

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE  
TRABALHO

ROBSON SANCHEZ CANO

RIO DE JANEIRO

2008

ROBSON SANCHEZ CANO

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE  
TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

RIO DE JANEIRO

2008

Cano, Robson Sanchez.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho. — 2008.

71 f.

Orientador: Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Monografia (graduação em Direito) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 70-71

CDD 349.2

legislação trabalhista. I. Silva, Sayonara Coutinho Grillo Leonardo da. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Flexibilização da legislação trabalhista diante do princípios de proteção ao trabalhador.

ROBSON SANCHEZ CANO

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE  
TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – Presidente da Banca  
Examinadora Professora Assistente da Faculdade Nacional de Direito da Universidade  
Federal do Rio de Janeiro – Orientadora

---

2º Examinador

---

3º Examinador

## RESUMO

CANO, Robson Sanchez Cano. **A representação dos trabalhadores no local de trabalho**. 2008, 71 f. Monografia (Graduação em Direito) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Na presente monografia, pretende-se analisar a representação dos trabalhadores no local de trabalho a partir da evolução da liberdade sindical no Brasil apresentada através de um panorama histórico compreendido entre a fase pré-corporativista, iniciada em 1888, com a abolição da escravidão, e a Constituição Federal de 1988. Para melhor compreensão do tema serão abordadas experiências internacionais a respeito da representação dos trabalhadores em seu local de trabalho. Na primeira parte, faz-se uma análise da influência corporativista no direito sindical brasileiro e da liberdade sindical do direito internacional, reservando-se a segunda parte para as principais características da representação dos trabalhadores no direito estrangeiro. Com o exame destes tópicos, passa-se, então, ao estudo específico do tema apresentado, objetivando, deste modo, a demonstração das diversas formas de representação do trabalhador no local de trabalho no Brasil. No decorrer do trabalho aqui desenvolvido, verificar-se-á que no Brasil ainda existem resquícios da influência do corporativismo e que não se vivenciou, ainda, o amadurecimento dos ideais de liberdade sindical.

Palavras-chave: Corporativismo; Liberdade; Experiência; Representação; Trabalhador.

## RESUMEN

CANO, Robson Sanchez Cano. **A representação dos trabalhadores no local de trabalho.** 2008, 71 f. Monografía (Graduação em Direito) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

En la presente monografía, se pretende analizar la representación de los trabajadores en el local de trabajo, a partir de la evolución de la libertad sindical en el Brasil, presentada por medio de un panorama histórico comprendido entre la fase preesclavitud y la Constitución Federal de 1988. Para una mejor comprensión del tema, serán abordadas experiencias internacionales a respecto de la representación de los trabajadores en su local de trabajo.

En la parte, se hace un análisis de la influencia corporativista en el derecho sindical brasileño y de la libertad sindical en el derecho internacional, reservándose la segunda parte, para las principales características de la representación de los trabajadores en el derecho extranjero. Con el examen de estos tópicos, se pasa entonces al estudio específico del tema presentado, objetivando de este modo, la demostración de las diversas formas de representación del trabajador en el local de trabajo en el Brasil. En el decorrer del trabajo aquí desarrollado, se verificará que en el Brasil todavía existen residuo de la influencia corporativista y que no se vivenció, todavía, el amadurecimiento de los ideales de la libertad sindical.

Palabras-llaves: Corporativismo; Libertad; Experiencia; Representación; Trabajador.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1 DEMOCRACIA E LIBERDADE SINDICAL</b> .....	9
<b>1.1 Contexto histórico – evolução da liberdade sindical</b> .....	9
1.1.1 <u>Fase pré-corporativista</u> .....	10
1.1.2 <u>A influência corporativista</u> .....	11
<b>1.2 A internacionalização da liberdade sindical</b> .....	15
1.2.1 <u>A Organização Internacional do Trabalho</u> .....	15
1.2.1.1 <i>Estrutura da OIT</i> .....	15
1.2.1.2 <i>Principais normas da OIT sobre a liberdade sindical</i> .....	17
1.2.2 <u>A liberdade sindical como direito fundamental e a Declaração Internacional de Direitos Humanos</u> .....	22
<b>1.3 A liberdade e a autonomia sindical na Constituição de 88</b> .....	26
1.3.1 <u>Âmbito individual</u> .....	27
1.3.2 <u>Âmbito coletivo</u> .....	28
<b>1.4 Conclusões Parciais</b> .....	30
<b>2 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO NO DIREITO ESTRANGEIRO</b> .....	32
<b>2.1 A representação dos trabalhadores no local de trabalho como expressão da liberdade sindical</b> .....	32
<b>2.2 A representação dos trabalhadores na ordem internacional</b> .....	33
<b>2.3 Modelos de Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho</b> .....	36

<b>2.4 Experiências Internacionais</b> .....	39
2.4.1 <u>Espanha</u> .....	40
2.4.2 <u>Itália</u> .....	45
<b>2.5 Conclusões Parciais</b> .....	49
<b>3 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO</b> ...	50
3.1 Fatores inibidores.....	50
3.2 Comissão de Fábrica.....	53
3.3 CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidente).....	56
3.4 Delegados sindicais.....	59
3.5 Participação nos Lucros ou Resultados (PLR).....	63
3.6 Comissão de Conciliação Prévia (CCP).....	65
3.7 Conclusões Parciais.....	67
<b>CONCLUSÃO</b> .....	68
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	70



## INTRODUÇÃO

Uma das principais características do direito do trabalho é a atuação nas relações trabalhista visando diminuir as distorções de poder entre empregador e empregado. A forma encontrada pelo trabalhador para, de certa forma tentar, se igualar ao outro sujeito da relação de trabalho, o empregador, foi a união em prol de um objetivo comum. Desta união, surgiu o sindicato, com a função primordial de defender os interesses dos trabalhadores perante o empregador, tratando-se de sindicato dos trabalhadores, ou no interesse dos tomadores de serviços, quando da representação dos empregadores. Porém em um sistema que estabelece o sindicato único, com heranças deixadas pela influência do corporativismo Italiano é necessário que haja uma mudança, quer pela alteração do modelo de sindicalização existente, quer pela busca de novas formas de representação do trabalhador, para que este tenha uma real defesa de seus interesses.

O presente estudo foca a segunda opção, tendo em vista a necessidade de uma efetiva representação dos trabalhadores no local de trabalho, já que a atuação muitas vezes ineficiente do sindicato em um sistema que não tem real liberdade sindical, gera um grande vazio no interior das empresas no tocante a representação dos trabalhadores. É necessário que os problemas encontrados no cotidiano do trabalhador sejam solucionados de maneira rápida e eficaz, não somente que sejam resolvidas questões de interesse geral da categoria, que também são importantíssimas, porém não as únicas.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho, desta forma, terá a finalidade de resolver os problemas dos trabalhadores através de uma representação eficaz e do diálogo direto, da forma mais rápida possível, com o empregador. Não em detrimento do sindicato, mas agindo de forma conjunta com este, ou separadamente com certa autonomia, dependendo da forma que possa trazer mais benefícios aos trabalhadores.

Em um primeiro momento, será feita uma análise da evolução da liberdade sindical no Brasil e a influência do corporativismo na formação do direito sindical brasileiro até a Constituição de 1988. Será analisada a liberdade sindical no cenário internacional com

ênfase a Organização Internacional do Trabalho, verificando sua estrutura e as principais normas referentes à liberdade sindical

Em um segundo momento o presente trabalho tem a proposta de fazer um estudo dos principais modelos de representação dos trabalhadores no local de trabalho. Assim, será feita uma análise das experiências estrangeira, tendo como parâmetro países com industrialização avançada e democracia consolidada que tenham passado por experiências corporativista. Buscando desta forma, características que se assemelhem as do Brasil.

Por ultimo, serão abordadas as formas de representação dos trabalhadores presente na estrutura jurídica brasileira. Dentre as quais se encontram a Comissão de Fábrica, a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes, os delegados sindicais, dentre outros.

O presente trabalho visa o estudo da representação dos trabalhadores no local de trabalho como expressão da liberdade sindical e como forma de organização dos trabalhadores em face do poder do empregador. Dessa forma, o foco principal será a liberdade e as garantias que os representantes dos trabalhadores, em suas diversas formas, detêm para exercerem a função primordial de representarem os trabalhadores sem a qualquer forma de intervenção.

Para consecução da monografia que ora se projeta, será utilizada basicamente pesquisa teórica, tanto na legislação e na doutrina brasileira, quanto na estrangeira, além do estudo das normas internacionais, especificamente da Organização Internacional do Trabalho.

## **1 DEMOCRACIA E LIBERDADE SINDICAL**

Esse capítulo analisa o histórico da evolução da liberdade sindical no Brasil, até a Constituição de 1988, e no cenário internacional, principalmente em relação às normas da Organização Internacional do Trabalho. Divide-se em três seções. Inicia-se pelo contexto histórico – evolução da liberdade sindical no Brasil (1.1), que está dividido na análise da fase pré-corporativista (1.1.1) e na influência corporativista (1.1.2).

Após o histórico do desenvolvimento da liberdade sindical e a influência do corporativismo Italiano na legislação brasileira, estuda-se o princípio da liberdade sindical no direito internacional (1.2). Este é dividido em duas subseções: a OIT (1.2.1) e a liberdade sindical como direito fundamental e a declaração Internacional de direitos humanos (1.2.2). O item 1.2.1, referente a OIT, analisa a estrutura da OIT (1.2.1.1) e as principais normas da OIT sobre a liberdade sindical. A seção 1.3 abrange a liberdade e a autonomia sindical na constituição de 1988. Trata, em tópicos específicos, da liberdade sindical no âmbito individual (1.3.1) e no âmbito coletivo (1.3.2). A última seção contém as conclusões parciais (1.4).

### **1.1 Contexto histórico – evolução da liberdade sindical.**

Os países industrializados e de democracia consolidada têm a liberdade sindical como um direito fundamental consagrado no ordenamento jurídico. No Brasil, porém, a evolução desse direito como garantia constitucional foi muito dificultada, seja por falta de regulamentação, pela influência do corporativismo ou pela atuação do próprio empregador e do Estado, criando obstáculos à verdadeira liberdade de atuação sindical que visa estabelecer uma maior igualdade na relação entre empregados e empregadores. Segundo

Siqueira Neto<sup>1</sup>, o desenvolvimento do direito sindical brasileiro se apresenta em três fases, a pré-corporativista, a corporativista ou de manutenção dos traços fundamentais da influência corporativista, e a pós-Constituição de 1988.

### 1.1.1 Fase pré-corporativista.

A fase pré-corporativa tem seu marco inicial com a abolição da escravatura, em 1888 e segue até o Estado Novo, época na qual praticamente inexistia legislação específica relacionada aos sindicatos, apesar da existência de algumas leis que tratavam de direito individual do trabalho. Em 1891 a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil estabeleceu em seu texto, o livre direito de associação e reunião como sendo lícitos e protegidos da intervenção da polícia, salvo a necessidade de manutenção da ordem pública. Ou seja, naquele momento surge a figura jurídica da liberdade de reunião ao mesmo tempo em que a manifestação social se apresentara como “perturbação da ordem pública”<sup>2</sup>.

Neste cenário, o Brasil viveu uma primeira fase de influência liberal que reconheceu a figura do sindicato conferindo-lhe a característica de pessoa jurídica de direito privado. Os decretos de nº 979 de 1903 e o de nº 1.637 de 1907 foram as primeiras leis sindicais do Brasil. O primeiro tratou tanto do sindicato urbano quanto o rural, pois facultava aos profissionais e industriais rurais de qualquer gênero, organizarem entre si sindicatos para o estudo, custeio e defesa de seus interesses. Para se constituir o sindicato era essencial, para o exercício das prerrogativas da lei, o depósito no cartório de registro de hipotecas do distrito da sede do sindicato. Já o segundo decreto cuidou somente do sindicato urbano, deixando transparecer uma tendência que fortaleceria o empregador: a previsão de sindicatos mistos. Isto fez com que tais instrumentos tivessem pouca aplicabilidade, pois de um lado estava a concepção de perturbação da ordem pública e de outro a previsão de sindicatos mistos, ambos atacando de forma muito cruel a liberdade sindical, vez que atingiam a liberdade no momento de sua formação. Assim, as primeiras

---

<sup>1</sup> NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p.294.

<sup>2</sup> Idem, p.298.

décadas do século XX foram marcadas pelo liberalismo do Estado no âmbito das relações coletivas de trabalho, porém acompanhado de grande repressão política.

No Rio de Janeiro, em 1903, duas greves marcaram história: dos cocheiros e dos têxteis, ambas encerradas com repressão policial. Em São Paulo, desde paralisações por atrasos de pagamentos realizadas pelos tecelões em 1901, até os 20 dias de greve geral de 1907, passando pela greve geral em Santos (1905), também foram inúmeros os movimentos organizados no período encerrados com violências. Naquele momento a organização dos trabalhadores ganhou visibilidade e reconhecimento mais amplo, embora enfrentasse repressão.<sup>3</sup>

Como exposto no art. 2º do decreto 979/1903: “os sindicatos se constituem livremente, sem autorização do governo...”. Esta liberdade jurídica de constituir sindicatos é completamente contrária ao período seguinte de influência corporativista.

### 1.1.2 A influência corporativista.

A característica principal é a intervenção do Estado na economia com o fim de proporcionar seu fortalecimento. Nas relações de trabalho, esta intervenção se faz pela negação dos conflitos entre empregado e empregador e o controle das organizações sindicais pelo Estado. De acordo com Siqueira Neto,

o sistema fascista de colaboração de classes sugere uma colaboração econômica-política mais vasta. O sindicato não pode esgotar-se em si mesmo; é na corporação que se realiza a unidade econômica nos seus mais diversos elementos – capital, trabalho e técnica.<sup>4</sup>

Na concepção corporativista mais forte e clássica, o Estado intervém na economia de forma absoluta, sendo as corporações um meio para esse controle. As corporações, por sua vez, são concebidos como organismos públicos que aglutinam todos os elementos constitutivos de uma profissão ou grupo econômico representativo dos interesses das categorias econômicas da produção.

No corporativismo<sup>5</sup>, a associação por categorias profissionais é dada através do enquadramento sindical respectivo ditado pelo Estado, o qual cria mecanismos para intervir

<sup>3</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho. Configurações Tradicionais do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p.131.

<sup>4</sup> NETO, José Francisco Siqueira. *opus citatum*. p. 301.

<sup>5</sup> “O corporativismo se manifesta concretamente com o fortalecimento do Estado Nacional, numa lógica que submete tudo e todos aos interesses superiores da Nação. Neste sentido, a doutrina corporativista se constitui em - mais que uma concepção de direito sindical – uma concepção global de sociedade.” (Idem, p.300)

e solucionar os conflitos, proibindo de maneira expressa os meios de autotutela, quais sejam, greve e lock-out. Para o funcionamento deste sistema é imprescindível a unicidade sindical<sup>6</sup>, pois desta forma, sua influência se dá de maneira muito mais eficaz, uma vez que o Estado detém o controle dos sindicatos. Apesar de ir de encontro às idéias de liberdade, esse sistema é muito coerente com o fim desejado por um tipo de Estado que objetiva atuar na sociedade determinando uma política econômica a ser seguida. Desta forma, um sindicato autônomo, que representasse os interesses de seus associados e que lutasse pelo reconhecimento da existência de conflitos entre empregado e empregador, não coadunaria com um Estado autoritário.

A partir de 1930, com o advento da Revolução de Vargas, são estabelecidas novas relações entre capital e trabalho, configurando o início de um período que rompe com o liberalismo existente à época anterior, através da fixação de um controle governamental dos sindicatos, com a idéia de "paz social". Uma das principais medidas do Estado foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). A partir do decreto nº. 19.770 de 1931, o Ministério passou a ter um controle sobre a formação dos sindicatos,

em vez de preservar o princípio libetal do decreto anterior, que apenas exigia o depósito dos estatutos para a regularização jurídica dos sindicatos, a nova regulamentação instituía a exigência de aprovação ministerial prévia dos estatutos sindicais, para que se processasse o reconhecimento da entidade e a aquisição de personalidade jurídica própria.<sup>7</sup>

Com isso, temos o início efetivo do controle dos sindicatos pelo Estado, tendo em vista o contínuo controle feito pelo Ministério sobre o estatuto sindical, o que afastou de imediato a liberdade sindical. Em seu art. 2º, o decreto determinava, para efeito de reconhecimento jurídico, a remessa dos estatutos e de eventuais alterações e dos documentos constitutivos ao MTIC, para aprovação. Ressalta-se também que tal decreto instaurou o regime da unicidade legal, art. 9º do decreto, impossibilitando o reconhecimento de mais de um sindicato por categoria ferindo novamente o princípio da liberdade sindical.

---

<sup>6</sup> “A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006, p.1329)

<sup>7</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *opus citatum*. p.142.

Era determinado o número mínimo de três sindicatos para constituírem federações, bem como, o número de cinco para constituir Confederação Nacional. O sindicato era visto como órgão de colaboração com o governo, pois de acordo com o Art. 5 do decreto:

os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos, no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.

Não se estabelecia a obrigatoriedade de ingresso em um sindicato. Porém, os sindicalizados gozavam de alguns privilégios, tais como: a apresentação de reclamação perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, que só poderia ser feita por empregados sindicalizados e o gozo de férias que também só era concedido aos sindicalizados. Ambos privilégios decorriam de decretos posteriores ao 19.770/31, respectivamente, o decreto n.º 22.132/32 e o decreto n.º 23.768/34.

Em 16 de julho de 1934 foi promulgada a Constituição Federal. Demonstrando completa ruptura com o modelo anterior, decreto 19.770/31, previa a pluralidade e a autonomia sindical. O seu art.120 previa: “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. Parágrafo único. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.

Porém, utilizando-se do poder de expedir decretos com força de lei, o governo publicou quatro dias antes da promulgação da Constituição de 1934, o decreto n.º 24.694/34, mantendo em linhas gerais os princípios e ideais do decreto n.º19.770/31. Nas palavras de Siqueira Neto, analisando o regime adotado em relação ao decreto anterior, temos:

- a) a sindicalização continuou livre, podendo aderir ao sindicato o trabalhador quando bem entendesse, e dele sair quando também lhe aprouvesse;
- b) no que se refere a autonomia, o seu cerceamento foi ampliado a ponto de praticamente inexistir qualquer parcela de autodeterminação administrativa;
- c) foi consagrada uma pluralidade mitigada em detrimento da unicidade, mas que, a rigor, não produziu efeitos concretos.<sup>8</sup>

O regime da Constituição de 1934 foi superado com a outorgada da Carta de 10 de novembro de 1937, decorrente do golpe de Estado que deu início ao Estado Novo, incorporando o corporativismo ao novo sistema constitucional. Nela, a liberdade sindical é

<sup>8</sup> NETO, José Francisco Siqueira. *opus citatum*. p.311

violada de diversas formas, como se pode perceber através da análise de alguns de seus artigos:

Art.138. A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e a outras associações profissionais, estipular contrato coletivo de trabalho obrigatório para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.

Percebe-se nesse artigo que a autonomia sindical foi duramente atacada ao se prever que somente o sindicato regularmente reconhecido por parte do Estado teria o direito de praticar determinados atos, dentre os quais ter seus direitos reconhecidos.

Os meios de solução conflitos trabalhistas foram tratados no art. 139, assim como a vedação da autotutela:

Art. 139. Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a justiça do trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum. A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital, incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Percebemos, que a Carta de 1937 promove uma ruptura na evolução da liberdade sindical que se emoldurava e se desenvolvia, ainda que timidamente, no momento em que se instaurou o Estado novo. Os artigos da Carta de 1937 sobre direito sindical foram quase uma cópia da Carta Del Lavoro, de 1927, criando-se então as condições para a consolidação do corporativismo.

O presente estudo não visa uma análise detalhista do momento do ápice estrutural do modelo corporativista brasileiro. Bastando a conclusão de que o corporativismo se caracteriza por sufocar a liberdade e apreender o sindicato como pessoa jurídica de direito público, ou, como no caso brasileiro, como pessoa jurídica de direito privado com funções delegadas de poder público. Intervindo o Estado na formação, liberação e atuação das representações dos trabalhadores, sendo a principal forma de controle a unicidade sindical a partir do enquadramento sindical e a definição da base territorial. E, em especial, observar que o corporativismo estruturou um regime sindical totalmente construído fora das empresas, sem admitir a existência de organizações nos locais de trabalho.



Antes de continuarmos com a evolução da liberdade sindical no Brasil e chegar à sua constitucionalização, precisamos fazer uma análise do cenário internacional com a finalidade de se construir um paralelo entre os acontecimentos interno e a influência externa no Brasil.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial os princípios democráticos e de Estado de Direito dominaram os ideais das principais economias mundiais refletindo-se principalmente nos países que adotaram o sistema de sindicato de direito público como um dos modos de estruturação das sociedades autoritárias. A liberdade sindical passa a ser reconhecida internacionalmente como um direito fundamental e não mais como um problema interno de cada Estado isoladamente.

## **1.2 A internacionalização da liberdade sindical.**

### **1.2.1 A Organização Internacional do Trabalho.**

#### *1.2.1.1 Estrutura da OIT.*

Em 1919, devido a aprovação da parte XIII do Tratado de Versailles, foi criada a Organização Internacional do trabalho (OIT). O dogma que apenas o Estado é sujeito de Direito Internacional é quebrado a partir da estrutura tripartite adotada pela OIT, ou seja, dela fazem parte dois representantes dos Estados membros, um representante dos empregadores e um representante dos empregados. Desta forma, proporciona-se o acesso direto de pessoas mediante grupos organizados, acabando com o monopólio do Estado no que se refere à gestão das relações internacionais.

A OIT<sup>9</sup> tem como órgãos a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho da Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. O primeiro se reúne anualmente sendo responsável pela discussão e aprovação das convenções, recomendações e

---

<sup>9</sup> Através do decreto n°. 25.696 de 20 de outubro de 1948, foi ratificada a Constituição da OIT no Brasil.

resoluções. Estas são aprovadas por maioria simples requerendo o mínimo de quorum de metade dos delegados na reunião, enquanto as duas primeiras são aprovadas com o voto de 2/3 dos delegados presentes. Segundo Arnaldo Lopes Sussekind:

as convenções são tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional; as recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, o legislador de cada um dos países vinculados à OIT; as resoluções não criam obrigações para os Estados-membros, e concernem quase sempre a questões não incluídas na ordem do dia da conferência, que não acarretam qualquer obrigação, ainda que de índole formal, para os Estados-membros, destinando-se a convidar organismos internacionais ou governos nacionais a adotarem medidas nelas preconizadas<sup>10</sup>.

As convenções que estão sujeitas a apreciação da autoridade nacional necessitam de ratificação<sup>11</sup> para que surtam ou não efeitos em seu território. No Brasil, a autoridade competente para aprovar a entrada da convenção no ordenamento jurídico como lei federal é o Congresso Nacional. As convenções podem ser divididas em regulamentares, consideradas auto-aplicáveis; podem ser de princípios, precisando assim, para sua efetivação, de normas complementares; e, por fim, as proporcionais que fixam objetivos e prazos para que sejam alcançados<sup>12</sup>. No cenário internacional as convenções entram em vigor após doze meses da data do depósito da segunda ratificação de Estados membros junto à Repartição Internacional do Trabalho. Já a vigência no âmbito nacional dos estados membros é de doze meses da data do registro da ratificação ao Diretor Geral da RIT. Uma vez ratificada, a denúncia é proibida dentro do prazo de dez anos, só podendo ser feita findo este prazo e caso não seja expressa por meio de comunicação escrita à OIT fica subentendido que o Estado deseja prorrogá-la por igual período.

A OIT controla o cumprimento das obrigações assumidas pelos Estados membros de duas formas: o controle permanente e o controle eventual.

Os Estados-membros enviam anualmente relatórios para exame da OIT, que assim faz o controle permanente, ou controle administrativo. Os relatórios versam sobre as medidas tomadas para se fazer cumprir e pôr em prática as convenções e recomendações

---

<sup>10</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3º.ed.(ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p.76

<sup>11</sup> Ratificação é “o ato internacional assim denominado pelo qual um Estado estabelece no plano internacional o seu consentimento em obrigar-se por um tratado”, conforme define o art. 2º, 1, a, da Convenção de Viena que dispõe sobre o Direito dos Tratados.

<sup>12</sup> Loc. cit.

por parte das autoridades nacionais e a análise de sua legislação e da prática relacionada aos assuntos das convenções não ratificadas e em cada recomendação internacional do trabalho.

O controle “jurisdicional” é feito a partir de reclamações à Repartição Internacional do Trabalho por entidades sindicais que são examinadas por uma comissão tripartite do Conselho de Administração ou por um Estado–membro contra outro através de queixa. Nesta, o Conselho de Administração pode designar uma comissão de inquérito que enviará um relatório aquele e aos governos dos países referentes à queixa, publicando-se em seguida. Será submetido o relatório à Corte Internacional caso um dos Estados, no prazo de três meses, não aceite as recomendações do relatório da comissão. A decisão da Corte é inapelável.

Para avaliar as alegações feitas nas queixas sobre direito sindical e determinar em que circunstâncias se justifica o exame desta, e com característica tripartite, foi criado, em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração, sendo de sua competência qualquer questão relacionada à liberdade sindical.

Vista a estrutura da OIT, cabe uma análise de suas principais normas relativas à liberdade sindical.

#### *1.2.1.2 Principais normas da OIT sobre a liberdade sindical*

A afirmação do princípio da liberdade sindical, como meio para o melhoramento das condições do trabalhador, está presente desde a Constituição da OIT. A convenção nº. 11 da OIT foi a primeira a abordar o tema da liberdade sindical, no entanto, não obteve muito êxito, pois somente determinava que o direito à associação seria expandido aos trabalhadores ocupados na agricultura tal como o tinham os trabalhadores das indústrias.

Em nove de julho de 1948, foi aprovada a Convenção nº 87, tratando da liberdade sindical e da proteção do direito sindical, consagrando a liberdade sindical no Direito internacional como sendo um princípio basilar. A parte I da Convenção trata

especificamente da liberdade sindical. Os art. 2º e 3º trazem os principais pilares desta convenção:

Art.2: Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Observa-se que os estados não poderiam mais intervir na criação e na atividade sindical, ou seja, a fundação de entidades sindicais ou a filiação de seus associados é livre de prévia autorização estatal para tal. A convenção prossegue estatuidando o conteúdo da autonomia sindical:

Art. 3º: 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Este artigo traz a garantia da autonomia sindical relativa à administração interna de conforme orientação de seus estatutos e ao exercício das ações de acordo com a vontade e o objetivo de seus membros, sem a interferência estatal. Para evitar esta interferência foi proibida a dissolução ou a suspensão dos sindicatos por via administrativa. Às organizações de trabalhadores também foi assegurado o direito de constituírem federações e confederações com as mesmas garantias dispostas nos artigos 2, 3 e 4 supracitados. Todos os direitos e garantias têm que ser exercitados tendo em vista os demais preceitos legais.

O art. 9º da Convenção deixou a aplicação das garantias previstas nessa convenção, no âmbito das forças armadas e à polícia, à disposição da legislação nacional.

Para complementar a Convenção nº 87, confirmando o princípio e as garantias da liberdade sindical, foi adotada em julho de 1949, tratando sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, a Convenção nº 98<sup>13</sup>. Verifica-se principalmente o direito à negociação coletiva, assim como a proteção do trabalhador perante ato que atinja sua liberdade sindical e o direito a sindicalização. O art. 1º prevê:

1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.

2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:

<sup>13</sup> Diversamente da Convenção nº. 87, a Convenção nº. 98 da OIT, foi ratificada pelo Brasil através do decreto nº. 33.196 de 29 de junho de 1953.

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

A Convenção 98 estabelece a proteção do trabalhador perante qualquer espécie de atos que atentem contra o exercício de sua liberdade sindical. Qualquer ato contrário às garantias de liberdade sindical que prejudique o trabalhador pondo em risco seu emprego pelo fato deste ter se filiado ou não a determinado sindicato ou por ter praticado determinada atividade sindical, será visto como discriminatório e, portanto, é vedada.

Em seu Art. 2º continua a Convenção:

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.
2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Estabelece a proteção das entidades sindicais, tanto de trabalhadores quanto de empregadores, contra atos de ingerência, o que evita que se tenha um sindicato de trabalhadores financiado ou controlado por um empregador ou uma entidade patronal, de forma a criar, caso necessário, mecanismos nacionais de segurança para assegurar o respeito de tais direitos de sindicalização.

A negociação coletiva é tratada no Art. 4 e estabelece que os Estados devem adotar:

medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e prover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organização de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condição de empregos.

Em 1978 uma outra Convenção seria aprovada, a convenção nº. 151<sup>14</sup> relativa a proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública. Nela, é assegurado ao servidor público participar da negociação das

---

<sup>14</sup>A convenção nº. 151 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. Porém, já foi enviada uma mensagem ao Congresso Nacional, assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, com o intuito de que seja ratificada. (Folha de S. Paulo 15/2/2008).

condições de trabalho. Determina a utilização da negociação ou de procedimentos específicos para solução de conflitos, tais como a conciliação, mediação e arbitragem. A própria convenção define a expressão “organização de trabalhadores da função pública”, dizendo, em seu art. 3, o seguinte:

art. 3º, para os efeitos da presente convenção, a expressão “organização de trabalhadores da função pública” designa toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

À essa organização de trabalhadores da função pública é garantido a proteção contra atos de discriminação que acarretem violação ao princípio da liberdade sindical, sendo autônomas e independentes, no que diz respeito a sua formação, funcionamento e administração, em relação as autoridades públicas. Isso é o que determina o art. 5º da convenção:

art. 5º, 1 - As organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas.

2 - As organizações de trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração.

3 - São, designadamente, assimiladas a atos de ingerência, no sentido do presente artigo, todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objetivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública.

Aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública foi previsto que teriam certas facilidades para exercerem suas funções, porém, sem que com isso o funcionamento do serviço seja prejudicado. Para isso, serão tomadas medidas adequadas às condições nacionais, quando necessárias, com o fim de encorajar e promover a negociação direta entre representantes e autoridades públicas interessadas. Assim prevê a Convenção nº. 151 da OIT, em seus Art. 6º e 7º:

Art. 6º: 1 - Devem ser concedidas facilidades aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, de modo a permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções. quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.

2 - A concessão dessas facilidades não deve prejudicar o funcionamento eficaz da Administração ou do serviço interessado.

3 - A natureza e a amplitude dessas facilidades devem ser fixadas de acordo com os métodos, mencionados no artigo 7.º da presente Convenção ou por quaisquer outros meios adequados;

Art. 7: Quando necessário devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições.

Em 1981 a OIT aprovou outra importante convenção sobre direitos sindicais. Trata-se da convenção n.º. 154<sup>15</sup> que proporcionou maior efetividade ao direito de negociação coletiva. Trata da negociação coletiva sem mencionar outras formas de participação para definição das formas de trabalho. O termo “negociação coletiva” é conceituado no Art. 2º da convenção, bem como, os fins a serem perseguidos por tais negociações. Discorre citado artigo que:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

No caso da expressão “negociação coletiva” incluir a negociação feita por representantes dos trabalhadores, fica facultado à lei ou a prática nacional até que ponto esses representantes poderão negociar. Esse limite tem que ser observado para que não se tenha o prejuízo da organização de trabalhadores interessada.

A respeito temos o Art. 3º da convenção n.º. 154 da OIT:

1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b) do artigo 3 da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão determinar até o ponto a expressão “negociação coletiva” pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão “negociação coletiva” incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

---

<sup>15</sup> A convenção n.º. 154 da OIT foi ratificada pelo Brasil através do decreto n.º. 1256 de 29 de setembro de 1994.

É importante salientar o fato de que a convenção n.º. 154 da OIT estendeu a prática da negociação coletiva aos representantes dos trabalhadores. Nesta esteira de raciocínio a representação dos trabalhadores ganha força, pois agora a negociação coletiva com a presença obrigatória do sindicato, no Brasil, não é uma regra absoluta, desde que não haja o enfraquecimento do sindicato e que não trate de matéria de competência exclusiva deste. Os representantes são legitimados à negociação coletiva, porém deverão ser adotadas medidas através de leis ou da prática nacionais impondo limites a essa atuação.

Por fim, a convenção n.º. 135<sup>16</sup> da OIT trata sobre representantes dos trabalhadores na empresa, porém, será analisada em tópico específico, tendo em vista sua importância para o tema desta monografia. Continuaremos a evolução da liberdade sindical verificando seu reconhecimento como direito fundamental na ordem internacional.

### 1.2.2 A liberdade sindical como direito fundamental e a Declaração Internacional de Direitos Humanos.

Em uma visão tradicional do Direito Internacional temos o Estado como sendo o único sujeito de Direito Internacional, estando atrelado a ele o conceito de soberania<sup>17</sup> e de nação. Nação corresponde à consciência comum formada em razão da mesma procedência, experiência e língua, convertendo as pessoas em povo.

Deste poder incontrastável do Estado decorre como consequência o fato das convenções e os pactos internacionais não terem valor jurídico vinculante imediato na ordem interna. Assim sendo, só surtirão efeitos internos caso sejam incorporados aos ordenamentos jurídicos nacionais, por vontade de cada Estado. Desta forma, a dignidade da pessoa humana necessita de uma proteção muito maior do que a do âmbito interno dos estados, ela passa a ser prevista de maneira que transcende as fronteiras nacionais e o

---

<sup>16</sup> A convenção n.º. 135 da OIT foi ratificada pelo Brasil através do decreto n.º. 131 de 22 de maio de 1991.

<sup>17</sup> Soberania é “um poder político supremo e independente, entendendo-se por poder supremo aquele que não está limitado por nenhum outro na ordem interna e por poder independente aquele que, na sociedade internacional, não tem de acatar regras que não sejam voluntariamente aceitas e está em pé de igualdade com os poderes supremos dos outros povos” ( CAETANO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 2.ed.Rio de Janeiro: Forense, 1987. p.169. v1. *apud* MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional* . 16.ed. São Paulo: Atlas, 2004.p.52).



próprio Estado se compromete perante a comunidade internacional a tomar medidas para que os direitos fundamentais sejam respeitados internamente. Percebe-se, com isso, que o Estado não é mais o único sujeito de direito internacional.

Essa tutela jurídica dos direitos fundamentais em âmbito internacional está sujeita ao grau de legitimidade que tais direitos alcancem, sendo esta, condição necessária à aplicabilidade e ao cumprimento de seus preceitos por parte dos Estados nacionais.

Porém, existe uma questão relativa à aplicabilidade universal dos direitos humanos. Temos de um lado os direitos humanos individuais (direitos de primeira geração) e de outro os direitos coletivos (direitos de segunda geração). Quanto à aplicação dos direitos coletivos, à guisa de exemplo, o direito dos povos e o direito ao desenvolvimento. A crítica paira na universalidade dos direitos individuais, vistos os argumentos no sentido de que esses direitos prejudicam o desenvolvimento de determinadas culturas, principalmente as diversas à ocidental. Porém, não deve prevalecer essa crítica<sup>18</sup>, pois há uma ponderação na aplicação de tais direitos no tocante à sociedade que está sendo dirigida. Portanto, seja na ordem individual, seja na ordem coletiva o exercício dos direitos humanos não é absoluto, busca-se um desenvolvimento coletivo desde que não se lese direito individual, sendo a recíproca verdadeira.

Neste sentido, deve haver uma mudança no paradigma interno no que diz respeito à aplicação das normas internacionais, os tratados. Os mecanismos de incorporação dessas normas por parte dos Estados devem permitir a aplicação de forma rápida e eficaz, ou uma ligeira adaptação do ordenamento estatal para recepcionar tal tratado, desde que faça parte do organismo internacional correspondente ou que tenha o próprio Estado firmado o tratado. O constitucionalismo é a base da nova concepção de direito internacional, fazendo com que os princípios de Estado de direito, como os civis, sociais, econômicos e políticos, sejam internacionalmente perseguidos. A aplicabilidade de alguns direitos depende, muitas vezes, das características e do contexto de determinada coletividade, como é o caso, por exemplo, dos direitos econômicos, sociais e culturais. Já o direito de liberdade é um direito subjetivo que visa sua não lesão por parte de outrem perante certo comportamento, sendo sua observância uma possibilidade de maior consenso. Essa diferença faz surgir a

---

<sup>18</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007. p. 64

separação em categorias distintas de tais direitos, porém a satisfação de um está atrelada à do outro.<sup>19</sup>

Após a Segunda Guerra Mundial é criada, a partir da carta das Nações Unidas, a Comissão de Direitos Humanos, com a finalidade de “adotar medidas de promoção do respeito e a efetividade dos direitos humanos e liberdades fundamentais”<sup>20</sup>, fazendo surgir no plano internacional uma nova concepção de direitos humanos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esta estabeleceu que o direito internacional prevalece sobre o nacional, prevendo ainda em seu texto os direitos sociais, econômicos e culturais, além do direito a uma ordem social e internacional que proporcione a efetividade das liberdades e direitos ali consagrados. Encontra-se expressamente em seu texto o direito a liberdade sindical: “Art. 23.4 Toda pessoa tem direito a fundar sindicatos e a sindicalizar-se para a defesa de seus interesses”. Fixando também seu limite aos direitos e liberdades dos demais indivíduos.

Apesar da declaração não ser dotada de efeito vinculativo relativo aos ordenamentos jurídicos dos Estados, ela teve uma grande influência como parâmetro para o desenvolvimento dos direitos humanos nos instrumentos internacionais que se seguiram, como também, no direito interno dos países. Tem-se, então, a aprovação do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>21</sup> e do Pacto de Direitos Civis e Políticos<sup>22</sup>.

O Pacto de Direitos Civis e Políticos, por sua vez, estabelece a titularidade dos direitos previstos em seu texto diretamente aos indivíduos, enquanto aquele está ligado aos Estados e a sua obrigação positiva para se fazer cumprir a proteção de tais direitos. Neste sentido, encontramos o direito a liberdade sindical como sendo uma obrigação de efeitos imediatos sem os quais não se pode falar na efetividade de tal liberdade. Para facilitar o cumprimento dessa obrigação o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e

---

<sup>19</sup> Ibidem. p. 65

<sup>20</sup> Ibidem. p. 68.

<sup>21</sup> O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi ratificado pelo Brasil em 24 de abril de 1992 e promulgado pelo decreto n.º. 591/92.

<sup>22</sup> O Pacto de Direitos Civis e Políticos foi ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992 e promulgado pelo decreto n.º. 592/92

Culturais é amparado por informes que podem resultar em recomendações, observações ou assistência. Este pacto prevê em seu Art. 8º :

§1. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir:

1. O direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

Tal artigo garante a formação de federações e confederações nacionais por parte dos sindicatos e o direito dessas de formarem ou filiarem-se a organizações internacionais. Condicionando que o exercício do direito de greve esteja de acordo com as leis de cada país. Prevê ainda restrições legais aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública no que diz respeito ao exercício de tais direitos.

O direito a liberdade sindical também é previsto no pacto de direitos civis, porém com a diferença deste não mencionar restrições legais aos membros da administração pública.

Quando tratamos da liberdade sindical percebe-se que ela é um direito muito complexo que requer uma gama de garantias para o seu efetivo exercício. O Pacto de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais são instrumentos de caráter universal e os próprios remetem-se para disposições de organismo especializado, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho, que acabamos de analisar.

### **1.3 A liberdade e a autonomia sindical na Constituição de 88**

A efetividade do direito à liberdade sindical do trabalhador só é realmente satisfatória quando amparada por garantias de âmbito individual e coletivo que permitam seu livre exercício. Tal direito está intimamente ligado à atuação plena dos direitos fundamentais, pois a ameaça destes atinge diretamente a liberdade sindical do trabalhador, que por sua vez, caso seja violada, incidirá nos direitos fundamentais.

As garantias constitucionais estabelecidas na Constituição de 1988 demonstram a amplitude da liberdade sindical no direito brasileiro. De um lado temos o grupo organizado que busca um fim comum e que tem determinadas garantias para isso. De outro temos a preocupação de defesa do trabalhador como indivíduo, com garantias próprias para que possa se organizar, permitindo assim o desenvolvimento de um âmbito coletivo, pois o indivíduo é pressuposto para a formação do coletivo. Como exemplo temos os atos anti-sindicais, que ao protegerem o indivíduo, dirigentes sindicais, contra discriminação pelo empregador permitem ao sindicato, órgão coletivo, uma atuação pautada na liberdade. Portanto somente com a existência de garantias no âmbito individual e coletivo é que a liberdade sindical vai ser exercida de maneira a proporcionar a seus atores um resultado eficaz.

O texto Constitucional estabelece as principais regras a respeito da liberdade sindical. destaca-se o art. 8º no que tange a relação sindical, tanto no âmbito individual como no coletivo. Nele encontramos, como por exemplo, a liberdade sindical positiva e negativa, ou seja, o direito do trabalhador de se associar ou não ao sindicato. Temos também, como exemplo do âmbito coletivo, a vedação da criação de mais de uma organização sindical por categoria na mesma base territorial.

### 1.3.1 Âmbito individual

A Constituição traz em seu art. 8, inc V, que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”, caracterizando assim, a liberdade sindical negativa e positiva. A primeira é o direito do trabalhador de não se filiar ao sindicato, ou dele se retirar no momento em que lhe for conveniente. Essa liberdade de não aderir ou retirar-se do sindicato tem uma dupla proteção, na medida em que força o sindicato a exercer um bom trabalho para atrair o trabalhador favorecendo uma representação efetiva deste e impedindo pressões para que o trabalhador filie-se ou mantenha-se filiado ao sindicato caso não esteja satisfeito. A liberdade sindical positiva seria o direito do trabalhador de aderir a

um sindicato e nele permanecer filiado. Seria a ação sindical propriamente dita, ou seja, o direito do trabalhador de organizar sindicato.<sup>23</sup>

A Constituição, em seu art.8, inciso VIII, estabelece o direito de proteção especial aos dirigentes sindicais eleitos pelos trabalhadores: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o mandado, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. Trata-se de uma garantia do dirigente sindical que permite o exercício de sua atividade sem a influência patronal.

A questão atual que envolve esse tema é o número de trabalhadores membros na diretoria que terão essa proteção. O Art. 522, caput, da CLT, estabelece que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída de no máximo 7, e no mínimo 3 membros. Foi este o número, adotado pelos tribunais<sup>24</sup>, de dirigentes sindicais que terão a proteção do art 8. VIII, da CF, mesmo violando o disposto no Art. 8º, I, da CF, que proíbe a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical. Pois ao fixar o número de dirigentes que gozarão das prerrogativas do cargo está, evidentemente, interferindo na organização sindical. Procurou-se evitar que os sindicatos cometessem abusos contra o direito potestativo do empregador de dispensar injustificadamente seus empregados, porém o que ocorreu de fato foi uma afronta ao princípio da liberdade sindical.

A defesa dos interesses individuais e coletivos do trabalhador foi prevista pela Constituição no Art. 8º, III, dispondo que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. A questão paira em torno da expressão “interesses individuais da categoria”. O STF se pronunciou sobre o assunto, prevalecendo a interpretação ampla do termo, de forma a autorizar a substituição processual do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores em qualquer hipótese. Ou seja, o sindicato tem legitimidade extraordinária para defesa dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006. p. 1304.

<sup>24</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Op. cit.* p. 129

### 1.3.2 Âmbito coletivo

A Constituição Federal permitiu ao sindicato ser livre e autônomo quanto a sua fundação e organização. O Art. 8, I, CF estabelece:

é livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Porém, a Constituição estabeleceu uma restrição: ela proibiu a criação de mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo ser esta inferior a área de um Município. Demonstrando assim um dos resquícios da influência corporativista, qual seja, a unicidade sindical. A atuação estatal, de acordo com o STF:

se restringe à observância da norma constitucional no que diz respeito à vedação da sobreposição, na mesma base territorial, de organização sindical do mesmo grau. Interferência estatal na liberdade de organização sindical. Inexistência. O poder público, tendo em vista o preceito constitucional proibitivo, exerce mera fiscalização. ( STF – Rextr. nº 157.940- Rel. Min. Maurício Corrêa – informativo STF nº 104, p. 4.)<sup>25</sup>

A participação do sindicato na negociação coletiva passa a ser obrigatória segundo o Art. 8, VI, CF, devendo ser observado juntamente com o Art. 7º, quando trata da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo e ao estabelecer a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ou seja, a interveniência sindical na negociação coletiva é indispensável nestas hipóteses.

Temos, a greve como sendo o direito de autodefesa dos trabalhadores estabelecido no Art. 9º da CF, facultando aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-la e sobre os interesses que devam por meio dele defender. O texto constitucional estabelece que a lei definirá limites para a greve determinando serviços ou atividades tidas como essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Por fim, encontramos na contribuição sindical mais um limite a liberdade sindical, neste caso a liberdade sindical negativa. As entidades sindicais têm como principal fonte de

---

<sup>25</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 208

renda as seguintes contribuições: a contribuição confederativa, a contribuição sindical, a contribuição assistencial e a contribuição social. Para o presente estudo interessa somente a contribuição confederativa e a contribuição sindical (antigo imposto sindical), pois são os que causam discussão a respeito da liberdade sindical negativa.

A contribuição confederativa foi prevista no Art. 8º, IV, da CF: “a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. De acordo com a sumula nº. 666 do STF, a contribuição confederativa só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Neste sentido Ricardo José Macedo de Britto Pereira faz a diferença entre a contribuição confederativa e a sindical:

A contribuição confederativa, instituída por Assembléia Geral, possui natureza distinta da contribuição sindical instituída por lei. Enquanto a última possui caráter tributário (Art. 149 da Constituição), sendo compulsória para todos os integrantes da categoria, a primeira é devida apenas para os filiados do sindicato.<sup>26</sup>

Em sentido contrário ao exposto e contrário a súmula 666 do STF, José Francisco Siqueira Neto afirma que:

Podemos dizer que a contribuição confederativa é devida por toda a categoria, e deve ser descontada compulsoriamente em folha de pagamento quando se tratar de categoria profissional, no valor ou percentual deliberado pela assembléia geral de cada representação sindical, observados os princípios da razoabilidade, da isonomia e da liberdade sindical negativa.<sup>27</sup>

Porém entendemos que a aplicação da contribuição confederativa para toda categoria, independentemente de associação, é uma posição minoritária. Discorrendo sobre contribuição confederativa, José Cláudio Monteiro de Brito Filho afirma:

É devida, apenas, pelos associados, visto que a liberdade sindical individual, prevista no Art. 8º, V, da CF/88, ao trazer a liberdade de não filiação, trouxe, também, a liberdade de não contribuição em relação às que forem objeto de deliberação interna das entidades sindicais.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Op. cit. p.127

<sup>27</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p. 360

<sup>28</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa*. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007. p.130.

Em completa afronta à liberdade sindical negativa está a contribuição sindical, prevista no já citado Art. 8, IV, da CF. Esta contribuição é prevista em lei e cobrada compulsoriamente de trabalhadores e empregadores, independentemente de sua condição de associados ou não.<sup>29</sup> Assim, é incompatível com a liberdade sindical individual de não filiação.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho é tratada no Art. 11 da CF. Será assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados. Entretanto, este artigo será analisado em tópico específico no último capítulo.

#### **1.4 Conclusões Parciais**

Verificou-se nesse capítulo a influência do corporativismo italiano na formação do direito sindical brasileiro. O estudo da evolução sindical e da Constituição de 1988 permitiu a comprovar que o Brasil ainda não completou seu ciclo de democratização das relações de trabalho no âmbito coletivo. Isto fica evidente quando se analisa as regras internacionais, especificamente oriundas da OIT, e conclui-se que a aplicação de normas internacionais, relacionadas ao princípio da liberdade sindical, encontra barreiras na legislação brasileira, principalmente na Constituição, que ainda mantém resquícios do corporativismo.

Neste sentido, a Carta Magna tem como uma das principais características que impede a aplicação de normas internacionais a proibição de mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial (unicidade sindical). Como decorrência temos a não possibilidade de ratificação da Convenção nº. 87 da OIT, pois o sindicato único é um fator que não coaduna com a liberdade sindical.

---

<sup>29</sup> Ibidem. p. 129.



## **2 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO NO DIREITO ESTRANGEIRO.**

O presente capítulo trata da representação dos trabalhadores no local de trabalho no direito estrangeiro. Inicia-se com a abordagem da representação dos trabalhadores no local de trabalho como expressão da liberdade sindical (2.1). Em seguida temos a análise dos diversos modelos de representação dos trabalhadores no local de trabalho (2.2). A seção 2.3 faz uma referência sobre as experiências internacionais: Espanha (2.3.1) e Itália (2.3.2). Em seguida tem-se uma abordagem a respeito da representação dos trabalhadores na ordem internacional (2.4), sob o aspecto da convenção 135 e da recomendação 143, ambas da OIT. Finalizando o capítulo encontramos as conclusões parciais no item 2.5.

## 2.1 A representação dos trabalhadores no local de trabalho como expressão da liberdade sindical

A liberdade sindical permite a busca dos interesses dos trabalhadores a partir de um sindicato autônomo e com garantias que diminuem a diferença de poder na relação patrão e empregado. A organização através de sindicatos, entretanto, não é a única forma do trabalhador lutar pela defesa de seus objetivos, como bem exemplifica Siqueira Neto:

o trabalhador individual pode, também, perseguir o objetivo dessa defesa por meio de instrumentos organizativos diversos das estruturas oficiais do sindicato (por exemplo, por meio de coalizões mais ou menos ocasionais ou por meio de instrumentos de representação do pessoal não filiado às associações sindicais)<sup>30</sup>.

O trabalhador só consegue ter poder para negociar com o empregador perante a união em prol de um objetivo comum. Para isso, todo instrumento que estiver disponível para diminuir a diferença de poder na relação de emprego será válido. Existem outras modalidades de representação dos trabalhadores que servem, não como forma substitutiva do sindicato, mas como mecanismos, isolados ou conjuntos a este, para promover o equilíbrio e assegurar o contrapoder dos trabalhadores.

Existem organismos para representação dos trabalhadores em áreas específicas, como é o caso das CIPAS (Comissões Internas de Prevenção a Acidentes), que atuam na prevenção de acidentes. Temos também as representações genéricas, tendo como exemplo as Comissões de Fábrica, tendo estas, no entanto, representação restrita, já que não podem atuar nos limites atribuídos à competência exclusiva do sindicato, na negociação coletiva, por exemplo, e não estão garantidas na legislação brasileira. A principal característica que afasta tais organismos dos sindicatos é o fato da necessidade do trabalhador ser associado ao sindicato para participar da vida sindical, enquanto que para as representações internas a associação é indiferente, pois visam representar a totalidade dos trabalhadores.

Entendemos que no conteúdo da liberdade sindical, estão inseridas a garantia a atuação sindical e a representação dos trabalhadores no local de trabalho, visto que o ideal

---

<sup>30</sup> NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p.62.

da liberdade sindical é a proteção do trabalhador, não importando qual forma esta será exercida.

## 2.2 A representação dos trabalhadores na ordem internacional

A análise da representação dos trabalhadores no local de trabalho no cenário internacional nos remete à regulamentação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que aborda o tema, mais especificamente, na convenção 135 e na recomendação 143.

Para que o representante dos trabalhadores tenha liberdade para exercer suas funções sem que seja constrangido pelo empregador é necessário que ele fique protegido perante este. Segundo Arnaldo Süssekind, os representantes dos trabalhadores

devem gozar de proteção eficaz contra todas as medidas que possam prejudicá-los, quando motivados pelo exercício da representação, da filiação sindical ou da participação em atividades sindicais, desde que observadas as leis, as convenções coletivas e outras normas jurídicas.<sup>31</sup>

A Convenção 135 trata especificamente da proteção e facilidades a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa, fazendo com que a liberdade sindical, como direito fundamental, seja posta em prática e, como visto acima, sendo a extensão desta.

O art. 3 da Convenção traz o conceito de representantes dos trabalhadores como sendo aquelas pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou pelas práticas nacionais, sendo eles:

- a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos;
- b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendem às atividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

---

<sup>31</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3º.ed.(ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 347.

Percebe-se que houve uma permissão para a atuação conjunta da representação sindical e a dos trabalhadores, visto que a Convenção trata igualmente de ambos quando determina os sujeitos que serão alvos de seus dispositivos, ressaltando expressamente as hipóteses de prerrogativas exclusivas dos sindicatos, em que os representantes eleitos livremente não poderão atuar. Tendo em vista o sistema dual de representação nos locais de trabalho, o Art 5 estabelece que algumas medidas deverão ser tomadas para que não aja o enfraquecimento do sindicato e de seus representantes, além de fomentar a atuação conjunta entre os representantes eleitos e os sindicatos. Assim, segundo Siqueira Neto

esta formulação, na verdade, ao mesmo tempo que preserva as entidades sindicais – porque elimina todos os mecanismos de indução do sindicato por empresa –, assegura um espaço de representação mais amplo que o sindical nos locais de trabalho e estimula a cooperação entre as várias instâncias de representação dos trabalhadores.<sup>32</sup>

A proteção aos representantes dos trabalhadores é feita de forma genérica no Art. 1 ao dizer que “os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas atividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com as leis, convenções coletivas ou outras disposições convencionais em vigor”. O maior problema para a efetividade de tal dispositivo reside na previsão de que o sistema jurídico nacional determinará quais representantes dos trabalhadores terão direito a essa proteção e facilidades, abrindo espaço para seu esvaziamento ou limitação aos dirigentes sindicais.

Para assegurar os objetivos da Convenção, a recomendação 143 estabelece que deverão ser tomadas medidas específicas para a proteção dos representantes dos trabalhadores caso essas não sejam suficientes para a proteção dos trabalhadores em geral. Traz assim, em seu Art. 6º, 2, as seguintes medidas específicas, procedimentais e substanciais, a serem adotadas:

- a) A definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim do emprego de representantes de trabalhadores;
- b) A exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representantes de trabalhadores;

---

<sup>32</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p. 137.

- c) Um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego, ou, ainda, de tratamento injusto;
- d) Com relação ao fim do emprego sem justa causa de representação de trabalhadores, disposição de correção que inclua – salvo se contrair os princípios básicos da lei do país em causa – a reintegração desses representantes em seu emprego, com pagamentos de salários não pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos;
- e) Disposição que imponha a empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus da prova da correção dessa medida;
- f) O reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução de mão-de-obra.<sup>33</sup>

A própria convenção 135 determina que aos representantes dos trabalhadores serão estabelecidas facilidades para que estes desempenhem rápida e eficazmente suas funções, sempre levando em conta as características do sistema de relações profissionais vigente no país, bem como as necessidades, importância e as possibilidades da empresa em questão, sem, contudo, causar transtorno ao funcionamento desta.<sup>34</sup>

Aos representantes dos trabalhadores são concedidas, pela recomendação 143, algumas facilidades para que possam cumprir com seu dever, tais como: o acesso a todos os locais de trabalho, o direito de fixar avisos e distribuir material, ser utilizado o tempo necessário para o cumprimento de suas funções durante o expediente sem prejuízo do salário e a equiparação entre representantes sindicais e não sindicais, referente às facilidades para exercer a função. Entretanto, a recomendação prevê a possibilidade de se estipular limites para o espaço de tempo concedido aos representantes para atuarem durante o expediente.

O representante dos trabalhadores pode, na falta de disposições adequadas, ser obrigado a pedir permissão ao seu supervisor ou a quem tenha o poder de comando, antes de utilizar o horário de trabalho para suas funções de representante. Neste caso, essa permissão não pode ser negada, a não ser que seja fundamentada neste sentido.

Para que possam cumprir suas funções, os representantes necessitam de preparo e aperfeiçoamento nas técnicas usadas para o desenvolvimento de suas atividades. Com vista nisso, a recomendação diz que a eles deve ser concedido o tempo necessário para participar

---

<sup>33</sup> Ibidem. p. 139

<sup>34</sup> Loc. cit.

de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários congressos e conferências, sem prejuízo do salário ou de benefícios sociais e adicionais. Fica a cargo do ordenamento jurídico resolver quem vai arcar com os custos resultantes dessas participações.

### **2.3 Modelos de Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho**

A representação dos trabalhadores no local de trabalho tem características específicas conforme a estrutura do ordenamento jurídico em que está inserida. Examina-se, a seguir, a tipologia e as características de tais organizações.

A atuação da representação está relacionada ao local de trabalho, ou seja, seu âmbito é a unidade de trabalho, podendo abrangê-la completa ou parcialmente. Em geral observa-se o número de trabalhadores por estabelecimento ou pelo total da empresa, limitando-se, de acordo com cada ordenamento, o quantitativo mínimo de trabalhadores para que se possa fazer presente a representação. Assim, pode a empresa superar o mínimo de trabalhadores espalhados por diversos estabelecimentos os quais isoladamente podem não atingir este mínimo estipulado, necessitando, dessa forma, de uma representação geral. Entretanto, é possível que o número mínimo de trabalhadores para a representação em cada um de seus estabelecimentos seja ultrapassado. Neste caso, cada qual terá seu representante independente, com a formação de uma coordenação das representações para atuar diretamente com a direção da empresa. Já no grupo econômico, cada empresa terá sua própria representação.

O âmbito de atuação dos trabalhadores no local de trabalho nas diversas experiências estrangeiras se manifesta, segundo Siqueira Neto:

o âmbito de atuação das representações pode se manifestar, concretamente da seguinte maneira:

- a) em parte dos locais de trabalho (oficina, seção e departamento da empresa ou do estabelecimento);
- b) nos locais de trabalho isolados;
- c) nos locais de trabalho considerados em seu conjunto;
- d) nos intercentros da empresa (coordenação geral da empresa);

- e) nos intercentros do grupo econômico (coordenação geral de grupo econômico);
- f) no setor econômico em que a empresa se situa.<sup>35</sup>

No que se refere às articulações intercentros e de setor econômico, continua o autor, podem ser divididas de acordo com a localização geográfica em: municipal, regional, estadual, interestadual, nacional, internacional regional ou continental e internacional mundial.<sup>36</sup>

No tocante ao âmbito de representação, em geral abrange todos os trabalhadores do local de trabalho, caracterizando sua forma coletiva de representação, podendo também atuar na proteção de interesse individual de determinado trabalhador ou na proteção de parte dos empregados.<sup>37</sup> Tal característica é umas das que difere a representação dos trabalhadores no local de trabalho do sindicato em regime de liberdade sindical, pois este visa prontamente a proteção dos interesses de seus associados. As representações, em tese, não discriminam os trabalhadores a partir de critérios associativos, ou melhor, não o fazem de forma alguma, pois busca proteger todos os trabalhadores de determinado local, buscando-se sempre uma relação democrática sem nenhum tipo de separação ou prioridade de uns em detrimento de outros. Elas visam sempre a representação localizada, específica, relacionando-se de maneira conjunta com o sindicato em prol dos interesses dos trabalhadores, entretanto, sem atuar nas questões de competência exclusiva do sindicatos, para que não se atinja a liberdade sindical.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho, segundo Siqueira Neto<sup>38</sup>, também pode também ser qualificada quanto as suas formas estruturais, dividindo-se em relação aos integrantes, à composição de seus membros, aos sindicatos e às empresas.

No que se refere aos integrantes, a representação é individual, ou singular, quando se trata da representação feita por uma só pessoa, como por exemplo, o caso do representante previsto no art 11 da Constituição Federal. Será coletiva, ou colegiada, quando é constituída por mais de um membro.

---

<sup>35</sup> Ibidem. p. 156.

<sup>36</sup> Ibidem. p. 157

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Apud. Ibidem. p. 157.

<sup>38</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p. 158.

De acordo com a composição de seus membros a representação poderá ser pura, mista ou paritária. A paritária é formada pelo mesmo contingente de representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Será mista quando houver diferença entre tal contingente, ou seja, quando o número de representante dos trabalhadores for menor ou maior aos representantes dos empregadores. A representação pura é aquela integrada somente por trabalhadores, como é o caso da comissão de fábrica, que é coletiva e pura.<sup>39</sup>

Como exemplo de representação paritária, colegiada e restrita temos, no direito brasileiro, as CIPAS.

Por fim, temos o critério da qualificação da representação em relação às empresas, que pode ser formal ou estrutural. Nestas os representantes dos trabalhadores têm influência na esfera decisória, atuando junto às forças do capital. Já as formais não têm nenhuma atuação no âmbito decisório da empresa.<sup>40</sup>

A representação pode surgir através do ato de vontade do empregador ou por via de negociação coletiva deste com o sindicato. Pode ocorrer seu surgimento a partir de um dispositivo legal ou por acordos internacionais.

O ato de vontade do empregador refere-se à forma voluntária de instituição da representação no local de trabalho, extremamente ligada ao âmbito da empresa e não imposta por lei. Essa forma funciona como um órgão, geralmente misto, de consulta que analisa questões gerais de ordem produtiva, portanto, não se apresenta como uma real representação dos trabalhadores. Temos como principais exemplos de países que adotam essa forma de instituição da representação a Inglaterra, os Estados Unidos e o Japão.

O mecanismo de instituição da representação a partir de lei pode permitir uma articulação entre esta e o sindicato sem que se prejudique a estrutura e a liberdade sindical na empresa ou fora desta. A consagração da representação dos trabalhadores em lei tem como exemplos a Alemanha<sup>41</sup>, França, Espanha e Portugal.

---

<sup>39</sup> Ibidem. p.159.

<sup>40</sup> Loc. cit.

<sup>41</sup> Na Alemanha existem duas leis referente a representação dos trabalhadores por meio dos conselhos de empregados, são elas: “a Lei de Constituição de Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrGV – BVG*), de 1952, promulgada sem o apoio do movimento sindical e que reconhece, aos trabalhadores de praticamente todos os setores da economia, o direito de representação coletiva no local de trabalho pelos conselhos de gestão em matérias sociais e de pessoal; e a Segunda Lei de Constituição de Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrGV – BVG*), de 1972, promulgada, agora, com o apoio do movimento



Pode ocorrer também o surgimento das representações através de acordos nacionais, como ocorreu na Itália, por exemplo, com o acordo automotivo que criou as comissões internas já em 1906. E ainda na Dinamarca, Noruega e Suécia que após a segunda guerra estabeleceram, através de acordo nacional, os organismos mistos.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho, como visto, assume diferentes características conforme o modelo jurídico nacional em que está se inserindo.

## 2.4 Experiências Internacionais

A análise das experiências estrangeiras será baseada no critério de países com industrialização avançada e democracia consolidada, além da influência corporativista nas relações de trabalho, que fora ultrapassada por um processo de democratização profundo. Isso, como já mencionado, porque o Brasil sofreu grande influência do corporativismo Italiano e até hoje restam resquícios dessa influência no ordenamento pátrio. Assim sendo, serão analisadas as representações dos trabalhadores na Espanha e na Itália.

### 2.4.1 Espanha

A representação dos trabalhadores é tratada pelo Estatuto dos trabalhadores, lei nº 8 de 10 de março de 1980, quando em seu art. 4º, alínea g, verifica Siqueira Neto “que os trabalhadores têm como direitos básicos, com o conteúdo e o alcance que para cada um dos mesmos disponha sua específica normativa, os de (...) participação na empresa”<sup>42</sup>.

É através dos órgãos de representação, regulados no título dos direitos de representação coletiva e de reunião dos trabalhadores na empresa, que se dará a

---

sindical, e mediante a qual se ampliaram os direitos dos conselhos de empregados, praticamente substituindo a anterior de 1952, Além de manter vários direitos de co-gestão aos conselhos, conforme o rol constante do § 87º, item 1, ns. 1 a 12. Todas essas leis reconhecem a participação da massa obreira na empresa, bem como no local de trabalho ou estabelecimento. KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combates e a tutela de representações coletivas de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2005. p. 411

<sup>42</sup> Ibidem, p. 283.

participação dos trabalhadores na empresa, sem prejuízo de outras formas de participação, segundo o art. 61 do Estatuto. O estatuto disciplinou a matéria em três tópicos: os órgãos de representação, o processo eleitoral e o direito de reunião. Como órgãos de representação coletiva temos os delegados de pessoal e os comitês de empresa.

Os delegados de pessoal atuam nas empresas com mais de 10 ou menos de 50 trabalhadores, podendo haver um delegado nos estabelecimentos que tiverem entre 6 e 10 trabalhadores, caso seja decisão da maioria. De acordo com o art. 62.1 do estatuto, os delegados serão escolhidos mediante eleição dos trabalhadores por sufrágio livre, pessoal, secreto e direto, na proporção de um delegado nas unidades com até 30 trabalhadores, e três delegados onde houver de 31 a 49 trabalhadores.

Os Delegados de Pessoal terão as mesmas competências referentes aos comitês de empresa, e observarão as normas relativas ao sigilo profissional e exercerão a representação conjunta e de comum acordo ante o empregador.

Já o Comitê de Empresa “é o órgão representativo e colegiado do conjunto dos trabalhadores na empresa ou centro de trabalho, destinado à defesa de seus interesses, constituindo-se em cada centro de trabalho cujo censo seja de 50 ou mais trabalhadores”, nos termos do art. 63.1 do estatuto.

O Comitê foi o órgão que substituiu os chamados “jurados de empresa”, instituídos durante o regime franquista que, de acordo com os dizeres de Flávio Antonello Benites Filho, “eram organismos previstos em lei, cuja finalidade era a de estimular a integração dos trabalhadores na vida da empresa”<sup>43</sup>.

Será constituído o comitê de empresa conjunto nos casos em que existirem em municípios limítrofes dois ou mais centros de trabalho da mesma empresa, desde que cada unidade não ultrapasse 50 trabalhadores, mas o somem na sua totalidade. Na hipótese de um dos centros de trabalho representado por comitê de empresa conjunto ultrapassar o número de 50 trabalhadores, será instituído comitê próprio para este.

De acordo com a quantidade de trabalhadores em cada empresa será determinado o número de membros do comitê, conforme os seguintes dados: de 50 a 100 trabalhadores, 5

---

<sup>43</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997. p. 117.

membros; de 101 a 250 trabalhadores, 9 membros; de 251 a 500 trabalhadores, 13 membros; de 751 a 1000 trabalhadores, 21 membros; e acima de 1000 trabalhadores dois membros para cada 1000 ou fração, até o máximo de 75 membros.

Serão eleitos pelos comitês e os centros de trabalho o presidente e um secretário do comitê dentre seus membros, estabelecendo seu próprio regulamento procedimental que será compatível com a lei. Deverá ser entregue, para fins de registro, uma cópia do regulamento à empresa e outra para a autoridade trabalhista competente. As reuniões do comitê deverão ocorrer a cada dois meses, ou caso seja requisitado, a qualquer momento, desde que se tenha a vontade de pelo menos um terço dos seus membros ou dos trabalhadores representados.<sup>44</sup>

Cabe a organização sindical mais representativa, as que têm no mínimo 10% de representantes na empresa, ou aos trabalhadores do centro de trabalho por acordo majoritário, promover eleições para delegados de pessoal ou membros dos comitês de empresa. A lei obriga a notificação do empregador da convocatória, sendo fundamental tendo em vista as funções instrumentais que este exercerá nas eleições.

O mandato eletivo terá a duração de quatro anos, tanto para os delegados de pessoal quanto para os membros dos comitês de empresa. Esse prazo é considerado prorrogado quando do seu término não são convocadas novas eleições. A revogação dos mandatos se dará mediante a aprovação da maioria absoluta dos trabalhadores, não podendo ser feita no decorrer da tramitação de um convênio coletivo ou nos seis meses seguintes a contar da última tentativa. Tanto nos comitês, quanto se tratando de delegados de pessoal, quando ocorrer vacância o cargo será ocupado automaticamente pelo trabalhador que obteve o maior número de votos imediatamente abaixo do último eleito, sendo no caso do comitê o candidato será da mesma lista do substituído. A substituição será somente para o tempo restante para o término do mandato do substituído.<sup>45</sup>

O funcionamento e a constituição de comitê intercentro só poderá ser pactuado por convênio coletivo, sendo seus componentes escolhidos dentre os componentes dos diversos comitês de centro, com no máximo treze membros. As funções a serem desempenhadas pelos comitês intercentros são aquelas expressamente concedidas no convênio coletivo que

---

<sup>44</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p.287

<sup>45</sup> Ibidem, p. 288.

os constituiu, sendo sua forma de criação, a partir do convênio coletivo, uma de sua diferença em relação ao delegado de pessoal e dos comitês de empresa.

O comitê é um órgão que representa a totalidade dos trabalhadores à parte do sindicato, embora possa e deva agir conjuntamente com este. Flávio Antonello Benites Filho conceitua comitê de empresa explicando que “não é uma representação de caráter sindical, mas uma organização autônoma e unitária de todos os empregados de um estabelecimento, sejam filiados a um sindicato ou não”<sup>46</sup>. Observa-se apenas um órgão representativo por unidade de trabalho, pois “não cabe admitir uma dualidade de órgãos de representação unitária dos trabalhadores, dentro do âmbito em que a lei prevê a existência de somente um órgão”.<sup>47</sup>

A competência do Comitê de Empresas está exposta no art. 64 do estatuto dos trabalhadores:

- 1.1. Receber informação, que lhe será facilitada trimestralmente, ao menos, sobre a evolução geral do setor econômico a que pertence a empresa, sobre a situação da produção e das vendas da empresa, sobre a situação da produção e das vendas da empresa, sobre seu programa de produção e a evolução provável do emprego na empresa;
- 1.2. Conhecer o balanço, a conta de resultados, a memória e, no caso da empresa revestir-se da forma de sociedade por ações e participações, os demais documentos sujeitos ao conhecimento dos sócios, e nas mesmas condições que estes;
- 1.3. Emitir informe com caráter prévio à execução por parte do empresário das decisões adotadas por este, sobre as seguintes questões:
  - a) reestruturações da planta, fechamentos totais ou parciais, definitivos ou temporários da mesma;
  - b) reduções de jornada, assim como transferência total ou parcial das instalações;
  - c) planos de formação profissional da empresa;
  - d) implantação ou instalação de sistemas de organização e controle de trabalho;
  - e) estudo de tempos, estabelecimentos de sistemas de prêmios ou incentivos e valorização de postos de trabalho.
- 1.4. Emitir informe quanto a fusão, absorção ou modificação do status jurídico da empresa, quando esta supuser qualquer incidência que afete o volume de emprego;
- 1.5. Conhecer os modelos de contrato de trabalho escrito utilizados na empresa, assim como os documentos relativos à terminação da relação de trabalho;

<sup>46</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. Op. cit. p. 103.

<sup>47</sup> ALONSO OLEA, Manuel; BARRIERO GONZALEZ, German. ob. cit., pág. 308. apud NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 284.

- 1.6. Ser informado de todas as sanções impostas por faltas muito graves;
  - 1.7. Conhecer, trimestralmente ao menos, as estatísticas sobre o índice de absenteísmo e suas causas, os acidentes de trabalho e enfermidades profissionais e suas conseqüências, os índices de sinistro e os mecanismos de prevenção que se utilizam;
  - 1.8. Exercer um trabalho:
    - a) de vigilância quanto ao cumprimento das normas vigentes em matéria trabalhista, de Seguridade Social e emprego, assim como em relação aos pactos, condições e práticas das empresas em vigor, formulando, se for o caso, as ações legais oportunas ante o empresário e os organismos ou tribunais competentes;
    - b) de vigilância e controle das condições de segurança e higiene no desempenho do trabalho na empresa.
  - 1.9. Participar, nas condições estipuladas pelo convênio coletivo, na gestão de obras sociais estabelecidas na empresa em benefício dos trabalhadores ou de seus familiares;
  - 1.10. Colaborar com a direção da empresa para conseguir o estabelecimento de quantas medidas procurem a manutenção e o incremento da produtividade, de acordo com o pactuado nos convênios coletivos;
  - 1.11. Informar aos seus representados em todos os temas e questões previstas no art. 64, que direta ou indiretamente tenham ou possam ter repercussão nas relações de trabalho.
2. Os informes que deve emitir o Comitê devem ser elaborados no prazo de quinze dias.”

Ainda acerca da competência, o comitê tem capacidade tanto ativa quanto passiva para atuar nas causas administrativas e judiciais, desde que seja titular de uma representação, visto que “não é considerado pessoa jurídica”<sup>48</sup>. Os membros do comitê terão que observar o sigilo da profissão mesmo depois que deixarem o cargo, sendo vetada a utilização de documentos relativos a empresa com fins diversos a que realmente eram destinados.

Para que o representante efetue sua função é necessário que ele esteja amparado por algumas garantias que o protegerão e facilitarão sua atuação, elas estão previstas no art. 68 do estatuto. Basicamente, garante-se aos delegados de pessoal e aos membros dos comitês de empresas o direito ao contraditório nos casos de processos de sanções por falta grave ou gravíssima e prioridade de permanecerem na empresa em detrimento dos demais trabalhadores na hipótese de extinção do contrato de trabalho. Eles não poderão ser despedidos ou sofrer sanção durante o exercício do mandato até o ano seguinte ao término deste, assim como não poderão ser discriminados devido a sua função. Terão também liberdade para cumprirem com suas funções desde que não atrapalhe o andamento do

---

<sup>48</sup> Ibidem, p. 286

serviço e disporão de um crédito de horas mensais retribuídas para o exercício de sua função.

O direito de reunião está relacionado às assembléias dos trabalhadores, o lugar de reunião, convocatória, votações, locais e quadro de avisos. A assembléia é um direito do trabalhador e pode ser convocada por no mínimo de um terço dos trabalhadores da planta da empresa, pelo comitê de empresa ou centros de trabalho ou pelos delegados de empresa, sendo presidida pelos dois últimos. O empregador acordará com a presidência do comitê as medidas necessárias para se evitar possíveis danos às atividades normais da empresa, será avisado pela própria presidência da convocatória que informará também os nomes das pessoas estranhas a empresa que assistirão a assembléia. Tal aviso deverá ser feito com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência. As reuniões serão parciais quando não for possível reunir toda a planta da empresa, seja devido ao prejuízo que causará ao serviço ou por qualquer outro motivo, mesmo assim serão consideradas como se fosse uma só.<sup>49</sup>

As reuniões ocorrerão, se materialmente possível, nos centros de trabalho, fora do horário de trabalho, ou durante o horário com autorização do empregador, que facilitará a realização das reuniões, salvo nos casos em que não forem observados os dispositivos legais, o prazo mínimo de dois meses entre reuniões, se os danos causados pela última reunião ainda não foram sanados e por lock-out legal da empresa. Será fornecido aos delegados de pessoal e aos comitês, sempre que possível, um local na empresa ou no centro de trabalho para que desenvolvam as suas atividades.

Para a validade do acordo feito por assembléia que afete a maioria dos trabalhadores, será necessário o voto favorável pessoal, livre, direto e secreto de metade mais um do total dos trabalhadores da empresa.

Percebemos com isso que o modelo de representação dos trabalhadores na Espanha exerce, de maneira eficaz, sua função. Tal representação a partir dos delegados sindicais e dos comitês de empresa permite um diálogo direto entre empregado e empregador, pois a legislação espanhola prevê garantias que protegem o trabalhador contra atos do empregador contrários ao princípio da liberdade sindical.

---

<sup>49</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p. 291

### 2.4.2 Itália

A experiência italiana demonstra que a representação dos trabalhadores no local de trabalho naquele país sempre teve uma ligação muito próxima com o sindicato. De acordo com o momento histórico pelo qual a Itália passava observava-se sua tendência a incentivar ou não as comissões internas, sua atuação favorável ou contrária as atividades das representações ou a percepção de uma convivência pacífica e de ajuda mútua entre tais organismos.

Os primeiros institutos de representação dos trabalhadores no local de trabalho eleitos diretamente pelos trabalhadores foi o resultado de um acordo realizado em 1906, entre a Federação Italiana de Operários Metalúrgicos (FIOM) e a fábrica de automóveis Ítala, de Turim, e que logo em seguida se espalhou pelas grandes fábricas industriais. As ocupações das fábricas, no ano de 1920, demonstram o caráter revolucionário adquirido pelo movimento.

Porém, o advento do regime corporativista enfraqueceu as representações de fábricas e instituiu como forma de representação dos trabalhadores “os homens de confiança de empresa”. Gino Giugni<sup>50</sup> os classifica como “confidente de empresa”.

Como vimos, as comissões internas só voltaram a atuar no setor industrial após a queda do regime fascista, através do acordo Buozzi-Mazzini, revelando uma das principais características das comissões internas, qual seja, a origem contratual e sua compatibilidade com o sistema de liberdade sindical. Este acordo estabeleceu às comissões internas a prerrogativa de contratação coletiva no âmbito da empresa. Já os conselhos de gestão eram organismos de composição mista, sem caráter decisório, sua função era principalmente consultiva relativa à organização e a melhoria produtiva. Sua atuação, porém, só durou enquanto existiu o clima de colaboração produtiva.

Em 7 de agosto de 1947, foi renovado o acordo de 1943, dando tamanha importância às comissões internas, que a existência dos sindicatos estava relacionado com uma adequada representação dos trabalhadores na empresa. Este acordo foi renovado por mais duas vezes, até que em 1970, foi consagrada a representação sindical por empresa,

---

<sup>50</sup> GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. São Paulo: Ltr, 1991, p. 40.

colaborando para efetivação dos Pactos Confederativos e os Protocolos Sindicais, sobre representação interna.<sup>51</sup>

Foi reconhecido expressamente pelo pacto entre confederações de 3 de julho de 1972, que a instância sindical de base com poderes de contratação nos locais de trabalho seria o Conselho de Delegados. Ocorre que em 1991 as confederações sindicais decidiram, mediante protocolo, por substituir tais conselhos pela representação sindical unitária. Este protocolo foi incorporado ao protocolo de 1993 e depois estendido até aos sindicatos. A Itália ratificou a convenção nº 135 da OIT em 1981.

As comissões internas tiveram uma primeira regulamentação específica a partir de 1906, entretanto foram suspensas com o início do corporativismo e a transformação do sindicato em órgão de direito público, reaparecendo logo após o fim deste regime. Sua eleição é feita nas empresas com pelo menos quarenta empregados, sendo o voto secreto e com sistema de listagem, o voto do trabalhador era expresso por uma lista discriminada entre operários e empregados de escritório. As comissões internas têm como principal função a intervenção nas relações de trabalho, mantendo uma colaboração mútua entre patrão e empregado e uma dinâmica laboral que vise o bem estar de todos.

Assim, segundo Siqueira Neto<sup>52</sup>, temos como funções específicas das comissões internas:

- a) função de prevenção e controle, consiste na intervenção junto à direção da empresa para a exata aplicação dos contratos coletivos de trabalho, da normativa antiinfortunistica e da legislação social;
- b) função consultiva, consiste no exame prévio, com a direção, dos esquemas de regulamentações internas, da época das férias, dos turnos de trabalho, do horário de início e de cessação do trabalho;
- c) função propositiva, em relação ao aperfeiçoamento dos métodos de trabalho a dos serviços na empresa;
- d) função conciliadora, das controvérsias ocorridas no âmbito da empresa;
- e) função de gestão das atividades sociais, inerentes a iniciativas culturais, recreativas e assistenciais promovidas pela empresa.

Frente à impossibilidade de contratação coletiva por parte das comissões internas e à sua estrutura representativa que Gino Giugni considera que “não exprimia os interesses

---

<sup>51</sup> NETO, José Francisco Siqueira. Op. cit. p. 221.

<sup>52</sup> GALANTINO, Luisa. ob. cit., pág. 25 apud NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 222



diferenciados existentes em seu interior”<sup>53</sup>, surgiram as seções sindicais de empresa. Estas eram organismos associativos que representava somente os filiados ao sindicato, o que não ocorria com as comissões internas que representavam todos os trabalhadores da respectiva empresa, segundo Gino Giugni, “por não ser órgão unitário e necessário, mas por reproduzir, no interior da empresa, o princípio associativo - de representação voluntária, portanto - próprios das organizações sindicais externas”.<sup>54</sup>

A partir de 1968, há um retorno à criação dos conselhos de fábrica, que eram formados pelo conjunto de delegados. Estes, por sua vez, distinguiram-se das comissões internas e das seções sindicais devido ao fato de serem eleitos por apenas uma parcela dos trabalhadores da empresa, somente os que pertenciam a uma parte específica da cadeia de produção. Além do fato de que a representação de determinado grupo era feita por apenas um delegado, a eleição deste era através de voto em papel branco, prescindido de lista, não sindicalizado e tendo alguma ligação com o grupo a ser representado, com mandatos suscetíveis de revogação *ad nutum*, revogável a qualquer tempo pelos que os elegeram, e votação direta em assembléia.<sup>55</sup>

As confederações sindicais foram responsáveis pelo desenvolvimento dos delegados de fábricas, que também haviam reconhecido os conselhos de fábricas como instância sindical de base, através do pacto federativo das confederações sindicais. Entretanto, as comissões internas e as seções sindicais nunca tiveram esse reconhecimento. Assim, os sindicatos reconheceram os conselhos de fábrica como a representação sindical na empresa.

Para garantir a efetividade da representação na empresa, com o passar do tempo, foram criadas algumas garantias para os delegados de fábrica, dentre as quais destaca Siqueira Neto:

- a) a nomeação de alguns membros do conselho dos delegados por parte do sindicato externo, para corrigir eventuais desequilíbrios de representação devido ao sistema de eleição por voto em papel em branco;
- b) a consagração da assembléia e do referendun como instrumentos necessários para aperfeiçoar a democracia do organismo;<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> GIUGNI, Gino. Op cit. p. 41.

<sup>54</sup> Ibidem, p. 42.

<sup>55</sup> Loc. cit.

<sup>56</sup> NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 223.

A luta para que os delegados representassem todos os trabalhadores não teve muito sucesso. A Confindustria, em 1993, aceitou a proposta das confederações sindicais para transformar os conselhos dos delegados em representantes sindicais unitários, podendo essa ser constituída nas empresas com pelo menos quinze empregados. Neste caso, a sua composição é mista, sendo que todos os trabalhadores, independentemente de sindicalização, escolherão dois terços a partir de uma lista apresentada por organismos confederativos, por voto secreto. A escolha de um terço “destina-se às listas apresentadas pelas associações sindicais firmatárias de contrato coletivo de trabalho nacional aplicado na unidade produtiva, com preenchimento mediante eleição ou designação na proporção dos votos obtidos”.<sup>57</sup>

A representação dos trabalhadores na Itália significa a vitória do princípio da liberdade sindical em detrimento do ideário corporativista. A partir dela que o trabalhador pôde reivindicar seus direitos perante o empregador sem se submeter ao poder inegável que este possui.

## 2.5 Conclusões Parciais

Neste capítulo analisamos a representação dos trabalhadores no local de trabalho em seus diversos aspectos. Verificou-se que tal representação é expressão da liberdade sindical e faz parte do processo de evolução, discutido no capítulo anterior, condizente com uma sociedade democrática.

A abordagem feita a respeito dos países que passaram por experiências corporativista, Espanha e Itália, permitiu constatar, que após esse período totalitário, eles conseguiram consagrar a liberdade sindical e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho em seus ordenamentos jurídicos. Logo, servindo como exemplos para o Brasil.

Por fim, verificou-se, através da convenção n.º. 135 e da recomendação n.º. 143, ambas da OIT, a importância da proteção aos representantes dos trabalhadores. Para se ter uma real e efetiva representação é necessário que se conceda proteção e facilidades aos

---

<sup>57</sup> Ibidem. p. 224.

representantes dos trabalhadores, somente com garantias reais eles poderão exercer suas funções sem se submeterem ao poder patronal.

Após a análise da representação dos trabalhadores no local de trabalho no âmbito internacional, da convenção 135, da recomendação 143, ambas da OIT, e da verificação das experiências vividas por alguns países, mais exatamente Espanha e Itália, cabe agora analisarmos a representação dos trabalhadores no local de trabalho no cenário brasileiro.

### 3 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

Neste capítulo analisaremos a representação dos trabalhadores no local de trabalho no Brasil. Verificar-se-á que existem resquícios deixados pela influência corporativista vivida pelo Brasil que prejudicam a efetivação da representação nos locais de trabalho. A própria Constituição de 1988, ao tratar do assunto, o fez de maneira insuficiente. Assim, algumas formas específicas de representação adotadas em nosso país serão examinadas, como por exemplo, a CIPA, a Comissão de Fábrica e os Delegados Sindicais, não sem antes abordarmos alguns fatores que inibem a liberdade sindical e a organização por local de trabalho no Brasil.

#### 3.1 Fatores inibidores

A liberdade sindical, juntamente com a representação dos trabalhadores no local de trabalho, são em certa medida tolhida pela Constituição de 88, visto que nesta prevalece o princípio da unicidade sindical. Como já vimos, art. 8º, II, CF proíbe a criação de mais de uma organização sindical por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, não podendo ser inferior a área de um município.

Segundo Arnaldo Sussukind, deduzindo dos princípios do direito comparado:

A liberdade sindical deve ser vista sob um triplice aspecto:

a) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao grupo de empresários e trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier;

b) liberdade sindical individual, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se;

c) autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3º.ed.(ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 364.

Assim, o exposto no art 8º, II, CF, vai contra a Convenção nº. 87 da OIT e impede a ratificação desta pelo Brasil. Esta convenção, como já mencionado anteriormente, consagra em seu art.2º o direito aos trabalhadores e empregadores de constituírem organizações de sua escolha, sem distinção de qualquer espécie e sem autorização prévia, bem como se filiarem a elas com a condição única de observarem seus estatutos. Com isso, fica clara a contrariedade entre o art. 8º, II, CF e a convenção n. 87 da OIT, sendo inconstitucional a eventual ratificação desta convenção sem que haja uma mudança do monopólio da representação sindical para uma pluralidade sindical.

Outro fator inibidor para a representação dos trabalhadores no local do trabalho no Brasil está no dispositivo constitucional que trata do assunto. O art. 11 da constituição federal dispõe que: “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. Temos assim que, embora a Constituição tenha consagrado a representação dos trabalhadores no local de trabalho, ela o fez insuficientemente, pois, como analisaremos, considerou taxativamente o número de representante sem se preocupar com o tamanho da empresa, previu a representação por empresa<sup>59</sup> e não por estabelecimento<sup>60</sup> e não assegurou garantia de estabilidade aos representantes dos trabalhadores.

Nesta esteira de raciocínio, encontramos pensamentos no sentido contrário, no qual os representantes dos trabalhadores estão no âmbito das garantias dadas aos representantes sindicais. Assim, para Marcus de Oliveira Kaufmann,

o fato é que não se tem, normativamente no Brasil, a proteção dos interesses e dos direitos de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores no local de trabalho. No entanto, uma tal constatação não pode e não deve conferir, por todo o já exposto, falta de razoabilidade à defesa do argumento de que, por analogia (como já destacado quando do trato do art. 11 da Constituição federal), se poderia estender as benesses do foro sindical brasileiro (art. 8º, inciso VII, da Constituição Federal; e art. 543, § 3º, da CLT), principalmente em relação à

---

<sup>59</sup> “Empresa é a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem a natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa. Em outros termos, não se confunde com empresário (sujeito) nem com estabelecimento empresarial (coisa).” COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. Volume 1. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 19

<sup>60</sup> “Estabelecimento empresarial é o conjunto de bens que o empresário reúne para exploração de sua atividade econômica. Compreende os bens indispensáveis ou úteis ao desenvolvimento da empresa, como as mercadorias em estoque, máquinas, veículos, marca e outros sinais distintivos, tecnologia etc.” Op. cit. p. 97

garantia no emprego, a tais representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores.<sup>61</sup>

Corroborando deste pensamento Arion Sayão Romita:

Não há dúvida, contudo, de que tais representantes devem gozar de proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Plenamente admissível será a analogia, das garantias instituídas pelo art. 8º, VIII da CF e pelo art. 543, § 3º da CLT: o representante somente poderá ser despedido por falta grave devidamente apurada mediante inquérito processado perante a Justiça do Trabalho, contando com o direito a reintegração, no caso de improcedência do inquérito ou na falta do preenchimento desta formalidade processual.<sup>62</sup>

Outros autores defendem a interpretação extensiva do art. 11 da CF, afirmando que não basta a interpretação meramente gramatical. É o caso do Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello:

O enfoque revela, no entanto, interpretação que, embora seduzindo, merece, pelo fácil alcance, desconfiança. Analisada verbalmente a previsão constitucional, esta encerra verdadeira limitação. Todavia, a ótica restritiva é fulminada por métodos mais seguros de interpretação e hermenêutica, especialmente quando se tem presente que o dispositivo está inserido no Capítulo Dos Direitos Sociais.<sup>63</sup>

Cabe uma crítica ao art. 11, CF, tendo em vista a permissão para eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados. Pelo que se pode interpretar desse artigo, o legislador teve a intenção de permitir ao trabalhador o entendimento direto com o empregador. Pois bem, o fato de ser taxativa a quantidade de representantes e do número mínimo para que se possa ter a representação, acaba por atingir essa possibilidade de entendimento nos locais com número de trabalhadores inferior ao estabelecido, além de ser contrário ao princípio da liberdade sindical. Não há de se falar em um determinado número para que se possa ter a representação. Esta tem que existir de acordo com a vontade dos empregados e independentemente de pré-requisito para sua formação, sendo a quantidade de representante proporcional ao número de trabalhadores que serão representados e ao tamanho da empresa em questão.

Outro importante fator a ser analisado é a questão da representação ser por empresa e não por estabelecimento. Se a intenção é permitir o entendimento direto com o empregador, faz-se necessário que o representante dos trabalhadores esteja interado sobre todos os assuntos no âmbito de sua atuação, nada melhor do que este representante faça parte do

---

<sup>61</sup> KAUFMANN, Marcus de oliveira. Op. cit. p. 489.

<sup>62</sup> ROMITA, Arion Sayão apud Loc. cit.

<sup>63</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*. São Paulo: LTr, 1989. p. 146.

mesmo estabelecimento de seus representados. Pois é evidente, principalmente nas grandes empresas, que cada estabelecimento tenha suas especificidades e características próprias e que uma única representação para todos os estabelecimentos empresariais ficaria prejudicada no que diz respeito a sua finalidade do entendimento direto entre empregado e empregador.

A posição jurisprudencial majoritária tem entendido que ao tratar da representação dos trabalhadores no local de trabalho, em seu art. 11, a constituição não estabeleceu prerrogativas ao representante. Quanto se trata de representante sindical tem-se assegurado sua estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o mandato. Assim dispõe o art. 8, VIII, CF: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. Neste sentido, cabe uma regulamentação para que o representante dos trabalhadores no local de trabalho tenha alguma proteção contra possíveis atuações do empregador contra sua atividade da empresa, somente assim poderemos falar em uma real representação no local de trabalho.

A partir deste momento faremos um estudo específico de algumas das modalidades de representações dos trabalhadores no local de trabalho existentes no Brasil, estejam ou não previstas em lei, verificando suas principais características e as atividades nas quais as representações atuam.

### **3.2 Comissão de Fábrica**

A comissão de fábrica é o órgão de representação dos trabalhadores dentro da empresa, no local de trabalho. Em alguns casos se estabelece com grande força dentro das empresas, pois está ocupando as funções que foram deixadas de lado pelo sindicato, quais sejam: enfrentar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores decorrentes do dia-a-dia do trabalho na empresa.<sup>64</sup> Por outro lado, a comissão de fábrica atua representando os

<sup>64</sup> Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical. “Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa”*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 317.

trabalhadores em sua totalidade, independentemente destes serem, ou não, associados.

Segundo Cláudio Monteiro de Brito Filho:

a comissão é catalisadora das demandas dos trabalhadores, no Brasil, pelo vazio deixado pelos sindicatos, na atuação interna à empresa, encontrando os empregados, em órgãos mais próximos a eles, meio de expressar seus anseios, o que é difícil, senão impossível, em organização que está distante de suas bases.<sup>65</sup>

Com isso, a comissão de fábrica, por estar mais próxima das questões da empresa relacionadas ao cotidiano do trabalho, consegue cooptar um número maior de trabalhadores.

A comissão de fábrica, também chamada de comissão de empresa por Cláudio Monteiro de Brito Filho, é órgão colegiado, não se confundindo com as representações singulares, sendo seus membros eleitos pelos trabalhadores. Assim, a representação é do órgão e não dos membros da comissão. Estes apenas agem em nome da comissão e em prol da coletividade, de todos os trabalhadores de determinada empresa, não podendo atuar em nome próprio para fins particulares. Cláudio Monteiro traz a seguinte definição de comissão de empresa: “é órgão colegiado de representação direta de todos os trabalhadores, composta por membros escolhidos por eles, com exercício no interior da empresa, e tendo como atribuição a coordenação e defesa dos interesses de seus representados perante o empregador.”<sup>66</sup>

Ponto relevante é o fato da comissão de fábrica não estar entre as formas de associação previstas na legislação passíveis de adquirir personalidade jurídica. Desta forma, a comissão surge a partir da vontade dos trabalhadores, fundamentada no direito de livre associação inerente a todo ser humano. Mas, como afirma Cláudio Monteiro: “A simples vontade dos trabalhadores, porém, não é suficiente para dar vida às comissões de empresa, em modelo que não há previsão legal”.<sup>67</sup> Continua o autor:

é que como elas não são reconhecidas pelo direito, só podem ganhar esta vida e ser reconhecidas e aceitas se houver a vontade, também, do empregador, que é quem interage com elas. Esta vontade, no mais das vezes, é imposta pela força das circunstâncias – pela pressão dos trabalhadores, leia-se.<sup>68</sup>

A comissão de fábrica pode surgir ainda a partir do reconhecimento pelo empregador quando a comissão é formada pela iniciativa dos trabalhadores. Além disso, o

<sup>65</sup> Ibidem. p. 318

<sup>66</sup> Ibidem. p. 328

<sup>67</sup> Ibidem. p. 330.

<sup>68</sup> Loc. cit.



que é mais difícil de ocorrer, a formação da comissão se dá a partir da vontade do próprio empregador.<sup>69</sup>

Os limites para a criação e composição das comissões de fábrica não estão pautados em critérios pré-fixados. Existem duas vias de criação da comissão dentro do modelo convencional. A primeira hipótese é a criação da comissão através de convenção coletiva de trabalho, que seria a via genérica. A segunda é a fixação específica, feita através de acordos coletivos ou por ajuste direto com os trabalhadores, neste caso sem a intervenção do sindicato. Esta é mais utilizada no Brasil, fazendo com que não se tenha um critério definido como geral. Assim, não se tem um número de empregados pré-fixado para a criação de uma comissão de fábrica, bem como, o número de membros das comissões não segue uma proporcionalidade em relação ao quantitativo de trabalhadores. Um exemplo ilustrativo dessa falta de critério é o fato de que se apresenta na formação das comissões de fábricas das empresas da região do ABC. As empresas Coldex Frigor S/A e a Pirelli S/A Cia. Indl. Brasileira, apresentam suas comissões de fábricas com o número de quatro membros, sendo que a segunda tem quatro suplentes, o interessante está no fato da primeira empresa ter 400 empregados e a segunda ter 9.355.<sup>70</sup>

A principal função da comissão de fábrica é promover o entendimento direto entre patrão e empregado. Assim, como representante dos trabalhadores, de acordo com o art. 11 da Constituição, a comissão atua como mecanismo de comunicação para dirimir os conflitos dentro da empresa, servindo para encaminhar eventuais reclamações e reivindicações dos trabalhadores.

O art. 8, VI, CF, deixa claro que só pode ser feita negociação coletiva com a presença obrigatória do sindicato. No entanto, o que se nota é uma crescente participação da comissão de fábrica na negociação coletiva. Sendo esta o processo pelo qual se busca, a partir do diálogo, a solução para os conflitos de trabalho, não se pode negar que a comissão de fábrica tem um papel fundamental nesse processo. De acordo com Cláudio Monteiro,

---

<sup>69</sup> como exemplo dessa hipótese, Milton Martins indica a instituição, pela Volkswagen, de cima para baixo, de sua "representação de empregados, afirmando ainda que, depois, esta foi integralmente negociada com o sindicato (Sindicalismo e relações trabalhistas. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 244 apud Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. Op cit. p. 331

<sup>70</sup> Organização dos trabalhadores: comissões de fábrica. Greve, auto-gestão. São Paulo: LTr, 1986, p. 59-61 apud Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. Op. cit. p. 334

Estando a comissão de empresa mais próxima do trabalhador que o sindicato, acaba sendo ela o órgão encarregado de organizar os trabalhadores, sendo válido dizer que é dela, de fato, embora não de direito, em certas ocasiões, o comando das cessações coletivas de trabalho e das outras formas de ação direta e, como decorrência desse comando, acaba a comissão de empresa assumindo a função negocial.<sup>71</sup>

Dessa forma, percebe-se que a função da comissão é promover o entendimento direto entre empregador e empregado, atuando independente ou conjuntamente com o sindicato e o empregador, desde que sempre vise aos interesses dos trabalhadores.

Por fim, temos a questão das garantias dos membros da comissão de fábrica. Esses, como os demais representantes dos trabalhadores na empresa não gozam de prerrogativas legais, salvo a existência de garantias em alguns acordos e Convenções ou normas internacionais. Como já foi dito anteriormente, para que se tenha uma representação efetiva é necessário que os representantes tenham condições mínimas para atuarem, tanto de tempo, espaço e segurança contra dispensas imotivadas. Sem garantias reais, o desempenho de suas funções fica desprotegido contra eventuais pressões do empregador.

### **3.3 CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidente)**

A partir do decreto-lei nº. 7.036, de 10 de novembro de 1944, foi legalmente determinada a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) no Brasil. Este diploma tornou obrigatória a instalação de tais organismos nas empresas com mais de um mil empregados com o intuito de elaborar medidas preventivas à acidentes<sup>72</sup>. Entretanto, foi a regulamentação da lei nº. 6.514/77, através da portaria MTb n. 3.214/78 que se passou a exigir, de forma mais consistente e sistemática, a constituição de CIPAs nas empresas.

A tentativa de se consolidar o avanço das CIPAs não se desenvolveu de acordo com o fim desejado, conforme discorre Marcus de Oliveira Kaufmann:

Em 1996, iniciou-se, por discussões entre representantes do governo, do empresariado e dos trabalhadores, um processo de revisão da NR que, após três anos de negociações tripartites, não possibilitou os avanços necessários para a redução dos acidentes e doenças do trabalho, até porque a nova reestruturação capitalista, fundada na lógica da acumulação flexível, na horizontalização, na

---

<sup>71</sup> Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. Op. cit. p.340

<sup>72</sup> KAUFMANN, Marcus de oliveira. Op. cit. p.454

polivalência operária, com imposição de um maior trabalho em menos tempo de jornada, não é capaz de balancear os direitos e interesses dos trabalhadores com os do setor patronal.<sup>73</sup>

A CIPA é um órgão que cuida de matéria específica, qual seja: a Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas. De acordo com a NR nº. 5, item 5.1, regulamentada pela portaria n. 3.214/78, a CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA é prevista na CLT na seção III ( Dos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas), no capítulo V ( Segurança e Medicina do Trabalho). De acordo com o art. 163 da CLT, “será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção a Acidente – CIPA -, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas”.

Esta comissão é constituída como uma forma de representação paritária, pois é composta por representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Sendo expresso o art. 164 da CLT, quanto a isso: “Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior”. De acordo com a NR-5, os empregadores indicaram seus representantes, tanto os titulares quanto os suplentes. Já os representantes dos empregados serão eleitos mediante escrutínio secreto pelos trabalhadores, independentemente de filiação sindical.

O item 5.11 da Norma Regulamentar nº. 5 e o art. 164, § 5º da CLT, determinam que o Presidente da CIPA será escolhido pelo empregador dentre os seus representantes e os empregados indicaram, dentre eles, o Vice-Presidente.

Em torno das garantias estabelecidas para os membros das CIPAs muito se discutiu na jurisprudência nacional nos anos 1990. Com fulcro no art. 10, I, do ADCT, seus dirigentes têm garantias contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, assim diz o citado artigo:

Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissão interna de prevenção de

---

<sup>73</sup> Loc. cit.

acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Complementando essa questão, temos o conceito do termo “despedida arbitrária”, que é dado pelo art. 165 da CLT, prescrevendo que: “os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedidas arbitrárias, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”. Vale destacar a diferença de tratamento quanto ao fato da constituição vedar a dispensa do dirigente sindical salvo quando cometer “falta grave”, e, em contrapartida, vedar a “dispensa arbitrária ou sem justa causa” do representante cipeiro.<sup>74</sup> Mauricio Godinho discorre muito bem a esse respeito:

A dispensa por motivo disciplinar, sendo resolução contratual culposa, em decorrência de infração obreira, produz os efeitos clássicos da dispensa por justa causa, eximindo o empregador de pagar as verbas clássicas da rescisão contratual (aviso prévio, FGTS com 40%, etc). Já a dispensa não arbitrária mas sem justa causa enquadra-se como rescisão contratual, embora vinculadas aos motivos de natureza técnica, econômica e financeira (denúncia fundamentada do contrato). Assim, produz os efeitos rescisórios clássicos da despedida por ato unilateral do empregador, com o pagamento das verbas rescisórias de aviso prévio, liberação do FGTS com 40%, 13º salário e férias proporcionais com 1/3, liberação das guias CD/SD, e demais parcelas próprias à rescisão unilateral.<sup>75</sup>

Há que se mencionar também a despedida do dirigente da CIPA no caso de extinção do estabelecimento. Esta extinção pode acarretar simultaneamente um motivo técnico, econômico e financeiro, fundamentando a dispensa do dirigente cipeiro. Neste caso, como a vedação constitucional prevê a dispensa sem justa causa conjuntamente com a despedida arbitrária, não caberia o pagamento da indenização pela frustração do restante do período de estabilidade. Isso é expresso na parte final do inciso II da súmula 339 do TST, que diz o seguinte: “Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário”. Ou seja, no caso da extinção do estabelecimento a dispensa não será arbitrária, caracterizando a dispensa por motivos técnicos, econômicos e financeiros relevantes. Tem-se, por consequência, os integrantes da CIPA, representantes dos trabalhadores, titulares e

<sup>74</sup> Dispensa arbitrária incorpora o maior número de verbas rescisórias trabalhistas. Importa, assim, no pagamento de: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com um terço,

<sup>75</sup> liberação do FGTS, período contratual com acréscimo de 40%. Já na dispensa sem justa causa do trabalhador com estabilidade aplica-se a regra do art. 495 da CLT, que se refere a reintegração seguida do pagamento das verbas contratuais relativas ao período de irregular afastamento. DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.* p.1130 e 1256.

Ibidem.. p.1253.

suplentes, como os únicos representantes enquadrados no conceito de despedida meramente arbitrária, tendo em vista que é taxativo o preceito do art.165 da CLT.

Cabe salientar a garantia estendida ao suplente da CIPA através da súmula 339, I do TST: “o suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988”. Assim, a súmula 339, I do TST oferece uma proteção mais ampla do que a proteção dada pelo art. 165 da CLT, pois este se refere apenas aos “titulares da representação dos empregados”, enquanto que o citado artigo da ADCT se refere ao “empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes”.

### 3.4 Delegados sindicais

O princípio da autonomia sindical permite que os sindicatos tenham liberdade no que diz respeito a sua administração e auto-organização. Podendo dessa maneira ser criado qualquer tipo de representação dos trabalhadores que for mais conveniente em seus estatutos. Dentre as espécies de representantes sindicais temos os dirigentes sindicais e os delegados sindicais. Cláudio Monteiro de Brito Filho traz a diferença básica entre eles:

Consideramos os primeiros os representantes sindicais que ocupam cargo na administração, em sentido amplo, das entidades sindicais, independentemente da função que desempenhem e, os últimos, os que possuem função de representação sindical, normalmente nas empresas <sup>76</sup>.

Tendo em vista o objetivo do presente trabalho trataremos apenas dos delegados sindicais, fazendo, entretanto, em alguns momentos uma comparação entre esses e os dirigentes sindicais.

A criação de delegacias, ou seções sindicais estaria prevista no art. 517, § 2º, da CLT. Elas podem ser instituídas dentro da base territorial de âmbito da atuação do sindicato, para que as entidades possam cumprir de maneira mais eficaz a proteção dos seus associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada. Assim, o sindicato tem a possibilidade de atuar em uma área maior através dos delegados, além de ampliar o número de representantes. O art.523 da CLT é claro: “Os Delegados

---

<sup>76</sup> Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. Op. cit. p. 300.

Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia”. Desse modo, os delegados sindicais funcionavam como extensão da atuação sindical, ficando claro, a partir da expressão “território”, que não se tratava de uma representação no local de trabalho.

O grande problema está na falta de garantias para os delegados sindicais. De acordo com a CLT, os dirigentes sindicais têm algumas garantias para atuarem e exercerem suas funções, dentre as quais destacam-se: (a) a proibição de impedimento do exercício das funções sindicais; (b) a proibição de transferência que impeça ou dificulte a atuação do empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação sindical; (c) a possibilidade do dirigente se ausentar do trabalho para o desempenho de suas atividades e (d) a proibição de dispensa do empregado, salvo se cometer falta grave, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, se eleito.

Outra questão é o fato dessas garantias não serem aplicadas aos delegados sindicais. Ocorre que o art. 543, § 4º da CLT, considera cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de “eleição” prevista em lei, requisito este que não é atendido pelos delegados sindicais, que são designados pela diretoria, sem a obrigatoriedade prevista em lei de eleição para a escolha dos delegados.

Nesta esteira de raciocínio, temos o julgado do TST que não reconheceu o recurso de revista contra decisão que afirmou a tese de que

A decisão recorrida está em inteira harmonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal, que firmou a tese de que não se aplica ao delegado sindical a estabilidade provisória no emprego prevista no art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, porque ausente a previsão legal de processo eletivo, visto que a própria CLT, em seu art. 523 prescreve a indicação, pela diretoria, dos delegados sindicais dentre os associados naquela base territorial.<sup>77</sup>

Neste mesmo sentido temos a decisão do Tribunal da 1ª região, relacionada, porém, com os representantes dos trabalhadores de que trata o art. 11 da Constituição Federal:

---

<sup>77</sup> Processo: RR número: 535070 ano: 1999 publicação: DJ - 08/02/2002 PROC. Nº TST-RR-535.070/1999.5 C: acórdão (4ª Turma) BL/ dm ESTABILIDADE DELEGADO SINDICAL.

Os representantes dos empregados, eleitos na forma prevista no art. 11 da CF, não se confundem com os dirigentes sindicais eleitos na forma disposta no art. 8, inciso VIII, não sendo assim detentores de estabilidade legal.<sup>78</sup>

Ocorre, que em alguns casos os delegados sindicais são eleitos por assembleia. Neste sentido, o art. 3º da Convenção n.º 135 da OIT, ratificada pelo decreto 131 de 22 de maio de 1991, estende aos representantes sindicais nomeados ou eleitos a proteção contra dispensa. Discorre o mencionado artigo:

Art. 3 – Para os fins da presente convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a práticas nacionais, que sejam: representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; ou representantes eleitos, a saber livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos;

Corroborando com a Convenção n.º 135 da OIT, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, que reconhece a estabilidade sindical ao delegado sindical, aplicando-se, por analogia, o disposto nos art. 8º, VIII, da CF e 543, §3º, da CLT.<sup>79</sup> Esta porém é a posição minoritária.

Desta forma as garantias para os delegados sindicais decorrem de vias convencionais, normas coletivas. Para melhor ilustrar o assunto traremos algumas cláusulas do acordo coletivo de trabalho de 2002/2004, com o intuito de instituir e regulamentar os delegados sindicais, feito entre o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE), por seus representantes legais, e, de outro lado, o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região e o Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região. Assim temos as seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª - A atuação do Delegado Sindical é restrita às dependências físicas do BRDE situadas na sua jurisdição.

Cláusula 3ª - O Delegado Sindical é representante dos funcionários perante a entidade sindical e não perante a Direção do Banco. Dessa forma, os assuntos de interesse dos funcionários que representa serão encaminhados diretamente à

---

<sup>78</sup> Tribunal: 1ª Região: DECISÃO: 27 05 1991 TIPO: RO NUM: 11245 ANO: 1989 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - TURMA: 5a TURMA DORJ, III, DE 09-08-1991 JUIZ MURILO ANTÔNIO DE FREITAS COUTINHO

<sup>79</sup> TRT-PR- RO 7.012-95 - Ac.2ª T 14.290-96 - Rel.designado Juiz Antonio Lucio Zarantonello

entidade sindical a que estiver vinculado. Esta se encarregará de enviá-los ao Diretor Administrativo, se for o caso.

Cláusula 4ª - O funcionário investido na função de Delegado Sindical não desfruta das prerrogativas de Dirigente Sindical, exceto as previstas neste regulamento. Deverá portanto cumprir todas as normas e regulamentos previstas no Regulamento de Pessoal do Banco e outros normativos em vigor, nas mesmas condições dos demais funcionários.

Cláusula 6ª - Compete ao Delegado Sindical as seguintes atribuições, no exercício de suas funções:

- a) servir como canal adicional de comunicação entre empregados e a entidade sindical, no trato de situações individuais e/ou coletivas, ligadas às relações de trabalho;
- b) fiscalizar o cumprimento das normas coletivas oriundas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou sentenças normativas;
- c) ser o elo de ligação entre os funcionários que representa e a entidade sindical representativa da base territorial respectiva. Para esse efeito, auxiliará para a ampla divulgação de boletins e demais publicações que digam respeito a informações econômicas, de convenção coletiva e de interesse da entidade sindical respectiva;
- d) auxiliar na divulgação de informações do BRDE que digam respeito à melhoria das condições de trabalho e/ou aperfeiçoamento profissional dos empregados que representa.

Cláusula 8ª - Os candidatos a Delegado Sindical gozarão de estabilidade no emprego, desde a formalização da candidatura até a data da conclusão da apuração.

Cláusula 9ª - O Delegado Sindical eleito gozará de estabilidade no emprego até doze meses após a conclusão do mandato.

Parágrafo único – Será considerado concluído o mandato do Delegado Sindical no caso de afastamento definitivo da representação, por qualquer razão, antes de transcorrido o prazo de 01 ano.

Cláusula 10ª – O Delegado Sindical disporá de tempo correspondente até 1 (um) dia de trabalho, mensalmente, para execução das tarefas referidas na Cláusula 6ª.

Cláusula 12ª – Em casos excepcionais será permitido ao Delegado Sindical afastar-se de seu local de trabalho ou da própria localidade, no período máximo de 2 (dois) dias por mês. Para este efeito, deverá haver prévia comunicação à Chefia imediata do funcionário com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis e apresentação de relatório aos representados, por escrito, das atividades desenvolvidas.

Cláusula 13ª – Todas e quaisquer despesas que o Delegado Sindical efetuar em função de seus deslocamentos e/ou de sua representação não serão de responsabilidade de BRDE.([www.bancariospoa.com.br/convenção/BRDE.asp](http://www.bancariospoa.com.br/convenção/BRDE.asp))

Assim, pode verificar-se que o delegado sindical é um braço do sindicato atuando em locais específicos, servindo como um canal de comunicação entre os empregados e o sindicato. Os delegados sindicais, como visto anteriormente, não desfrutam das prerrogativas e garantias dos dirigentes sindicais. Essas estão dispostas no contrato coletivo que instituirá e regulamentará as atividades do delegado sindical. Com isso, as



características da atuação, dos direitos e deveres dos delegados sindicais dependerão do que estiver exposto nas normas coletivas.

### **3.5 Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)**

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas está prevista no art. 7º, XI, CF, que diz: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Com fulcro no art. 617 da CLT, os empregados que optarem por celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas deverão dar ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional. Este, por sua vez, terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo ser o mesmo procedimento observado entre as empresas interessadas e seus respectivos sindicatos. Caso expire o prazo de oito dias sem manifestação do sindicato referente ao encargo recebido os interessados poderão prosseguir diretamente na negociação coletiva, desde que a respectiva federação e confederação também se mantenham inertes quando solicitadas para intervirem.

No que tange a participação nos lucros, o art. 621 da CLT estabelece que “as convenções e os acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros”.

Para regular a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), a lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, prevê em seu art.2º, o seguinte:

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

I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo.

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

I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Assim, temos duas possibilidades de procedimento a ser seguido: a formação de uma comissão escolhida pelas partes interessadas, com a presença de um integrante do sindicato ou através de convenção ou acordo coletivo. A primeira é que interessa para o presente estudo.

Vale frisar, então, a presença do representante do sindicato na comissão. O art 2º da lei 10.101/00 prevê a formação da comissão escolhida pelas partes, podendo também ser integrada por um representante do sindicato. Temos, portanto, uma faculdade, dada pela lei, às partes para instituírem a comissão com ou sem a presença do sindicato que terá uma função assistencial. Desta forma, a negociação poderá ser concluída somente entre a empresa e seus empregados, não constituindo impedimento a ausência do sindicato.

Neste sentido, há o precedente normativo nº 35 do TRT da 2ª região, sobre participação nos lucros e resultados:

Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições.<sup>80</sup>

No primeiro momento pode parecer que essa possibilidade de formação da comissão sem a presença do representante sindical enfraqueceria o sindicato. Na verdade essa foi a intenção inicial, pois não previa nenhuma garantia para atuação da comissão. Porém, nas

---

<sup>80</sup> Disponível em: <<http://www.sinprosp.org.br/direitosprofessor.asp?mn=4&it=5&mat=52>>. Acesso em: 17 jun. 2008.

palavras da professora Sayonara Grillo, embora a lei ser omissa, não há como negar uma proteção a seus integrantes, pois:

Toda e qualquer representação dos trabalhadores prevista no Direito brasileiro tem garantia contra a dispensa e atos de ingerência do empregador (Convenção n. 135 da OIT), e às entidades sindicais devem ser assegurados meios para que não sofram um processo de esvaziamento por conta da capacidade negocial atribuída a outros sujeitos não sindicais. Ademais, a própria lei, ao estabelecer que o procedimento de negociação da PRL será definido pelas partes de comum acordo (caput, art. 2º), exige o envolvimento do sindicato, já que a manifestação de vontade dos empregados se manifesta mediante assembleia de trabalhadores convocada pela entidade sindical, na qual podem definir quem os representará nesta negociação.<sup>81</sup>

Os instrumentos de acordo celebrados deverão ser arquivados na entidade sindical representativa dos trabalhadores, art. 2º, § 2º, da lei 10.101/00.

### **3.6 Comissão de Conciliação Prévia (CCP)**

Com o intuito de diminuir a quantidade de reclamações trabalhista que ingressam, na Justiça do Trabalho, em número cada vez maior foi criada a Comissão de Conciliação Prévia (CCP). O objetivo é fazer com que antes de ingressar com a reclamação trabalhista, as demandas juslaborativas passem pela CCP, tentando-se assim, conciliar os conflitos trabalhistas antes de chegarem a justiça. A lei nº. 9.958/00 disciplinou a matéria inserindo dispositivos na CLT, encontrando-se no título VI-A (das comissões de conciliação prévia).

Com fulcro no Art. 625-D da CLT, desde que exista a CCP da categoria profissional na localidade da prestação do serviço, a passagem da demanda trabalhista pela comissão é obrigatória, não coadunando com o tema deste trabalho a discussão sobre a constitucionalidade deste artigo. Releva notar, entretanto, que é entendimento do Tribunal Superior do Trabalho a obrigatoriedade da passagem da demanda pela CCP.

Consoante o Art. 625-A da CLT, as CCPs podem ser instituídas pelos sindicatos e pelas empresas, terão composição paritária, ou seja, com representantes dos empregados e

---

<sup>81</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho. Configurações Tradicionais do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p.278.

dos empregadores na mesma proporção, tendo a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Saliente-se que para o presente estudo cabe ênfase na comissão de conciliação prévia instituída no âmbito da empresa.

Nesta esteira de raciocínio, a CLT, em seu art. 625-B, limita o número de membros da comissão instituída na empresa, estabelecendo o mínimo de dois e o máximo de dez membros. O mesmo artigo apresenta as normas a serem observadas por esta comissão, quais sejam:

I- a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II- haverá na comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III- o mandato de seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

Fica claro nessa passagem, inc. I, o caráter paritário da comissão no âmbito da empresa. Pois encontra-se na comissão de conciliação prévia a presença, igualitária, de representantes dos trabalhadores e do empregador, bem como a presença, também igualitária, de seus suplentes.

Aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, é assegurada garantia contra a dispensa consoante art. 625-B da CLT. Assim, somente se admite a dispensa dos representantes caso cometam falta grave. Frisa-se que no caso de extinção das atividades da empresa, conforme súmula 173 do TST, os salários serão devidos até a data da extinção.

### 3.7 Conclusões Parciais

A representação dos trabalhadores no local de trabalho no Brasil foi analisada levando-se em consideração os principais fatores que impedem a realização de uma atuação efetiva dos representantes dos trabalhadores, bem como uma análise das principais formas de representações. Foi visto que a unicidade sindical é um empecilho para a representação dos trabalhadores, pois é contrária ao princípio da liberdade sindical disposto na convenção n. 87 da OIT, impedindo, assim, sua ratificação pelo Brasil. Segundo a corrente majoritária o art. 11 da CF. não prevê aos representantes dos trabalhadores garantias para o exercício de suas funções, indo de encontro ao princípio da liberdade sindical quando determina o número mínimo de trabalhadores para que se possa eleger um representante. Outro fator inibidor da representação é a questão desta ser por empresa e não por estabelecimento, o que causa um afastamento dos representantes dos reais problemas vividos pelos trabalhadores no dia-a-dia.

Como formas específicas de representação foram analisadas: as comissões de fábrica, a Comissão Interna de Prevenção a Acidente (CIPA), os delegados sindicais e as comissões para participação nos lucros ou resultado.

## CONCLUSÃO

Neste trabalho de conclusão de curso, analisou-se a relação entre empregado e empregador no âmbito do local de trabalho e constatou-se que o trabalhador ainda não está provido dos mecanismos necessários para a efetiva defesa de seus direitos. Isto porque a legislação brasileira ainda carrega marcas deixadas pela experiência do regime totalitário da Era Vargas, impedindo até a ratificação de normas internacionais, como é o caso da Convenção 87 que é incompatível com o sistema de unidade sindical previsto na Constituição Federal de 1988.

A representação dos trabalhadores em seu local de trabalho é significativa, pois ela favorece que o empregado tenha contato direto com o empregador, expondo, assim, com maior facilidade e rapidez as questões vivenciadas no cotidiano de sua atividade. Possibilita também a democratização das relações de trabalho, no sentido de que dá voz ao trabalhador para que ele exponha ao empregado situações que o prejudicam profissionalmente. Nesse aspecto, faz-se mister frisar que a liberdade sindical é tida como direito fundamental e, sendo a representação a expressão da liberdade sindical, qualquer forma de limitação da representação é uma afronta à dignidade do homem. Daí, a relevância do tema.

Cumprе acrescentar que a representação dos trabalhadores no local de trabalho necessita de uma apreciação sob a ótica de seus fundamentos e finalidades. Se o fundamento é a liberdade sindical e a finalidade é a busca dos interesses dos trabalhadores, isso só é possível se os representantes, encarregados dessa missão, tiverem as armas necessárias em suas mãos. Essas armas são exatamente a proteção legal que garanta o efetivo exercício de suas funções sem a preocupação de serem atingidos por atos anti-sindicais por parte do empregador.

É preciso, portanto, que nesses novos tempos, a partir de uma análise crítica à conjuntura histórica, haja uma afirmação das práticas as quais levem à concretização dos preceitos constitucionais que devem servir como parâmetro para o

combate às desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador, entre tantas outras desigualdades existentes na realidade social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindica. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa*. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial*. Volume 1. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Girofalo; tradução e notas Eiko Lúcia Itioka; revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: Ltr, 1991.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combates e a tutela de representações coletivas de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2005.

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NETO, José Francisco Siqueira. *Liberdade Sindical e a Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000.



PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho. Configurações Tradicionais do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3º.ed.(ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*. São Paulo: LTr, 1989.

BRASIL. NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO (104.000-6) (Aprovada pela Portaria nº 33, de 27/10/1983). Alterado pela PORTARIA MTE Nº 17, DE 01 DE AGOSTO DE 2007 DOU DE 02/08/2007. Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm>> Acesso em: 29 mai. 2008.

BRASIL. Governo propõe o fim das demissões sem justa causa  
Jornal Folha de São Paulo - 15/02/2008. Disponível em:  
<[http://www.siqueiracastro.com.br/downloads/SCA\\_midia/fevereiro\\_2008/Governo\\_propoe\\_o\\_fim\\_das\\_demissoes\\_sem\\_justa\\_causa\\_FolhadeSP\\_150208.pdf](http://www.siqueiracastro.com.br/downloads/SCA_midia/fevereiro_2008/Governo_propoe_o_fim_das_demissoes_sem_justa_causa_FolhadeSP_150208.pdf)> Acesso em: 10 set. 2008.

BRASIL. A CIPA e a ReAd –O caso do UniRitter. Disponível em:  
<[http://www.endomarketing.com/diversos/cipa\\_e\\_read.pdf](http://www.endomarketing.com/diversos/cipa_e_read.pdf)> Acesso em: 18 jun. 2008.

BRASIL. Precedentes. Precedentes Normativos TRT 2ª Região - 17 a 37. Disponível em:  
<<http://www.sinprosp.org.br/direitosprofessor.asp?mn=4&it=5&mat=52>> Acesso em: 03 jun. 2008.