimitado. Entretanto, somente serão aceitas candidaturas individuais que indicarem expressamente o nome por extenso, o número de registro e o número do centro de custo do candidato.

ARTIGO 8º - CAMPANHA ELEITORAL

Aos candidatos inscritos será permitido a realização de campanha eleitoral que vise a divulgação de seu nome e sua proposta de trabalho, desde que mantida a ética e o respeito aos demais candidatos e à Empresa e seus Representantes.

8.1. A Campanha eleitoral poderá ser desenvolvida pelos candidatos, fora do expediente normal de trabalho, a partir do 5º (quinto) dia corrido subsequente à publicação das listas de candidatos, encerrando-se 24 (vinte e quatro) horas antes do início da votação.

8.2. Todo material destinado à campanha Eleitoral, antes de ser usado, deverá ser submetido ao Comitê Eleitoral para prévia aprovação.

8.3. O candidato que desrespeitar qualquer das instruções do presente Acordo Coletivo, no todo ou em parte, será passível de medida disciplinar além de ter sua candidatura impugnada mediante análise e julgamento da Comissão Eleitoral.

ARTIGO 9º - VOTAÇÕES

Todo o processo eleitoral para a RIE será conduzido pela Comissão Eleitoral que observará, além das normas e regulamentos da Empresa, as seguintes disposições:

- 9.1. Ao aprovar o calendário eleitoral, a Comissão Eleitoral deve ter em conta o prazo mínimo de 31 (trinta e um) dias úteis retroativos à data da posse para iniciar sua atividade.
- 9.2. Ninguém poderá votar em área eleitoral diversa daquela em que for enquadrado na conformidade do disposto no artigo 2º.
- 9.3. Todas as votações previstas neste regulamento serão livres, diretas e secretas, vedadas as votações por procuração.
- 9.4. Será instalada em cada área eleitoral uma mesa para coleta de votos por urna lacrada ou coletor eletrônico de votos, composta por um presidente e um mesário nomeados pela Comissão Eleitoral e pertencentes ao quadro de empregados da Empresa, excluídos os candidatos.
- 9.5. O eleitor deverá se identificar perante a mesa coletora de votos através de sua identificação funcional e assinar a relação dos votantes. A cédula eleitoral será preenchida, manuscrita ou eletronicamente, em cabine que assegure o sigilo do voto.
- 9.6. Na votação eletrônica os eleitores deverão digitar no coletor de votos apenas o número de registro do candidato.
- 9.7. Serão computados como voto "em branco" quando na cédula eleitoral não constar o número de registro de candidato.
- 9.8. Serão computados como voto "nulo" quando na cédula eleitoral constar número de registro de candidato diferente do candidato da respectiva área eleitoral ou o registro de mais de um candidato.
- 9.9. A apuração será realizada, eletronicamente ou por contagem manual, no primeiro dia útil após o término da votação. A Comissão Eleitoral registrará a votação obtida por todos os candidatos em cada área eleitoral na ordem decrescente da votação.
- 9.10. A apuração será presidida pelo Coordenador da Comissão Eleitoral indicado conforme cláusula 6.2 deste regulamento.

ARTIGO 10 - PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS E RECURSOS

A Comissão Eleitoral proclamará eleito o primeiro nome mais votado na lista de candidatos em cada área eleitoral e publicará o resultado das eleições depois de observadas as regulamentações seguintes:

10.1. A votação obtida por todos os demais candidatos em cada área eleitoral será registrada em protocolo, na ordem decrescente de votação.

10.2. No caso de empate em determinada área eleitoral, entre dois ou mais candidatos que obtiverem mesmo número de votos, será realizada nova eleição na qual apenas estes concorrerão. Persistindo o empate, será considerado eleito o candidato mais antigo como empregado da Empresa levando-se em conta, necessariamente, a última data de admissão. Persistindo o empate, será considerado eleito o candidato de maior idade.

10.3. Nos 2 (dois) dias úteis que se seguirem à proclamação dos resultados, a Comissão Eleitoral receberá impugnações, por escrito, devendo julgá-las em uma só reunião, em única e última instância, dentro de 2 (dois) dias úteis.

10.4. Havendo empate nas deliberações da Comissão Eleitoral, a decisão será fixada de comum acordo entre a Empresa e o Sindicato.

10.5. Não tendo sido apresentada impugnação aos resultados ou julgadas em definitivo as que tiverem sido apresentadas, a Comissão Eleitoral determinará data e empossará os eleitos .

10.6. O não comparecimento de candidato eleito ao ato da posse não impedirá a posse, devendo ser designada nova data para a posse do ausente, prevalecendo, todavia, para contagem do prazo do mandato, o estabelecido no artigo 3º.

10.7. O candidato eleito que não tomar posse no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data designada na forma da cláusula 10.5 perderá em definitivo o direito à representação, com nova eleição na respectiva área eleitoral, na forma da cláusula 1.8.

10.7.1. Na hipótese de impedimento da posse por afastamento decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional, o prazo acima será dilatado para 60 (sessenta) dias.

CAPÍTULO IV – DIREITOS E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DA RIE

A competência dos Representantes eleitos, para o bom desempenho das atribuições previstas no Regulamento estabelecido por este Acordo Coletivo, limita-se aos termos nele contidos e à área eleitoral que representam na BUC.

ARTIGO 11º - RELATIVOS AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Além daqueles especificados nos respectivos contratos de trabalho, a Empresa garante, adicionalmente, aos membros eleitos para Representante de Empregados:

11.1. Fica mantida a continuidade da política de remuneração e benefícios adotadas pela Empresa e demais vantagens decorrentes do seu contrato de trabalho.

11.2. Fica assegurada aos membros eleitos e empossados na forma deste Acordo Coletivo garantia no emprego desde a aceitação de suas candidaturas pela Comissão Eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do seu mandato.

11.3. O Representante de Empregados somente será transferido de seu distrito eleitoral a seu pedido, renunciando neste caso, ao mandato da representação.

11.4. Ressalvadas as exceções previstas, ficam os Representantes sujeitos às rotinas, estágios de relacionamento, formas de encaminhamento de problemas, atuações, responsabilidades, regimentos internos e disciplinares, bem como às demais normas ou regulamentos aplicáveis aos empregados em geral.

ARTIGO 12º - RELATIVOS AO CUMPRIMENTO DO MANDATO DE REPRESENTANTE

A fim de dar pleno cumprimento às tarefas decorrentes do mandato, ficarão os Representantes eleitos e empossados liberados em tempo integral das atividades para as quais tenham sido originalmente contratados, sem prejuízo do seu salário.

12.1. A liberação de que trata este artigo não exime o Representante de Empregados de cumprir os horários de trabalho e a jornada semanal adotados pela Empresa.

12.2. As ausências que se fizerem necessárias no desempenho de suas atividades como Representante de Empregados devem ser previamente comunicadas à Gerência de Relações Trabalhistas e por ela autorizadas.

12.3. A Empresa facilitará à RIE o acesso à todas as suas dependências para divulgação aos empregados de comunicados de interesse coletivo.

12.4. A distribuição de qualquer material informativo pela RIE deverá ser feita exclusivamente na portaria da Empresa quando da entrada ou saída de empregados.

12.5. O material informativo distribuído pela RIE aos empregados ou afixados em quadros de aviso, não poderá conter palavras ou mensagens que desabonem a imagem dos empregados, da Empresa ou pessoas da sua administração.

12.6. São vedadas quaisquer assembleias ou reuniões com empregados conduzidas por membros da RIE durante a jornada de trabalho sem prévia autorização de Relações Trabalhistas.

CAPÍTULO V – PROCEDIMENTO PARA ENCAMINHAMENTO DE ASSUNTOS

Como forma de agilizar e disciplinar o encaminhamento de assuntos para apreciação e deliberação da Empresa, o seguinte procedimento fica estabelecido:

ARTIGO 13º - ENCAMINHAMENTO PELOS PRÓPRIOS EMPREGADOS

13.1. Os empregados deverão, inicialmente, encaminhar ao Líder de Manufatura, ou nível hierárquico correspondente, eventuais solicitações decorrentes de direitos assegurados pela legislação trabalhista, pelo contrato individual de trabalho, por convenções ou acordos coletivos, pelos regulamentos internos de trabalho e demais sistemas adotados pela Empresa.

13.2. Se insatisfeitos com a decisão referente a sua solicitação, na conformidade da cláusula anterior, poderão os empregados recorrer ao procedimento regulado no artigo 14º.

13.3. Solicitarão, conseqüentemente, ao respectivo Líder de Manufatura, ou nível hierárquico correspondente, a devida autorização para contato com o Representante de sua área eleitoral quando em horário coincidente com sua jornada de trabalho.

ARTIGO 14º - ENCAMINHAMENTO ATRAVÉS DA RIE

Frustrada a tentativa de solução encaminhada pelo empregado ao seu respectivo Líder de Manufatura, ou nível hierárquico correspondente, ou insatisfeito com a decisão, pode o empregado reencaminhar o assunto através do Representante de Empregados da área que o fará obedecendo os seguintes estágios:

14.1. PARA ASSUNTOS INDIVIDUAIS OU COLETIVOS DA ÁREA ELEITORAL

14.1.1. *Representante/Líder de Manufatura:* Podem os empregados recorrerem ao Representante de sua área eleitoral para que este apresente, verbalmente, as reivindicações individuais ou coletivas dos seus representados ao Líder de Manufatura, ou ao nível hierárquico correspondente, dando resposta fundamentada no prazo de 10 (dez) dias.

14.1.2. *Representante/Gerência:* Se insatisfeito com a resposta dada no estágio anterior, pode o Representante reapresentar a reivindicação à gerência da área dos representados, que analisará a reivindicação dando resposta fundamentada no prazo de 15 (quinze) dias.

14.1.3. *Representante/Relações Trabalhistas:* Persistindo insatisfação com a resposta dada, o Representante poderá apresentar recurso a Relações Trabalhistas, por escrito e em formulário apropriado, que deverá comunicar a resolução conclusiva

ao Representante solicitante, com a devida fundamentação, no prazo de 15 (quinze) dias.

14.2. PARA ASSUNTOS DE INTERESSE COLETIVO DA BUC

14.2.1. RIE/Relações Trabalhistas: Serão encaminhados pelo Coordenador da RIE, através de formulário apropriado, a Relações Trabalhistas que terá prazo de 15 (quinze) dias para se manifestar sobre a reivindicação, fundamentando a resposta.

14.2.2. RIE/Gerência de Recursos Humanos: Se insatisfeita com a resposta do assunto encaminhado a Relações Trabalhistas, a Coordenação poderá recorrer à Gerência de Recursos Humanos, que deverá apresentar suas conclusões fundamentadas, no prazo de 15 (quinze) dias.

CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 15º - Ficarão liberados da jornada integral e ou parcial de trabalho, conforme especificado abaixo, tendo os mesmos direitos e deveres descritos nos artigos 11º e 12º, a partir da assinatura deste **ACORDO COLETIVO** até o final do mandato da RIE, os **DIRIGENTES SINDICAIS** abaixo indicados:

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 16º - Após a discussão dos assuntos entre a Empresa, o Sindicato e a RIE, caberá à Empresa a responsabilidade pelas providências, definição e adoção das medidas cabíveis, através das pessoas e das áreas por ela designadas.

Artigo 16º - Os níveis administrativos designados pela Empresa para responder aos assuntos encaminhados na conformidade do capítulo V e seus artigos, comprometem-se a dedicar todo o interesse na análise, discussão e resolução dos mesmos a fim de concluí-los com brevidade, havendo procedência e viabilidade.

Artigo 17º - Comprometem-se, por seu turno, os Representantes de Empregados, a verificar previamente se seus representados cumpriram o encaminhamento inicial ao Líder de Manufatura, ou nível hierárquico correspondente, na conformidade do artigo 13º e a observar fielmente os estágios inseridos naquele procedimento, bem como em desestimular a apresentação de reivindicações desprovidas de fundamento.

Artigo 18º - Alterações neste Regulamento somente serão possíveis mediante análise e discussão entre as partes e terão vigência apenas por aditamento, retificação ou alteração do presente Acordo Coletivo.

Artigo 19º - O presente Acordo Coletivo não exclui o tratamento pelo Sindicato, a qualquer momento, dos assuntos de sua competência.

Artigo 20º - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo fica subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 21º - A vigência do presente Acordo Coletivo é de 02 (dois) anos a contar da data de sua assinatura. Após este prazo, caso não haja manifestação contrária das partes, sua vigência fica estendida para um novo período de 01 (um) ano.

Artigo 22º - Comprometem-se as partes a divulgar os termos do presente Acordo Coletivo aos seus representados.

Artigo 23º - As divergências porventura surgidas na aplicação deste Acordo Coletivo serão dirimidas mediante entendimentos entre a Empresa e o Sindicato. Em não solucionadas, poderão ser levadas à apreciação da Justiça do Trabalho.

Por estarem justas e acertadas e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo, em 5 (cinco) vias de igual teor, comprometendo-se, consoante dispõe o Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho.

São José dos Pinhais, 15 de maio de 2006.

VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA

TESTEMUNHAS:

(E\Maurício\Acordos\RIE\Minuta)

ANEXO 3 - Acordo Coletivo de Trabalho - Regimento Interno dos delegados sindicais dos empregados da Renault do Brasil (São José dos Pinhais).



RENAULT

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

REGIMENTO INTERNO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Renault do Brasil, CNPJ nº 00.913.443/0001-73, e Inscrição Estadual - n.º 9.010.2000-05, com sede na Avenida Renault, n.º 1300, Borda do Campo, em São José dos Pinhais, Estado do Paraná, doravante denominada EMPRESA, neste ato, na forma de seu Estatuto Social, devidamente representada pelo abaixo assinado e o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico da Grande Curitiba**, com sede na cidade de Curitiba, à Rua Lamenha Lins, nº 981, Centro, doravante denominado SINDICATO, neste ato, na forma de seu estatuto Social, devidamente representado pelo seu presidente abaixo assinado celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, consubstanciado nos seguintes princípios e normas:

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

As Partes acima indicadas, RECONHECENDO que:

1. são de competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, gestão, administração e controle de todos os seus negócios e atividades;
2. há interesse comum dos Empregados e da Empresa que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente;
3. o entendimento, o diálogo, a negociação e o acordo são os meios mais adequados para a solução de problemas e conflitos internos;
4. a eficiência e rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada de forma conjunta no ponto mais próximo de sua ocorrência;
5. o diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação, e, conseqüentemente, promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho, reduzindo ou eliminando tensões, desconfortos, desentendimentos e confrontos;
6. estão a Empresa e o Sindicato interessados e dispostos a prestigiar e acatar entendimentos diretos havidos entre a Empresa e seus Empregados, bem como os resultados decorrentes, desde que tais entendimentos não acarretem prejuízos diretos ou indiretos aos Empregados;

RESOLVEM

Implantar Sistema de Representação composto de DELEGADOS SINDICAIS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS do Complexo Ayrton Senna, compreendendo as áreas de fabricação (CVP, CVU e CMO) doravante designadas simplesmente “Delegados Sindicais”, que, cuja existência e atuação se regerá de conformidade com os termos e condições constantes deste REGIMENTO INTERNO:

REGIMENTO INTERNO DOS DELEGADOS SINDICAIS DOS OBJETIVOS DOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 1º - Os Delegados Sindicais constituem-se em um canal adicional de comunicação entre a Empresa e seus Empregados diretos, em busca do aprimoramento das relações de trabalho.

DA ELEIÇÃO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 2º - Os Delegados Sindicais serão empregados da Empresa, eleitos através do voto direto e secreto, segundo as normas constantes do Processo Eleitoral – Anexo I, que integra este Regimento para todos os efeitos legais.

DA COORDENAÇÃO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 3º - Os Delegados Sindicais, durante o período de mandato, serão representados perante a Empresa por Coordenador escolhido entre os Delegados eleitos e indicado pelo Sindicato.

Parágrafo Único – Compete ao Coordenador:

- a) convocar e dirigir as reuniões dos Delegados Sindicais;
- b) representar os demais membros perante a Empresa, fazendo-se acompanhar, nestes contatos, quando cabível, pelos demais Delegados Sindicais;
- c) preparar a agenda de assuntos a ser debatido com a Empresa, encaminhando-a a área de Relações

Trabalhistas, para discussão nas reuniões que se realizarão na forma do artigo 23 deste Regimento.

DOS DISTRITOS ELEITORAIS

Art. 4º - Para efeito de dimensionamento desta gestão o número dos Delegados Sindicais é estabelecido em 05(cinco) representantes, incluídos entre estes o Coordenador, e sem suplentes, para todo o Complexo Ayrton Senna, distribuído pelas áreas de Carroceria, Pintura, Montagem da CVP, Motores e Veículos Utilitários, sendo que haverá eleição de somente um (um) representante para cada uma das áreas designadas.

Parágrafo Primeiro – A eleição para Delegado Sindical será individual e por Área de Trabalho entre as áreas designadas no caput deste artigo.

Parágrafo Segundo – Todo o empregado que tenha no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço regular e em força na sua Área de Trabalho poderá candidatar-se à eleição para Delegado Sindical da sua Área de Trabalho.

Parágrafo Terceiro - O empregado que se candidatar à eleição na sua Área de Trabalho, deverá fazê-lo no período de 10 (dez) dias contados a partir da abertura do processo eleitoral, não havendo limite no número de candidatos inscritos.

Parágrafo Quarto - Estarão representados no presente instrumento os empregados e setores produtivos da Empresa lotados nos estabelecimentos localizados no Complexo Ayrton Senna.

DAS ATRIBUIÇÕES DOS DELEGADOS SINDICAIS ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Art. 5º - São atribuições dos Delegados Sindicais:

1. Receber dos empregados, depois de cumpridos por estes os procedimentos previstos no artigo 11, seus assuntos que digam respeito às suas relações de trabalho com a Empresa, e conforme os assuntos mencionados no artigo 8º deste Regimento. Relativamente ao artigo 7º, a participação dos Delegados Sindicais, quando cabível, será feita exclusivamente em conjunto com os representantes da CIPA.
2. encaminhar os assuntos de que trata o inciso I, diretamente aos níveis hierárquicos responsáveis pelas respostas ou soluções, observados os procedimentos contidos no presente Regimento;
3. promover os entendimentos diretos com a Empresa, no encaminhamento de situações ligadas às relações de trabalho que não sejam de competência legal do Sindicato.

Art. 6º - Além de tratar de assuntos relativos a sua área de responsabilidade, os Delegados Sindicais poderão atuar igualmente em temas coletivos, a exceção dos assuntos previstos nos artigos 7 e 9 abaixo indicados, com assistência do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba.

Art. 7º - Os assuntos de higiene, segurança e medicina do trabalho são de competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. A participação dos Delegados Sindicais em relação aos assuntos de competência da CIPA, quando cabíveis somente deverão ser apresentadas em conjunto com a CIPA.

Art. 8º - Os Delegados Sindicais, a critério do Coordenador, poderão participar de assuntos constantes das pautas de reivindicações apresentadas pelo Sindicato, por ocasião das negociações coletivas entre Sindicato Profissional e Sindicatos ou Federações de Empresas.

Art. 9º - Para o bom desempenho das atribuições previstas neste Regimento, a competência de cada um dos membros eleitos Delegados Sindicais, limita-se aos termos nele contidos.

Art. 10º – Após a discussão dos assuntos entre a Empresa e os Delegados Sindicais, caberá à Empresa a responsabilidade pelas providências, definição e adoção das medidas cabíveis, através das pessoas e das áreas por esta designadas, dentro dos prazos acordados.

DO PROCESSO DE ENCAMINHAMENTO DAS REIVINDICAÇÕES

Art. 11º – A hierarquia imediata é responsável pela avaliação da viabilidade de atendimento de todas as solicitações, reclamações e sugestões apresentadas pelo empregado diretamente a ela ou, em um segundo momento, pelos Delegados Sindicais relativas às condições de trabalho na Empresa, sendo que contam com o apoio dos serviços especializados prestados pela área de Recursos Humanos da Empresa, para assessorá-los convenientemente.

Parágrafo primeiro: Os empregados, para os fins deste artigo, deverão sempre recorrer ao seu superior imediato e, se insatisfeito com a resposta obtida, recorrer ao GRH de sua Direção. Caso ainda continue insatisfeito e apenas nesta hipótese, cumprido o processo aqui descrito, recorrerá ao Delegado Sindical de seu Distrito e representação, conforme definido no artigo 4.º .

Parágrafo segundo: O Delegado Sindical ao ser procurado por um empregado que tenha cumprido o processo previsto no caput e parágrafo primeiro deste artigo, cumprirá ele próprio o mesmo procedimento, buscando a solução primeiramente com o superior imediato do empregado e, em seguida, com o GRH de sua Direção.

Art. 12º - As situações não solucionadas conforme previsto no artigo 11 serão encaminhadas por escrito, pelo Coordenador dos Delegados Sindicais à Área de Relações Trabalhistas e discutidas na reunião mensal, na conformidade com os artigos 23 e 24 e seus parágrafos.

Art. 13º – O Processo de encaminhamento, análise e solução das questões que envolvam o distrito respeitará os seguintes estágios:

1º Estágio

Os assuntos coletivos serão encaminhados pelo Coordenador dos Delegados Sindicais diretamente à Área de Relações Trabalhistas, para discussão na reunião mensal, mediante agenda prévia, de conformidade com os artigos 23 e 24 e seus parágrafos.

2º Estágio

Em última instância, dentro do prazo definido na reunião mensal com os Delegados Sindicais, a Empresa apresentará a sua posição frente às questões levantadas.

Parágrafo Único – Não poderão ocorrer assembleias internas salvo se, excepcionalmente, for acordado entre o Coordenador dos Delegados Sindicais e a Direção da Empresa, através da Direção de Recursos Humanos.

Art. 14º – Os níveis hierárquicos designados pela Empresa para responder às questões encaminhadas, sejam individuais ou coletivas, na conformidade com os estágios anteriormente estabelecidos, comprometem-se a dedicar todos os esforços na análise, discussão e solução dos mesmos, a fim de concluí-los com brevidade, havendo procedência e viabilidade.

Art. 15º – Comprometem-se os Delegados Sindicais a observar fielmente os estágios inseridos neste procedimento, e a desestimular a apresentação de reivindicações desprovidas de fundamento.

Art. 16º - A preocupação com detalhes burocráticos ou documentais será a mínima necessária, uma vez que as Partes se comprometem a envidar esforços para que as questões levantadas tenham atendimento pronto, direto e orientado pelo princípio de respeito aos empregados e as normas de diretrizes da Empresa.

LOCAL DE ATENDIMENTO

Art. 17º– A Empresa manterá para os Delegados Sindicais uma sala, equipada com uma mesa, cadeiras, um ramal telefônico interno, material de expediente e arquivo, para atendimento dos empregados, e para o desempenho das atribuições definidas neste Regimento.

Parágrafo Único: A utilização da sala destinada aos Delegados Sindicais terá o seu uso destinado especificamente às atribuições definidas neste regimento. A violação quanto a utilização especificada, será objeto de discussão junto aos Delegados Sindicais e o Sindicato quanto a manutenção da sala.

DO MANDATO DOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 18º – O mandato dos Delegados Sindicais será exatamente igual ao da atual Diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, com vigência até **06/01/2008**.

DA PERDA DO MANDATO E SUBSTITUIÇÃO

Art. 19º– O Delegado Sindical perderá o mandato e as garantias asseguradas neste Regimento, quando:

1. renunciar ao cargo para o qual foi eleito;
2. cessar o vínculo empregatício, observado o disposto no artigo 21;
3. aceitar promoção ou transferência para os cargos de hierarquia, coordenação e gerência, e área de Recursos Humanos, por serem incompatíveis com a autonomia e independência necessária a representação;

4. for destituído do cargo para o qual foi eleito em virtude de negligência ou descumprimento deste Regimento devidamente comprovado.

Art. 20° – Nos casos de perda de mandato, em 30 (trinta) dias será convocada à eleição de outro empregado da respectiva Área de Trabalho para atuar como Delegado Sindical, a fim de que o membro substituto conclua o mandato do substituído.

Parágrafo Primeiro – A eleição do substituto respeitará a regulamentação do Processo Eleitoral contida no Anexo I deste Regimento. Parágrafo Segundo – O término do mandato do membro substituído, eleito nas condições estipuladas neste artigo, coincidirá com o término do mandato dos demais integrantes empossados como Delegados Sindicais.

DAS GARANTIAS AOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 21° – Fica assegurada aos Delegados Sindicais garantia de emprego a partir do registro de suas candidaturas até 12 (doze) meses após o término do mandato, salvo nos casos de falta grave, bem como a destituição verificada nos termos do artigo 482, da CLT.

Parágrafo Primeiro – A garantia de emprego dos candidatos não eleitos terá início no registro de suas candidaturas, e cessará com a proclamação dos eleitos.

Parágrafo Segundo – A renúncia à candidatura ou ao mandato implicará na perda das garantias asseguradas nesta cláusula.

DO HORÁRIO LIVRE REMUNERADO

Art. 22° – O Coordenador dos Delegados Sindicais, terá tempo livre remunerado integral e os demais Delegados Sindicais terão 50 % (cinquenta por cento) de sua jornada normal de trabalho semanal, negociado previamente com o seu nível hierárquico. Durante os 50% (cinquenta por cento) restantes de sua jornada de trabalho semanal, deverão obrigatoriamente permanecer em suas atividades contratuais e/ou designadas pelas suas hierarquias.

Toda e qualquer ausência do posto de trabalho deverá ser computado no tempo livre.

Parágrafo Primeiro – O horário livre remunerado definido no “caput” deste artigo, entre o Delegado Sindical e a sua hierarquia, somente poderá ser alterado mediante acordo prévio entre as Partes.

Parágrafo Segundo - As reuniões entre os Delegados Sindicais poderão ser realizadas fora do horário livre remunerado, desde que não ultrapassem o limite de uma hora por semana, não cumulativa com a semana seguinte.

Parágrafo Terceiro - Em adição as horas utilizadas nas reuniões mensais com a Empresa, será permitida prorrogação até o limite de 1 (uma) hora do horário livre remunerado.

Parágrafo Quarto – O horário livre remunerado não utilizado em um dia não será cumulativo com o de outro dia, nem sofrerá acréscimo pela redução de dias de trabalho, em caso de pontes de feriado, faltas justificadas ao serviço, férias, ou outros tipos de afastamento, aplicando-se este mesmo critério ao limite fixado no parágrafo segundo, salvo negociações com as respectivas hierarquias.

Parágrafo Quinto – Os Delegados Sindicais serão liberados pelo prazo máximo de 15 (quinze) dias, sucessivos ou alternados, durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, para que, sem prejuízo de seus salários, possam comparecer a assembléias, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, desde que haja comunicação prévia com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, com a comprovação do efetivo comparecimento ao evento.

DAS REUNIÕES DOS DELEGADOS SINDICAIS COM A EMPRESA

Art. 23° – Será realizada uma reunião mensal com os Delegados Sindicais com a Empresa, cuja duração não será computada no horário livre remunerado, para serem analisados casos individuais pendentes e assuntos de mútuo interesse.

Parágrafo Único - Em função da pauta a área de Relações Trabalhistas terá uma discussão prévia com as Direções envolvidas.

Art. 24° – Essas reuniões têm como objetivo a discussão de reivindicações, sugestões e proposições apresentadas mediante agenda prévia, por quaisquer das Partes, que se comprometem a discutir com profundidade e interesse os assuntos apresentados, de tal forma que as reuniões se tornem eficiente instrumento para a melhoria do relacionamento entre Empresa e Empregados.

Parágrafo Primeiro - A solicitação de inclusão de assuntos na agenda deverá ser encaminhada pelo Coordenador dos Delegados Sindicais à área de Relações Trabalhistas e Sindicais, com antecedência mínima de uma semana.

Parágrafo Segundo - Participarão dessas reuniões, os Delegados Sindicais integrantes da Coordenação, respeitada a condição prevista no artigo 3°, parágrafo único, alínea “b”, e, pela Empresa, igual número de participantes, por esta indicados.

Parágrafo Terceiro – Os Delegados Sindicais e a Empresa, de comum acordo, poderão convocar reuniões extraordinárias para discussão de assuntos de urgência.

DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES

Art. 25 °- Uma vez que os membros eleitos terão locais próprios para reuniões, fica vedado o uso de qualquer outro local ou bem integrante do patrimônio da Empresa, sem que esta prévia e expressamente o autorize.

Parágrafo único: é vedado a atividade Sindical no interior da fábrica, durante a atividade produtiva, seja para contatos com empregados seja para distribuição de folhetos, panfletos, ou para qualquer outra atividade alheia as tarefas de cada Área de Trabalho. A única exceção é para os contatos previstos no artigo 13, realizados nos horários livres conforme o artigo 22.

Art. 26° – Obrigam-se a Empresa, o Sindicato e os Delegados Sindicais a cumprir fielmente os termos deste Regimento e a manter um clima de entendimento e respeito mútuo no relacionamento cotidiano advindo do cumprimento do mesmo, sem ofensas pessoais, ou que visem a desabonar a imagem dos empregados, da Empresa, e de suas hierarquias, prepostos e demais lideranças, bem como do Sindicato.

Art. 27° - Os Delegados Sindicais deverão prestigiar e acatar os resultados obtidos no seu relacionamento com a Empresa, não utilizando sua condição para obter vantagens ou benefícios pessoais.

Art. 28° – Ressalvadas as condições deste Regimento, ficam os Delegados Sindicais sujeitos às rotinas, responsabilidade e limites de horas livres fixados neste instrumento, bem como, às demais normas ou regulamentos aplicáveis aos empregados em geral.

DA DIVULGAÇÃO DE ASSUNTOS PELOS DELEGADOS SINDICAIS

Art. 29° – A Empresa manterá a disposição dos Delegados Sindicais, em locais de fácil acesso para os empregados, quadros de avisos, devidamente identificados, para afixação de comunicados de interesse coletivo. Estes locais deverão ser definidos em conjunto com a Direção de Recursos Humanos quer quanto à quantidade, localização e tamanho.

Parágrafo Único – As Partes comprometem-se a avaliar periodicamente a quantidade de quadros necessários e os locais aonde se encontram instalados, em decorrência de mudanças que venham a ocorrer no layout da fábrica.

Art. 30° – A distribuição de material informativo, pelos Delegados Sindicais, deverá ser feita na portaria, quando da entrada e/ou saída, ou através de caixas de avisos, adequadas para tal, ou na sala dos Delegados Sindicais a serem providenciadas e instaladas pela Empresa, em locais de fácil acesso, não podendo tal distribuição se dar no local de trabalho, nem durante o expediente dos empregados.

Art. 31°– O material informativo distribuído aos empregados, ou afixado em quadro de avisos, pelos Delegados Sindicais não poderá conter palavras ou mensagens que desabonem a imagem dos empregados, da Empresa, ou pessoas da sua administração, bem como do Sindicato.

DO FORO COMPETENTE

Art. 32° – As eventuais dúvidas, controvérsias e conflitos decorrentes da aplicação do presente Regimento serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, em se tratando de

matérias concernentes às relações de trabalho, e pela Justiça Comum, no que diz respeito às obrigações de caráter civil e criminal.

DA VIGÊNCIA DO REGIMENTO

Art. 33º – A vigência deste Regimento se dará, a partir da data da assinatura do mesmo, até **06/01/2008**. Necessidades específicas e ou conjunturais poderão levar uma das Partes a solicitar à outra, revisão deste período.

DA REVISÃO DO ACORDO COLETIVO

Art. 34º– No trimestre que anteceder ao término da vigência do presente, as Partes procederão a uma avaliação do mesmo, objetivando alterações que aprimorem o relacionamento entre a Empresa e os Empregados, que entrarão em vigor no próximo período de vigência.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35º – Caso sobrevenha, por força de lei, sentença normativa ou convenção coletiva, a instituição de algum sistema de representação interna de empregados, ainda que em decorrência de regulamentação do disposto no artigo 11, da Constituição Federal, o presente acordo terá sua validade até a implantação do novo sistema, ficando ressalvado que, desde que a lei o permita, as Partes poderão optar pelo modelo ora acordado, que, sob hipótese alguma, será cumulativo com o outro.

Parágrafo Único - Os Delegados Sindicais investidos nessas funções mediante este instrumento, tomarão posse em **07/03/2005**, cujo mandato encerrar-se-á em **06/01/2008**.

Art. 36º– Quaisquer alterações deste Regimento somente entrarão em vigor mediante Acordo Coletivo entre a Empresa, Sindicato e os Delegados Sindicais.

Art. 37º – O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

São José dos Pinhais, 01 de fevereiro de 2005.

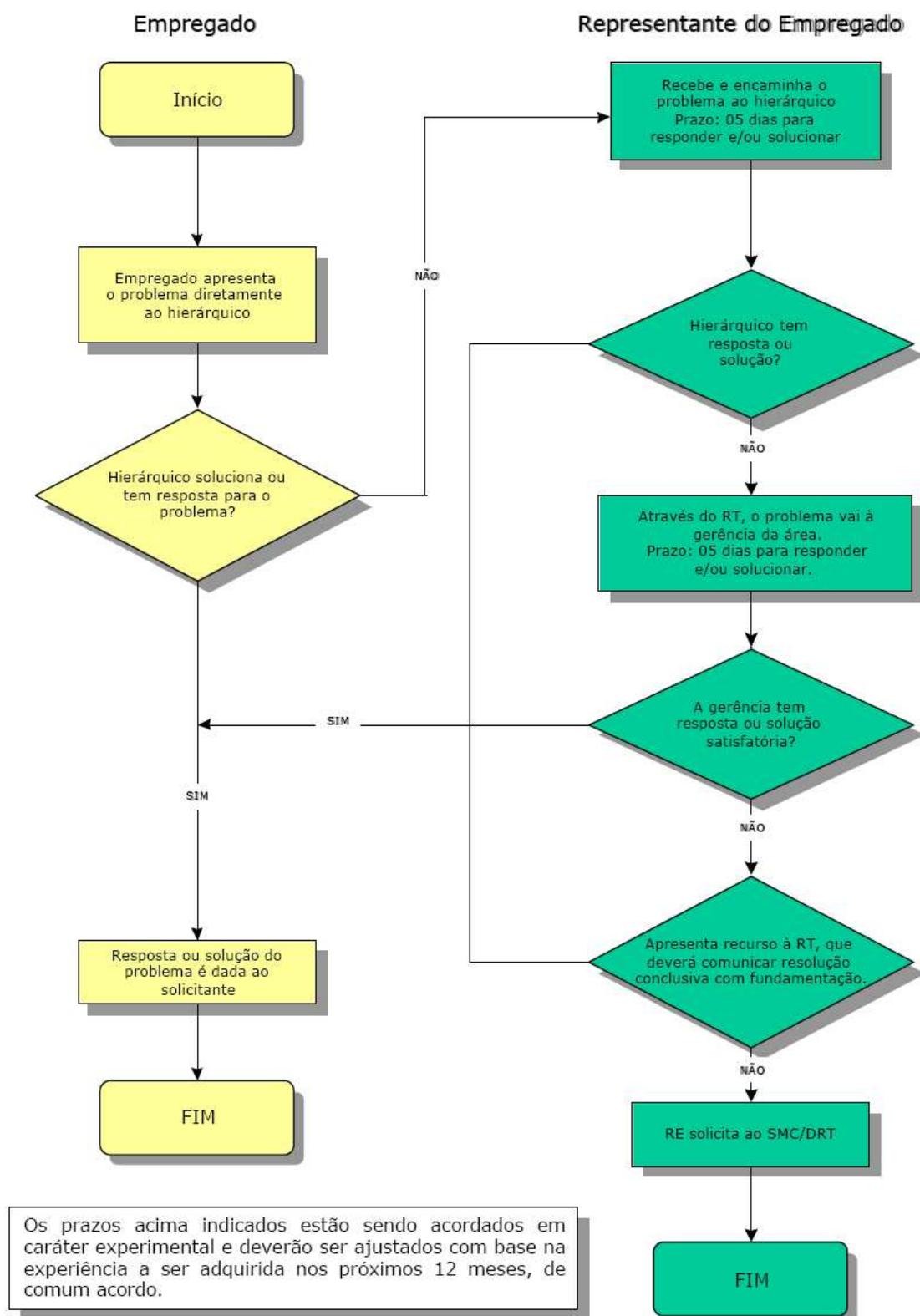
RENAULT DO BRASIL S.A.

Gerente de Relações Sociais

**Gerente de Relações
Trabalhistas e Sindicais**

Presidente Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba

Anexo I - PROCESSO DE ENCAMINHAMENTO DAS REIVINDICAÇÕES



Anexo II – PROCESSO ELEITORAL DAS NORMAS ELEITORAIS GERAIS

Art 1º - A eleição dos Delegados Sindicais, inscritos em caráter individual com colégio eleitoral aberto para toda a fábrica, será feita por votação direta e secreta, da qual participarão todos os eleitores da fábrica, em suas respectivas Áreas de Trabalho, sendo vedado o voto por procuração.

Parágrafo Único - O voto será facultativo, sendo que a validade da eleição dependerá do comparecimento de, pelo menos, cinquenta por cento mais um dos eleitores da respectiva Área de Trabalho.

Art 2º - A candidatura é individual e distribuída por Área de Trabalho, designadas como Carroceria, Pintura e Montagem da CVP, Motores e Veículos Utilitários, considerando-se eleito candidato que obtiver maioria simples de voto em eleição única.

Art 3º - O presente Processo Eleitoral não poderá criar condições que privilegiem qualquer candidato inscrito.

Art 4º - Será constituído um Comitê Eleitoral, formado por 10 (dez) membros. Parágrafo Primeiro – Por ocasião da organização do Processo Eleitoral dos Delegados Sindicais, 5 (cinco) membros do Comitê Eleitoral serão indicados pelo Sindicato e os outros 5 (cinco) pela Empresa.

Parágrafo Segundo – Todos os membros do Comitê Eleitoral por Parte da Empresa devem ser empregados ativos, e os membros do Sindicato devem pertencer à sua Diretoria.

Parágrafo Terceiro – Os membros do Comitê Eleitoral escolherão entre si um Coordenador e um Secretário para o funcionamento do mesmo, não podendo os dois cargos pertencer a uma só das Partes.

Parágrafo Quarto – É vedada a indicação, para o Comitê Eleitoral, de qualquer candidato, inscrito para a eleição.

Parágrafo Quinto – O Comitê Eleitoral extinguir-se-á no dia da posse dos membros eleitos.

DO COLÉGIO ELEITORAL

Art 5º - Serão eleitores todos os empregados ativos dos setores de fabricação do Complexo Ayrton Senna em suas respectivas Áreas de Trabalho, de qualquer idade e tempo de casa (06 meses), exceto empregados com contrato por prazo determinado (CDD's), Diretores, Gerentes, Chefes, Coordenadores, Supervisores e empregados administrativos e aqueles vinculados ao quadro funcional da área de Recursos Humanos.

DOS REQUISITOS E CONDIÇÕES PARA A CANDIDATURA

Art 6º - Poderão candidatar-se às eleições somente os empregados ativos maiores de 18 (dezoito) anos com mais de um (um) ano de serviço contínuo na Empresa e associados ao Sindicato da categoria por igual período. São excluídos os empregados com contrato por prazo determinado (CDD's), Diretores, Gerentes, Chefes, Coordenadores, Supervisores, Administrativos e empregados vinculados ao quadro funcional da área de Recursos Humanos.

Parágrafo Primeiro - Quando o candidato pertencer a outro órgão interno de representação (CIPA, e outro) comprometer-se-á formalmente, no momento da candidatura, a desligar-se daquele órgão, caso seja eleito para Delegado Sindical.

Parágrafo Segundo – De semelhante modo quanto ao parágrafo anterior, quando for Delegado Sindical, o membro que for eleito para outro órgão interno de representação estará renunciando automaticamente como Delegado Sindical.

DOS PRAZOS

Art 7º - Os prazos previstos no presente Processo Eleitoral serão contados com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento e são contínuos, podendo, entretanto ser prorrogados pelo prazo estritamente necessário, pelo Comitê Eleitoral, em caso de força maior, devidamente comprovada.

Parágrafo Único – Os prazos que vencerem em Sábado, Domingo e feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.

DA COMPETÊNCIA DO COMITÊ ELEITORAL

Art 8º - Compete ao Comitê Eleitoral à responsabilidade pela condução de todo o processo eleitoral, compreendendo as seguintes ações: I - Publicar o Edital de Convocação, no mínimo, nos 20 (vinte) dias que antecedem a votação, o qual deverá conter:

- a) normas eleitorais gerais;
- b) prazos, forma e local para registro individual dos candidatos;
- c) prazo e normas para a campanha eleitoral;
- d) data e local das eleições;
- e) data e critérios das apurações;
- f) data e forma para divulgação dos resultados;
- g) prazo e forma para apresentação de impugnações e recursos;
- h) data e forma para a proclamação dos eleitos; e

i) data da posse.

II - Examinar os requerimentos de candidatos e exarar despacho, até o dia seguinte, quanto à aceitação ou não da inscrição de sua candidatura individual.

III - Examinar os recursos de candidaturas impugnadas e exarar despacho final, até o dia seguinte ao seu recebimento.

IV - Publicar os nomes dos candidatos inscritos e registrados.

V - Acompanhar a campanha eleitoral.

VI - Coordenar a votação.

VII - Dar posse aos eleitos.

DO REGISTRO DE CANDIDATURAS

Art 9º - O registro do candidato a eleição se dará no período de 09 a 18/02/2005, mediante requerimento entregue pessoalmente para as pessoas nos locais definidos no Edital de Convocação, devendo constar o seu nome, número de registro na Empresa, seção, data de admissão, e a sua assinatura.

Parágrafo Primeiro – Impugnada uma candidatura, pode o interessado apresentar recurso, no prazo de um dia, a contar da ciência da impugnação, perante o Comitê Eleitoral.

Parágrafo Segundo – O não cumprimento do prazo previsto no parágrafo primeiro implicará no cancelamento da inscrição do candidato no Processo Eleitoral.

Parágrafo Terceiro – Os candidatos inscritos, na semana que anteceder a votação, terão direito a 20' (vinte) minutos livres, dentro da área, porém fora da linha de produção, para divulgação do seu plano de trabalho. Para assegurar a equidade de tratamento, o tempo livre mencionado será concedido em horário imediatamente após o término do horário para refeição e repouso do candidato inscrito.

DA CAMPANHA ELEITORAL

Art 10º - Durante a campanha eleitoral, para fins de afixação de cartazes e comunicações do Sindicato, os candidatos inscritos deverão observar os espaços disponíveis nos quadros de avisos previstos no artigo 31 do presente Regimento.

Parágrafo Primeiro - Não serão permitidos:

a) qualquer ato de agressão física ou moral às instituições ou pessoas;

b) pichação de paredes e muros da Empresa;

c) o uso de brindes e divulgação de material de propaganda dentro da Empresa que caracterize o abuso do poder econômico durante o processo eleitoral;

d) uso de auto-falantes fixos ou móveis ou de qualquer outra forma de poluição sonora;

e) distribuição interna de panfletos e “santinhos”.

Parágrafo Segundo: A campanha eleitoral deverá ser encerrada 24 (vinte e quatro) horas antes do início da eleição.

Art 11º - Todo material destinado à campanha eleitoral deverá, antes de usado, ser submetido ao Comitê Eleitoral, para aprovação deste.

Art 12º - Nos dois dias do processo de votação as atividades da Empresa serão mantidas normalmente dentro de seus horários habituais.

DAS ELEIÇÕES

Art 13º - Será instalada, em áreas a serem designadas pela Empresa, 5 (cinco) urnas coletoras de votos, controladas pelos representantes do Comitê Eleitoral. Os empregados componentes do Comitê Eleitoral, não poderão inscrever-se como candidatos a eleição.

Art 14º - Os eleitores serão identificados pelo crachá de identificação funcional utilizado na Empresa, e assinarão lista de presença por esta fornecida.

Art 15º - A Comissão Eleitoral providenciará o material, abaixo relacionado, distribuindo: I. formulário de requerimento para inscrição de candidatos;

II. urnas;

III. cédulas;

IV. relatório de nomeação dos mesários para cada seção;

V. formulário de ata de votação para cada seção;

VI. Formulários de apuração e modelo de ata do resultado;

VII. Formulário para registro de protesto e pedido de impugnação;

VIII. envelopes para guarda dos protestos, pedidos de impugnação e votos em separado.

Art 16º - A Votação ocorrerá em dois dias – 28/02 e 01/03/2005. O horário de votação será:

Dia 28/02 – das 14h40 às 20h40, sem interrupção e;

Dia 01/03 – das 03h00 às 06h00 e das 08h00 às 14h00, sem interrupção.

Art 17º - Cada urna receptora será constituída de dois membros nomeados do Comitê Eleitoral sendo 01 (um) representante da Empresa e 01 (um) representante do Sindicato.

Art 18º - Os membros de cada urna receptora terão as seguintes atribuições:

- a) coordenar os trabalhos;
- b) verificar se a urna e as listagens entregues pela Comissão Eleitoral correspondem à sua localização;
- c) localizar o nome do eleitor na lista de votação;
- d) cumprir o horário de início e de término do processo de votação;
- e) controlar e resguardar as cédulas de votação;
- f) rubricar as cédulas entregues aos eleitores;
- g) receber os pedidos de impugnação, registrando-os e colocando o voto em separado;
- h) manter a ordem, através de ação conjunta com a Comissão Eleitoral;
- i) elaborar a ata de votação, registrando a quantidade de votantes, os protestos, pedidos de impugnação e quaisquer fatos relevantes ocorridos no horário de votação;
- j) Terminada a votação, as urnas serão lacradas e rubricadas pelos membros da urna coletora.

Art 19º - É proibido aos membros da seção eleitoral o uso de vestuário ou outros distintivos que contenham manifestação de apoio ou censura a candidato(s).

DA APURAÇÃO

Art 20º - A apuração dos votos será realizada imediatamente após o término da votação no dia 01 de março de 2005, e será coordenada pelo Comitê Eleitoral.

Parágrafo Único: Após o término da votação, a urna, acompanhada pelos membros da urna coletora, deverá ser levada para a sala de apuração, onde será aberta para a contagem dos votos.

Art 21º - O voto será anulado se:

- a) estiver rasurado;
- b) estiver identificado com palavras ou marcas;
- c) não fique clara a intenção do voto;
- d) o eleitor assinalar o nome de mais de um candidato inscrito.

Parágrafo Único: Os protestos e pedidos de impugnação serão julgados pelo Comitê Eleitoral e, caso sejam aprovados, serão colocados junto aos outros votos do respectivo segmento.

Art 22º - Estando comprometida a confiabilidade da coleta de votos e, conseqüentemente, a juízo do Comitê Eleitoral, sendo impugnada a votação, proceder-se-á a novas eleições, no prazo de 3 (três) dias.

Parágrafo Único: Em caso de empate de votos entre 2 (dois) candidatos inscritos em uma mesma Área de Trabalho, será considerado eleito o candidato mais antigo de Empresa (critério de antiguidade).

Art 23º - Após a apuração, a Comissão Eleitoral armazenará as cédulas utilizadas e as não utilizadas, as atas de cada seção, juntamente com o mapa e ata contendo o resultado do pleito.

Art 24º - Passado o processo eleitoral, até no máximo quinze dias úteis, o Comitê Eleitoral destruirá as cédulas de votação utilizadas e as não utilizadas, sendo que nenhum recurso ou protesto será aceito após este prazo.

DA PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS

Art 25º - Com base nos resultados da apuração, o Comitê Eleitoral proclamará os candidatos inscritos vencedores no mesmo dia da apuração, afixando os resultados nos quadros de avisos.

Parágrafo Único: Após a afixação dos resultados da apuração, nos quadros de avisos, poderão ser os mesmos impugnados, até o dia útil administrativo seguinte, cabendo ao Comitê Eleitoral, em igual prazo, a decisão definitiva sobre as Eleições.

DOS DIRETORES DO SINDICATO INSCRITOS COMO CANDIDATOS A ELEIÇÃO

Art 26º - Os Diretores do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, e empregados efetivos da empresa, que concorreram à eleição, e não foram eleitos em suas respectivas Áreas de Trabalho, deverão retomar suas atividades normais e cumprir com as atribuições de Trabalho e subordinação objeto de seus Contratos Individuais de Trabalho, e, portanto, sujeito às normas e procedimentos existentes para todos os empregados da Empresa.

DA POSSE

Art 27º - Os Delegados Sindicais eleitos, tomarão posse no dia 07 de março de 2005.

CALENDÁRIO DO PROCESSO ELEITORAL

AÇÃO	RESPONSÁVEL	PILOTO	DATA
Formação do Comitê Eleitoral: 5 integrantes do Sindicato e 5 integrantes da Renault	DA	MR e Sindicato	01/02
Escolher 01(um) coordenador e 01(um) secretário	Comitê Eleitoral	DA	
Publicar o Edital de Convocação	Comitê Eleitoral	DA	03/02
Examinar os requerimentos de candidatos (INSCRIÇÃO)	Comitê Eleitoral	DA	09 a 18/02
Examinar os recursos de candidaturas	Comitê Eleitoral	DA	
Reunião com os candidatos	Comitê Eleitoral	DA	21/02
Publicar os nomes dos candidatos registrados	Comitê Eleitoral	DA	21/02
Campanha eleitoral	Comitê Eleitoral	GM	21 a 25/02
Acompanhar a campanha eleitoral	Comitê Eleitoral	GM	28/02 e 01/03
Coordenar a votação (presidente mesário, secretario e o Sindicato, indicados pelo comitê)	Indicado pelo Comitê Eleitoral	GM	28/02 e 01/03
Apuração / confirmação ao sindicato	Comitê Eleitoral	GM	01/03
Empate pelo numero de votos - prevalecerá o mais antigo de empresa (critério de antiguidade)	Comitê Eleitoral	GM	
Proclamação	Comitê Eleitoral	GM	01/03
Pedido de impugnação	Empregados	Comissão Eleitoral	Até 02/03 as 14h40
Posse	Comitê Eleitoral	GM	07/03

EM CASO DE IMPUGNAÇÃO

Impugnação (nova eleição no prazo de 1 dia corrido)	Comitê Eleitoral	Comitê Eleitoral	04/03
Coordenar a votação	Comitê Eleitoral	indicado pelo Comitê Eleitoral	04/03
Apuração / confirmação ao sindicato	Comitê Eleitoral	Comitê Eleitoral	04/03
Empate pelo numero de votos - prevalecerá o mais antigo de empresa (critério de antiguidade)	Comitê Eleitoral	DA	
Proclamação	Comitê Eleitoral	Comitê Eleitoral	04/03
Posse	Comitê Eleitoral	Comitê Eleitoral	07/03

Legendas (Responsáveis e Pilotos):

DA	
GM	-----
MR	

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art 28º - Os casos omissos deverão ser resolvidos pelo Comitê Eleitoral.

São José dos Pinhais, 10 de janeiro de 2005.

RENAULT DO BRASIL S.A.

Gerente de Relações Sociais

**Gerente de Relações
Trabalhistas e Sindicais**

**Presidente Sindicato dos Metalúrgicos da
Grande Curitiba**