

## A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS COM MAIS DE DUZENTOS EMPREGADOS COMO IMPOSIÇÃO CONSTITUCIONAL

Ricardo José Macedo de Britto Pereira  
Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção  
da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho

A constituição brasileira determina que haja, nas empresas com mais de duzentos empregados, a eleição de um representante, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores (art. 11). Há projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre a matéria, sem previsão de aprovação em curto prazo. Até o momento, poucas categorias disciplinaram, via convenções e acordos coletivos, essa modalidade de representação. O fato é que, apesar de transcorridos vinte e dois anos da promulgação da constituição, a representação dos trabalhadores nas empresas em nosso país não foi implementada. Trata-se de uma omissão manifestamente inconstitucional.

É chegado o momento de adotar as medidas para a efetivação desse direito fundamental, que repercute em todos os direitos sociais dos trabalhadores.

Fala-se muito em constitucionalismo, mas a prática ainda é fortemente influenciada pela tradição legalista. O estado legal exerceu papel importante na construção do estado democrático de direito, mas hoje é insuficiente, porque atribui às constituições a função restrita de organização e orientação, cabendo às leis, com exclusividade, a criação dos direitos e a obrigatoriedade das condutas.

O estado constitucional parte da premissa inversa de que os direitos relevantes numa sociedade são dotados de força normativa e não estão à disposição dos poderes instituídos ou de maiorias momentâneas. Além disso, todos os agentes públicos são responsáveis pela efetivação dos direitos fundamentais e os particulares devem obedecer aos mandamentos constitucionais, pois neles se encontram as exigências mínimas para a vida digna.

O novo paradigma estimula a democracia ao propiciar a pluralidade de atores e de possibilidades. Os caminhos para se chegar aos bens constitucionais são variados, admitindo-se os que observem critérios de razoabilidade. O que não é aceitável sacrificar é o bem último, assegurado constitucionalmente, só porque existe mais de um percurso para alcançá-lo. A representação dos trabalhadores nas empresas deve ser levada a sério, não se justificando esse estado de paralisia porque existem dúvidas em relação ao processo eleitoral, ao mandato dos representantes e à garantia de emprego. As fórmulas para a observância do direito, fosse esse o caso, devem ser encontradas pelos agentes públicos. Mas o nosso ordenamento jurídico resolve, sem dificuldade, esses supostos problemas.

A representação referida é de todos os trabalhadores, de modo que qualquer um pode se candidatar, independentemente de filiação sindical. Mas é importante que o sindicato seja cientificado para acompanhar o processo eleitoral ou outro mecanismo seja adotado para garantir sua lisura. Se existe omissão em relação ao mandato do representante dos trabalhadores, aplicam-se, analogicamente, os artigos 164, § 3º, e 625-B, III, da CLT, que prevêem o mandato de um ano, permitida uma recondução, para membro eleito das

Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e das Comissões de Conciliação Prévia, respectivamente.

O Brasil ratificou a Convenção n. 135 da OIT (Dec. Leg. 22, de 12.5.1992, Dec. 1.256, 29.9.1994). Referida convenção prevê proteção eficaz contra ato que possa prejudicar o representante dos trabalhadores, inclusive a dispensa, em razão do exercício de suas atribuições, equiparando os representantes eleitos aos representantes sindicais. Como os dirigentes sindicais possuem garantia de emprego do registro da candidatura até um ano após o término do mandato (art. 8º, VIII, CF), o mesmo deve ser aplicado aos representantes eleitos, estendendo-se também aos suplentes. O representante deve dispor das facilidades na empresa para desempenhar suas funções de forma rápida e eficaz. Por último, a Convenção n. 135 remete não apenas ao Legislador, mas também às convenções e acordos coletivos, a laudos arbitrais e, é importante ressaltar, ao Judiciário a possibilidade de especificar a proteção e as facilidades ali previstas para a efetiva representação dos trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho, legitimado para adotar todas as providências visando assegurar os direitos sociais dos trabalhadores, não só pode, como deve atuar na questão. Por essa razão, a instituição aprovou programa para inserção dos representantes dos trabalhadores nas empresas de mais de duzentos empregados, criando uma comissão para implementá-lo. O ideal é que os atores envolvidos adiram espontaneamente ao programa, reconhecendo as vantagens de estimular os canais de negociação na empresa e a democracia no ambiente de trabalho. Para isso serão realizadas audiências públicas em todo o país. Não logrando êxito essa estratégia, a alternativa será utilizar os instrumentos previstos na constituição e nas leis para que esse direito fundamental seja respeitado. Não há por que esperar mais!