



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARCELO OLIVIER FERREIRA CIMA

**PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA GESTÃO DA
EMPRESA: DEVER OU FACULDADE?**

Salvador

2022

MARCELO OLIVIER FERREIRA CIMA

**PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA GESTÃO DA
EMPRESA: DEVER OU FACULDADE?**

Monografia apresentada ao curso de graduação em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me. Gabriela Curi Ramos Gaspar

Salvador

2022

TERMO DE APROVAÇÃO

MARCELO OLIVIER FERREIRA CIMA

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA GESTÃO DA EMPRESA: DEVER OU FACULDADE?

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/____.

AGRADECIMENTOS

É difícil tecer agradecimentos para a minha pessoa, visto que tantos foram os suportes que obtive durante a minha caminhada. Certamente, esquecerei de um ou outro, mas tenham certeza que não será de maneira alguma por más intenções. Simplesmente acredito que, se tivesse que explicitar em palavras cada um dos agradecimentos aqui, certamente ele próprio seria muito maior que este trabalho em si. Por isso, me limitarei a apenas alguns.

À minha base familiar fundamental, agradeço à minha mãe, Tatiana Damasceno Cima, eterna impulsionadora de meus interesses e objetivos, inclusive aqueles que eram ocultos até a mim. Sem seu apoio singular, jamais estaria elaborando estas palavras.

Agradeço também à minha irmã, Lara Cima Sanches Ferreira, com o qual o companheirismo fraterno jamais me faltou. Não poderei deixar também de agradecer a Fernando Olivier de Goes Cima e Maria Nilda Damasceno Cima, meus avós com que vivi por toda à minha vida, e a qual o suporte moral e axiológico criou o ser tão compromissado com o outro que sou.

A todos os amigos que fiz ao longo da minha trajetória da Faculdade Baiana de Direito, também devo agradecer, sem distinção em relação a alunos, professores ou funcionários. Estes contatos foram fundamentais para que eu pudesse ter um ambiente muito mais confortável em minha graduação.

Preciso também agradecer às minhas duas casas acadêmicas, que levarei sempre com grande carinho no coração. Agradeço à Equipe de Negociação da Faculdade Baiana de Direito – a Macna – que me garantiu perspectivas brilhantes, me munuiu com habilidades que extrapolam em muito o mero conhecimento acadêmico, e me acolheu de forma ímpar rumo a novos destinos.

Necessário agradecimento também faço à Alfa Consultoria Jurídica Júnior, onde dispendi concretamente um ano e meio de minhas atividades, mas as quais os amigos que fiz jamais poderei estipular um prazo, visto que é uma amizade duradoura e importante. Agradeço por seus fortes e duros ensinamentos, e seus emocionantes e edificantes valores.

Preciso também fazer um direcionamento especial a três amigas que estiveram comigo desde os primórdios de minha graduação, e jamais me abandonaram. A Fernanda Cabral Pereira de Brito, cuja sapiência e brilhantismo me direcionaram também às duas casas acadêmicas que

hoje sou tão grato por habitar. A Sara Sacramento Freitas, cujo humor irônico e afetividade são apenas contrapostos por sua garra, força de vontade e espírito inabalável. A Camila de Andrade Brettas, cuja serenidade e paciência trouxe valiosos ensinamentos quanto a não se preocupar de forma tão efusiva com os mínimos problemas da vida, e toma-los com uma perspectiva mais branda.

Por fim, devo sem dúvidas agradecer à minha orientadora, Me. Gabriela Curi Ramos Gaspar, o qual orientação foi fundamental para aguçar os meus sentidos e direcionar esta monografia para um caminho o qual jamais poderia cogitar.

RESUMO

Este texto busca analisar o papel fundamental acerca de instituto previsto no Art. 7º, inciso XI da Constituição Federal, que prevê a participação dos empregados na gestão da empresa. Esta ideia, que busca trazer o empregado mais próximo do papel empresarial, ora de maneira consultiva, ora de maneira direta ao estabelecer novas condições aos empregados ou até mesmo ao direcionar a empresa para novos caminhos, tem uma previsão constitucional que coloca em debate a efetivação deste instituto. Esta participação, que tem ampla conexão com a tutela social dos empregados, dado que este é seu objetivo principal, terá os elementos circundantes a esta tutela analisados para entender sua fundamentação institucional. Será também objeto de estudo outros direitos fundamentais que constantemente colidem com este próprio instituto, e partirá para uma análise da relativização destes institutos. Uma análise sistemática, abordando óticas normativas, jurisprudenciais, comparativas e sociais também serão tomadas, para que depois se avalie se este instituto da participação dos empregados na gestão da empresa é afinal um dever ou uma faculdade.

Palavras-chave: Direito Fundamental. Participação dos Empregados. Direito Social. Direito do Trabalho. Sindicalismo. Poder Empregatício. Propriedade Privada. Função Social. Constituição Estadual. Direito Comparado. Luta de Classes. Conflito de Interesses.

ABSTRACT

This text longs to analyze the fundamental aspect about the institute dictated in the Federal Constitution's Art. 7º, line XI, which foresees employee participation in the company's management. This idea, which tries to bring the employee closer to a business role, in a consultive or direct manner, when it establishes new conditions for a constitutional prediction which puts the effectiveness of this institute up to debate. This participation, which has na ample conection with the social tutelage of employees, given that this is it's primal directive, will have it's bordering elements elements analyzed to understand it's institucional fundaments. It'll also be the object of study of other fundamental rights which constantly collide with the institute, and will take an analysis of the relativization of said insitutes. A systematic analysis, which investigates normative, jurisprudential, comparative and social views will also be made, so that it can be judged whether the institute of employee's participation in company's management is after all a duty or a faculty.

Key-words: Fundamental Right. Employee's Participation. Social Right. Labour Law. Union Law. Directive Power. Private Proprety. Social Function. State's Constitution. Comparative Law. Class Struggle. Conflict of Interests.

Lista de Abreviaturas e Siglas

CF Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
2. TUTELA SOCIAL DOS EMPREGADOS	15
2.1. DIREITOS FUNDAMENTAIS	15
2.1.1. Conceito	15
2.1.2. Direitos Sociais	18
2.2. DIREITO DO TRABALHO	28
2.2.1. Definição e Características.....	28
2.2.2. Contexto Histórico	30
2.3. SINDICALISMO	35
3. PODER EMPREGATÍCIO E PROPRIEDADE PRIVADA	40
3.1. PODER EMPREGATÍCIO	40
3.1.1. Conceito	40
3.1.2. Fundamentos	44
3.2. PROPRIEDADE PRIVADA.....	47
3.2.1. Conceito	47
3.2.2. Fundamentos	49
3.3. RELATIVIZAÇÃO DOS PODERES	51
3.3.1. Propriedade Privada.....	51
3.3.2. Poder Empregatício	54
4. DEVER OU FACULDADE?	56
4.1. ANÁLISE NORMATIVA	56
4.2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	62
4.3. ANÁLISE COMPARATIVA.....	66
4.3.1. França	66
4.3.2. Portugal.....	68
4.3.3. Itália	69
4.3.4. Espanha.....	69

4.3.5. Alemanha.....	71
4.4. RELEVÂNCIA SOCIAL.....	72
4.4.1. Luta de Classes.....	72
4.4.2. Conflito de Interesses.....	74
5. CONCLUSÃO.....	77
REFERÊNCIAS.....	79

1. INTRODUÇÃO

Os empregadores, enquanto gestores da empresa, estabelecem suas políticas e determinam o andamento desta. Como proprietários da empresa, eles detêm o seu comando e detêm a voz maior neste ambiente, perquirindo os interesses que os suprem. Ainda assim, eles não são a única força humana que alavanca a empresa para seus objetivos.

Dentro desta microsociedade, também existem os trabalhadores, que apesar de estarem presentes e atuantes neste âmbito, e apesar de muitas vezes sobreviverem unicamente do que o seu local de trabalho oferta, não tem um efetivo poder decisório, e não podem direcionar as decisões para que seus interesses sejam atendidos. Mesmo que estes sejam agentes que impulsionam a empresa, mesmo que eles executem os serviços e criem os produtos que garantirão lucro para a empresa, raramente estes têm qualquer voz ou influenciam de qualquer forma as decisões da empresa.

A Constituição Federal de 1988, ao tratar, em seu capítulo II, dos Direitos Sociais, introduz em seu artigo 7º os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo um rol de trinta e quatro incisos, todos trazendo importantes evoluções históricas na perspectiva jus laboral, impedindo diversas formas de discriminação e garantindo expressamente diversos direitos importantes, tais quais a aposentadoria, férias remuneradas e a redução de riscos inerentes ao trabalho.

Dentre todas estas, destaca-se o inciso XI, que reflete o comando normativo: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. Evidentemente, este artigo traz uma perspectiva participativa do empregado em relação à sua empresa. Não só, desvinculado à remuneração, deve o empregador garantir a participação dos trabalhadores no lucro da empresa, como também deve garantir a participação na gestão da empresa. Ou deve?

Participar da gestão da empresa, como trabalhador, é garantir voz de parcela minoritária, socialmente falando, dentro dos processos decisórios da empresa. É garantir a democracia e perfazer a equidade nas decisões, de modo que estas nunca beneficiem absolutamente uma única parte. O inerente conflito de interesses entre empregados e empregadores existe, e portanto um equilíbrio entre os poderes decisórios de ambas a parte é algo a ser perseguido.

Mas quando esta democracia é implementada no âmbito privado de uma empresa, detida por sócios e gerida por diretores, ainda é válida? A democracia também é algo que deve permear o âmbito privado, ou deveria esta ser resguardada apenas ao âmbito público? De que maneira a propriedade deve ser garantida e protegida, e de que maneira a participação nos processos decisórios pelo trabalhador garante sua dignidade, e garante um equilíbrio dentre o conflito de interesses inerentes entre empregador e empregado? E o artigo 7º, inciso XI da Constituição de 1988, garante este direito ao empregado, ou estabelece como mera opção ao empregador?

Há vasta relevância jurídica no estudo deste tema. A busca da real efetividade de um direito constitucional é necessária, haja vista que sua plena normatização, sem uma aplicabilidade fática e efetiva, faz com que seja mero acessório no âmbito normativo. O estudo deste direito, através da busca dos seus fundamentos jurídicos, sua colisão com outros direitos e, finalmente, sua análise nos mais diversos espectros jurídicos – constitucional, legal, jurisprudencial, comparativo, social – garantirá um aprofundamento do instituto. Ademais, a análise da cogência na participação dos trabalhadores na gestão da empresa, ou mera programatividade, fará com que o estudo concreto de uma norma com poucas bases legais seja esmiuçado e debatido no plano teórico, o que por conseguinte poderá servir de fundamento para sua aplicabilidade prática, ou não.

O tema em estudo também dialoga com o meio social de forma intensa, visto que a maior participação do empregado na gestão empresarial corrobora para a efetiva vociferação dos interesses dos empregados dentro do conflito de interesses existentes entre empregados e empregadores. Além disso, tal tema questiona a própria legitimidade da autocracia dentro das estruturas empresariais, suscitando debates acerca da prevalência absoluta do princípio da propriedade privada e do poder empregatício, e questionando se a força de trabalho empreendida pelos empregados e sua participação inequívoca, inafastável e imprescindível na produção e na geração de lucro também não o legitima como titular de decisão, estabelecendo uma visão mais democrática da gestão e direcionamento de uma empresa.

O desenvolvimento deste trabalho se dará através da utilização de pesquisas bibliográficas, tais quais dissertações, teses, periódicos e manuais de direitos como arcabouço metodológico prioritário, além de uma análise de normas jurídicas, brasileiras e estrangeiras, bem como análises filosóficas de importantes obras que circundam o tema. Dentre estas, haverá um foco na busca por conceitos e contextos históricos que fundamentem a hipótese trazida,

validando-a ou invalidando-a, e trazendo os principais embates doutrinários e argumentações acerca do tema.

Utiliza-se o método qualitativo de pesquisa, que não busca a produção de dados estatísticos, ainda que porventura utilize-se de dados estatísticos de instituições oficiais para que se faça um estudo detido do tema. O que se busca através deste método qualitativo é uma exploração conceitual dos institutos circundantes ao tema, de forma que se produza uma interpretação detalhada e uma avaliação cuidadosa do objeto de pesquisa. Usa-se, como mencionado, diversas fontes e referências, para que se chegue a uma conclusão para o problema evidenciado.

Há de se usar, também, o método Hipotético Dedutivo para a exploração do tema, Destarte, às hipóteses trazidas a este trabalho são postas à prova através do processo de falseamento, a fim de que estas sejam testadas, e assim, se confirme que as hipóteses suscintas são acertadas, ou erradas.

A estrutura deste trabalho acadêmico se perpassa por cinco capítulos. O primeiro consta de uma introdução ao trabalho, três capítulos são utilizados como instrumentos de desenvolvimento do tema, e o último é uma conclusão baseada em todos os capítulos anteriores.

O primeiro capítulo discute a tutela social dos empregadores. Aqui, tal qual o tema da participação dos empregados na gestão empresarial, se estudará outros institutos que detém a qualidade de serem direitos de tutela ao trabalho, em escala menor ou maior. Será trazido estudos acerca dos Direitos Fundamentais e Sociais, que garantem uma proteção mais ampla aos cidadãos brasileiros de maneira ampla, mas também os trabalhadores. Também um aprofundamento em relação ao Direito do Trabalho, que é o maior bastião de tutela jurídica destes direitos trabalhistas. Por fim, se discutirá acerca do sindicalismo, que é um instrumento de participação que tem objetivos bastante similares com a participação empregatícia no âmbito empresarial, e divide um enlaço histórico muito particular.

O segundo capítulo trará à lume dois institutos jurídicos que constantemente se degladiam com a participação dos empregados no embate teórico, sendo pontos antitéticos à aplicação da participação como um direito geral e cogente. Será investigado os conceitos e as origens de ambos estes direitos, para depois investigar quais são suas limitações e relativizações frente à ordem jurídica, para que se depois investigue se este instituto encaixaria frente a estas limitações e relativizações.

O quarto capítulo então se aprofundará no questionamento principal – dever o facultade – de maneira mais direta. Serão trazidas quatro frentes analíticas do direito à participação, divididas em subcapítulos. O primeiro, a análise normativa, cuidará de estudar a fundo o Art. 7º, inciso XI da Constituição Federal mais à fundo, além de estudar outros dispositivos legislativos e constitucionais sobre o tema. O segundo é a análise jurisprudencial, onde se investigará as principais jurisprudências acerca do tema para analisar como, no debate fático, este instituto vem sido analisado e qual ótica os principais tribunais vem empreendendo sobre o tema. O terceiro traz uma análise comparativa, estudando como cinco países – França, Portugal, Itália, Espanha e Alemanha – vem tratando acerca do tema, com suas peculiaridades políticas, jurídicas, sociais, culturais e históricas. Por fim, o quarto trará uma análise da relevância social do instituto, estudando importantes frentes filosóficas e sociológicas como a luta de classes e o conflito de interesses travado entre operários e empregadores.

Ao final, espera-se que o leitor tenha uma compreensão relevante acerca de um instituto tão pouco debatido, com suas peculiaridades e particularidades, e possa utilizar-se de um aprimorado senso crítico para debater sobre este tema com maior propriedade.

2. TUTELA SOCIAL DOS EMPREGADOS

A defesa dos empregados é um fator histórico, que vem sendo disciplinado de diversas maneiras ao longo das eras. Todas estas disciplinas são feitas com o objetivo de promover seus direitos sociais, de forma que estes empregados tenham seu trabalho como um ponto cada vez mais dignificatório e evolutório em suas vidas.

Não diferente é a ideia da participação dos empregados na gestão da empresa. Como instituto jurídico, esta participação também é um instrumento de tutela e defesa destes empregados.

Se torna necessário, então, analisar os elementos circundantes a esta tutela social. É preciso entender de que forma essa tutela social ~~tem~~ se efetivado através de seus diversos institutos e mecanismos, e quais são os artifícios jurídicos que as mesmas empreendem para fazer valer seu objetivo principal. Desta forma, poderemos aprofundar no estudo da participação dos empregados na gestão da empresa, e analisar se – como as outras tutelas sociais – a participação é um dever, ou se – diferentemente destas tutelas – ele é uma faculdade.

2.1. DIREITOS FUNDAMENTAIS

Neste capítulo, tomaremos como base o estudo dos direitos fundamentais, que servem como novas protetivas e tutelatórias mais gerais em relação aos cidadãos sem, contudo, esquivar-se da proteção dos trabalhadores também.

2.1.1. Conceito

Os direitos fundamentais, como lecionado por Rui Barbosa, (apud LENZA, 2019, p. 1765), são disposições declaratórias que imprimem existência legal a diversos direitos reconhecidos. Eles portanto, se configuram como bens e vantagens prescritos na norma constitucional. (LENZA, 2019, p. 1765).

Por sua vez, José Castan Tobeñas (apud. SILVA, 2019, p. 868) tem a noção de que:

Direitos Humanos são aqueles direitos fundamentais da pessoa humana – considerada tanto em seu aspecto individual como comunitário - que correspondem a esta em razão de sua própria natureza (de essência ao mesmo tempo corpórea, espiritual e social) e que devem ser reconhecidos e respeitados por todo poder e autoridade, inclusive as

normas jurídicas positivas, cedendo, não obstante, em seu exercício, ante as exigências do bem comum.

Luigi Ferrajoli (2010, p.37), em seus estudos, buscou trazer uma definição formal do conceito de direitos fundamentais desvinculada da noção que atrela os direitos fundamentais ao sujeito que por ele será tutelado:

são <<direitos fundamentais>> todos aqueles direitos subjetivos que correspondem universalmente a <<todos>> os seres humanos dotados do *status* de pessoa, cidadão ou pessoa com capacidade de agir; entendendo por <<direito subjetivo>> qualquer expectativa positiva (de prestação) ou negativa (de não sofrer lesão) adstrita a um sujeito por uma norma jurídica; e por <<*status*>> a condição de um sujeito, também prevista em norma jurídica positiva, como pressuposto de sua idoneidade para ser titular de situações jurídicas e/ou autor dos atos que delas decorrem. (tradução livre)¹

Já Ingo Sarlet (2018, p.75-76) dá um enfoque especial nos direitos fundamentais no que tange a característica da fundamentalidade que, por óbvio, é intrínseco ao instituto:

[...] intrínseca à noção de direitos fundamentais está, justamente a característica da fundamentalidade, que, de acordo com a lição do alemão Robert Alexy, recepcionada na doutrina lusitana por José Joaquim Gomes Canotilho, aponta para a especial dignidade e proteção dos direitos num sentido formal e num sentido material. A fundamentalidade formal encontra-se ligada ao direito constitucional positivo e resulta dos seguintes aspectos, devidamente adaptados ao nosso direito constitucional pátrio: a) como parte integrante da Constituição escrita, os direitos fundamentais situam-se no ápice de todo o ordenamento jurídico; b) na qualidade de normas constitucionais, encontram-se submetidos aos limites formais (procedimento agravado) e materiais (cláusulas pétreas) da reforma constitucional (art. 60 da CF); c) por derradeiro, cuida-se de normas diretamente aplicáveis e que vinculam de forma imediata as entidades públicas e privadas (art. 5, §º, da CF). A fundamentalidade material, por sua vez, decorre da circunstância de serem os direitos fundamentais elemento constitutivo da Constituição material, contendo decisões fundamentais sobre a estrutura básica do Estado e da sociedade. Inobstante não necessariamente ligada à fundamentalidade formal, é por intermédio do direito constitucional positivo (art. 5º, §2º, da CF) que a noção de fundamentalidade material permite a abertura da Constituição a outros direitos fundamentais não constantes de seu texto e, portanto, apenas materialmente fundamentais, assim como a direitos fundamentais situados fora do catálogo, mas integrantes da Constituição formal, ainda que possa controverter-se a respeito da extensão do regime de fundamentalidade formal a estes direitos apenas materialmente fundamentais. Importa considerar, ainda com relação à nota da fundamentalidade dos direitos fundamentais, que somente a análise do seu conteúdo permite a verificação de sua fundamentalidade, isto é, da circunstância de conterem, ou não, decisões fundamentais sobre a estrutura do Estado e da sociedade, de modo especial, porém, no que diz com a posição nestes ocupada pela pessoa humana.

¹ Original: son <<derechos fundamentales>> todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a <<todos>> los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por <<derecho subjetivo>> cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por <<status>> la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas

Estes direitos, detêm algumas características basilares que os destacam de outros direitos plasmados em qualquer outro diploma normativo. Estas características são sete segundo os escritos de Pedro Lenza (2019, p. 1766). A primeira delas, a historicidade, remonta o caráter histórico desses direitos, que perpassaram por uma pletora de revoluções e construções até que fossem previstos como os são hoje.

Vem então a universalidade, visto que eles se destinam indiscriminadamente para todo e qualquer ser humano. Portanto, o único requisito de aplicabilidade deste direito é a condição de ser humano, justificando sua etimologia – é um direito fundamental, pois é fundamental para existência enquanto humano.

A limitabilidade já diz respeito à abrangência destes direitos, que são limitados, muitas vezes, por si mesmos. Significa dizer que eles não são absolutos, e podem sofrer certas limitações que decorrem ora do próprio diploma normativo, ora da interpretação destes direitos, de forma que se chegue ao resultado que mais observe os direitos envolvidos, e que menos os restrinja.

Por conseguinte, há a concorrência e a irrenunciabilidade dos direitos fundamentais, significando, na concorrência, que os direitos fundamentais são passivos de exercício cumulativo, podendo um cidadão se aproveitar de dois direitos concomitantemente. E na irrenunciabilidade, por óbvio, que estes direitos são irrenunciáveis. Apesar de não significar, como aponta Pedro Lenza (2019, p. 1766-1767), que eles são de exercício obrigatório, podendo não serem sequer exercidos, se for assim da vontade do indivíduo.

Por fim, as características da inalienabilidade – que aponta que estes direitos são a todos conferidos, e para todos indisponíveis, portanto, por nenhum pode ser transferido por serem inpatrimoniáveis – e da imprescritibilidade – que significa, pois, que são plenamente exercíveis em qualquer momento do tempo, por qualquer período de tempo.

Na própria análise da classificação do Art. 7º, XI, como norma fundamental, já se entende por haver uma contradição. Se o direito de participação do empregado à gestão empresarial é um direito fundamental, não há por que a norma constitucional explicitar que este é “excepcionalmente” utilizado. Admitir esta instrução normativa, seria inferir em lesão à característica universal, irrenunciável e inalienável destes direitos.

2.1.2. Direitos Sociais

Aqui que se encontram a maior parte dos direitos fundamentais relacionado ao direito trabalhista, e onde se encontra o próprio Art. 7º, inciso XI da Constituição Federal. Portanto, como categoria de Direitos Fundamentais, seu estudo aprofundado merece maior atenção.

2.1.2.1. Conceito

Também conhecidos como direitos prestacionais, os direitos sociais são a segunda espécie da qual os direitos fundamentais são gênero. É reconhecido que os direitos sociais também são parte dos direitos individuais, mas que vão bem além deles, extrapolando sua efetividade e capacidade, de forma que este reconhecimento ao mesmo tempo expande a quantidade de direitos fundamentais, como redefine toda a ideia de direitos individuais (FERNANDES, 2017, p. 705).

Os direitos sociais se remontam desde a época de importantes Constituições, como a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919, definindo um marco da superação de uma visão estadista-liberal, e trazendo um papel fundamental de intervenção do Estado na sociedade (BARROSO, 2020, p.517).

A origem histórica destes direitos inclusive é propulsionada pela crise da tradição do Estado Liberal, e a consagração do Estado Social de Direito. Este se desnuda dos conceitos superados de igualdade formal e liberdade formal, e adota uma postura de busca *material* de igualdade e liberdade, buscando e promovendo diversas ações para que as desigualdades socioeconômicas sejam reduzidas dentre à sociedade.

Como elucida Bernardo Gonçalves Fernandes (2017, p. 695):

A partir desse movimento, vai se desmistificando o preceito da **igualdade formal** instituída pelo Liberalismo, e tem início a manifestação de que o Estado pode ser compreendido não mais como um inimigo (**oponível**) da sociedade, mas como um possibilitador de sua existência.

Este conceito de justiça formal é inclusive debatido na obra de John Rawls, “A Theory of Justice” (1999, p. 51) (Uma Teoria da Justiça), explicitando ele que:

Independentemente, justiça formal, ou justiça enquanto regularidade, exclui significativos tipos de injustiça. Porque caso se pressuponha que as instituições são razoavelmente justas, então é de grande importância que as autoridades sejam imparciais e não influenciadas por considerações pessoais, monetárias ou quais quer outras irrelevantes ao manejo de casos particulares. Justiça formal no âmbito das

instituições legais é simplesmente um aspecto da coerção legal que apoia e assegura expectativas legítimas.²

Pode se perceber então que os direitos sociais, enquanto divergentes dos conceitos de Estado Liberal e justiça formal, são importantes direcionadores dos demais direitos. Eles que ordenam certos e determinados valores que penetram pelo ordenamento jurídico e, em seu papel norteador, norteiam também os Poderes Públicos.

Como explana Ludmila Silva (2019, p. 873):

Justamente na condição de normas que incorporam determinados valores e decisões essenciais, que caracterizam sua fundamentalidade, servem como parâmetro para o controle de constitucionalidade das leis e demais atos normativos estatais (SARLET, 2009, p. 147).

Com este papel definidor de diretrizes, são os direitos sociais que muitas vezes funcionam como canal, como meio de viabilização, como *catalisador* dos direitos fundamentais e da teoria dos deveres estatais de proteção. São estes que direcionam e determinam que o Poder Público, guiado pelo espírito da estrita legalidade, seja o polo passivo na obrigação de prestação social, possibilitando assim a efetiva cobrança da sociedade – enquanto polo ativo – através dos mais plurais instrumentos jurídicos, assim chamados Remédios Constitucionais.

Assim, atuando como parceiros das mais diversas instituições estabelecidas no giro social tutelado por este, o Estado não apenas pode, mas como tem o *dever* de aprimorar os meios de promoção, e o *dever* de promover a igualdade, ao estender estes direitos, fundamentais e sociais, a todos.

E, vale ressaltar, os direitos sociais buscam promover a extensão de necessidades primeiras, básicas. Através desta simples decorrência, não tem este indivíduo condições de exercer simples deveres relacionados às liberdades públicas, tais quais o direito ao voto, se não tiver os bens mínimos garantidos pelos direitos sociais que buscam garantir a própria existência da pessoa (SILVA, 2019, p.874). Na realidade, não apenas a existência: mas a existência *digna*.

² Nevertheless, formal justice, or justice as regularity, excludes significant kinds of injustices. For if it is supposed that institutions are reasonably just, then it is of great importance that the authorities should be impartial and not influenced by personal, monetary, or other irrelevant considerations in their handling of particular cases. Formal justice in the case of legal institutions is simply an aspect of the rule of law which supports and secures legitimate expectations.

Este é o entendimento dose mais diversos autores. Um deles é André Tavares (2020, p. 905) que explicita, logo nas primeiras linhas em que versa acerca destes direitos:

Os direitos sociais, como direitos de segunda dimensão, convêm lembrar, são aqueles que exigem do Poder Público uma atuação positiva, uma forma atuante de Estado, prioritariamente na implementação da igualdade social dos hipossuficientes. São, por esse exato motivo, conhecidos também como direitos a prestação, ou direitos prestacionais.

Outro autor que se filia a esta visão é Luis Roberto Barroso (2020, p. 517):

A consagração dos direitos sociais marca a superação de uma perspectiva estritamente liberal do Estado. As sociedades ocidentais, quer pelo avanço da consciência social, quer pelo ímpeto de conter o apelo das ideias socialistas, passaram a incorporar à sua agenda política e institucional compromissos com a melhoria das condições de vida das pessoas, sobretudo as menos favorecidas. Diante disso, aumenta o nível de intervenção do Estado na economia, que assume compromissos de oferta de serviços, bens e utilidades diversos, que podem incluir desde acesso à água, alimentação e abrigo até prestações envolvendo educação, saúde e previdência social, em meio a muitas outras.

O entendimento de Bernardo Gonçalves (2017 p. 706) não é diferente. Entende o autor que os direitos sociais surpassam expectativas do comportamento estatal, visto que estes direitos fazem com que este abandone sua posição de abstinência e passe a intervir. Esta intervenção serve um propósito: “garantir-lhes o mínimo de condições de existência (digna), notadamente, buscando eliminar, ou pelo menos apaziguar, as desigualdades existentes.”

Válido ressaltar que, segundo doutrina de Ingo Sarlet (2018, p. 76), foi apenas com a Constituição de 88 que se dissipou o debate quando a fundamentalidade dos direitos sociais ou não. Antes deste advento legal, a doutrina se dividia acerca da fundamentalidade de alguns direitos inseridos no Título II da Carta Magna - e principalmente, discordava sobre a fundamentalidade dos próprios direitos sociais.

Os direitos sociais também depreendem características básicas, menos complexas que as presentes nos direitos fundamentais, e apenas destacadas por poucos autores estudiosos do tema. Os que se prestam a falar acerca do tema, elencam quatro: a gradatividade (de sua realização); a dependência financeira (do orçamento público estatal); a tendencial liberdade de conformação (pelo legislador a realizar as políticas públicas que pelos direitos sociais são definidas) e a insuscetibilidade de controle jurisdicional (em relação às políticas públicas, se não quando forem manifestamente desarrazoados) (FERNANDES, 2017, p. 707).

2.1.2.2. Direitos Sociais Previstos

Os direitos sociais, já uma categoria de direitos fundamentais, são ainda subdivididos em outras categorias próprias. São estas os direitos sociais dos trabalhadores, da seguridade social, os de natureza econômica, os sociais da cultura, e os de segurança (TAVARES, 2020, p. 905).

Apesar de o [Art. 7, XI](#) estar consolidado na primeira categoria, é de extrema importância que primeiro se discuta os seus pares, para que se tenha uma ampla visão da maneira como estes direitos atuam e devem atuar, para assim entender como os direitos sociais dos trabalhadores atuam e devem atuar.

Os direitos da seguridade social englobam dois fatores: o direito à saúde e o direito à previdência social. Quanto ao primeiro, o direito à saúde, compete a visão instituída pela Organização Mundial de Saúde: um estado completo de bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades. Ou seja, é o direito que o indivíduo tem, e o dever que o Estado tem de prestar essa garantia a este completo bem estar físico.

Quanto ao direito à previdência, este tem a ver com a vinculação do indivíduo a um regime de previdência social, recebendo diversas retribuições através deste regime. O direito à assistência social é parecido, mas não exatamente o mesmo, visto que esse ocorre independentemente de qualquer contribuição prévia, se destinando a outros diversos benefícios não suportados pela previdência.

Partimos então para o direito à educação. Alguns objetivos vêm à tona ao se falar em direito à educação, como pleno desenvolvimento da pessoa, preparo para o exercício da cidadania, e a qualificação da pessoa ao trabalho. (FERNANDES, 2017, p.731)

No artigo 205 da Constituição Federal, artigo que prevê o direito à educação, solidifica a ideia do Estado enquanto devedor da sociedade:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Quanto ao direito à cultura. Este é plasmado na legislação pátria através do artigo 215 da Constituição Federal:

Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

O Estado prevê a realização deste incentivo constitucional à cultura de diversas maneiras, mas principalmente através da promoção e proteção dos patrimônios culturais brasileiros. Os inventários, registros, vigilâncias, tombamentos e desapropriações são apenas algumas das formas de preservação e acautelamento construídos para a proteção deste direito.

O artigo 216 vem para definir o que constitui o patrimônio cultural brasileiro, concluindo que este compreende os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à maneira dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira. Nestes se incluem as formas de expressão; os modos de criar, fazer e viver; as criações científicas, artísticas e tecnológicas; as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico culturais; os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico-culturais; os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

O próprio Bernardo Gonçalves Fernandes (2017. p. 721) traz a definição acerca da espécie dos direitos sociais dos trabalhadores. Plasmados no Art. 7º da Constituição, os direitos contidos neste diploma expõem tanto um rol de direitos que buscam a proteção quanto a segurança da garantia de emprego. Não só isso, os direitos sociais do Art. 7º também visam a proteção ao salário do trabalhador.

2.1.2.3. Efetividade dos Direitos Sociais

Ao se discutir os Direitos Sociais, os conceituamos, e extraímos algumas informações de suas características, elencando, entre elas, a gradatividade (de sua realização); a dependência financeira (do orçamento público estatal); a tendencial liberdade de conformação (pelo legislador a realizar as políticas públicas que pelos direitos sociais são definidas) e a insuscetibilidade de controle jurisdicional (em relação às políticas públicas, se não quando forem manifestamente desarrazoados). E sobre essas características, um ponto interessante é levantado.

É que, se utilizando do princípio da separação dos poderes, as políticas públicas previstas pelos direitos sociais trariam a exclusividade de sua utilização pelo Poder Executivo, haja vista que através da própria organização política governamental, estabeleceriam suas prioridades internas e seus modos e formas de concretização. Assim, os direitos sociais eram relegados a normas meramente programáticas, que o legislador se comprometia a realizar, mas sem uma obrigação jurídica propriamente dita de efetivamente as realizar.

É desta forma que parte da doutrina entende, como elaborado por Andréas Krell (apud. FERNANDES, 2017 p. 707-708), que apesar dos direitos sociais definirem metas e prioridades, também é necessário que estes tenham um nível adequado de concretização. Portanto, não faria sentido que, sendo estes direitos fundamentais, eles sejam impossibilitados de serem reforçados enquanto direito diretamente aplicável, entendendo inclusive Elton Batalha que estes podem ser assegurados através do remédio constitucional do Mandado de Injunção.³

Ressalta inclusive Bernardo Gonçalves Fernandes (2017, p. 708):

Portanto, conforme balizada doutrina, não raro conceber os direitos sociais como **normas programáticas** implica deixá-los praticamente desprotegidos diante das **omissões estatais**, o que não se coaduna com o **sistema de direitos fundamentais** previsto constitucionalmente e com sua aplicação imediata. Sem dúvida, para esses teóricos os **direitos sociais** mereciam, devido a fundamentalidade dos mesmos (já que estamos falando, por exemplo, em saúde, educação etc.) melhor **adequação e caracterização**.

Apesar de aparentemente pacificada no âmbito doutrinário, longe está de ser assim efetivada no âmbito político e jurídico, de tutela destes direitos sociais. Isto pois os direitos sociais **tem** têm diversos adjetivos imputados a eles que abalam sua eficácia, muitas vezes sendo entendidos como positivos, onerosos, vagos, indeterminados e de eficácia mediata, e devendo ser aplicados mediante reserva do possível, e não com sua plena aplicabilidade. (SCHWARZ, 2016, p. 269)

Portanto, importante é ressaltar: o Art. 7º, XI, pode ser visto como uma norma programática, mas não deve haver limitação acerca de sua aplicabilidade. Pelo contrário, deve ser percebido a sua aplicação imediata, por ser justamente um direito fundamental, e deve ser este adequado e caracterizado em conforme. Não existem óbices para sua aplicação por ser um

³ Cf. BATALHA, Elton Duarte. Democratização da Relação de Emprego: A Efetivação do Direito de Participação dos Trabalhadores na Empresa. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/ptbr.php> Acesso em: 24 de mar. De 2021. p. 220-222

direito social: pelo contrário, deve este ser tão passível de entregar garantia ao cidadão quanto qualquer direito fundamental.

São os direitos sociais tão exigíveis quanto qualquer outro direito fundamental. São tão jurisdicionáveis quanto qualquer outro direito fundamental, também, na medida em que podem exigir a tutela jurisdicional para que sejam assegurados mediante processo judicial, não permitindo-se, portanto, que sua exposição, lesão, ou alienação seja ignorada. Devendo, dessarte, haver mecanismos que possibilitem sua legitimidade. (SCHWARZ, 2016, p. 268)

Com uma análise geral da efetividade dos direitos sociais, faz-se importante discutir a efetividade em espécie de cada direito social. Seguindo a mesma ordem do subcapítulo anterior, analisemos como se dá a efetividade em cada uma dessas categorias.

O direito à saúde é em grande parte efetivado pelo Sistema Único de Saúde (SUS), um dos sistemas públicos de saúde mais complexos do mundo e que abrange de maneira ampla os diversos aspectos da saúde do cidadão. É claro que, através deste sistema, há a garantia de acesso integral, universal e gratuito para todos os cidadãos brasileiros (BRASIL, 2020), fazendo assim o estado cumprir a sua obrigação constitucional de efetivação do direito à saúde.

Esta não é a única forma de intervenção, entretanto. Existe também a direta previsão e atuação do Ministério Público que, através de ação civil pública, pode trazer com grande ênfase a ideia de que o Estado é um devedor dos direitos sociais, enquanto a sociedade é credora. É porque o Ministério Público, através desta ação, pode provocar o Judiciário para que o Poder Público implemente ações e serviços sociais de saúde.

Como explicita Dirley da Cunha (2012, p. 705):

[...] na falta de um posto médico ou unidade hospitalar necessária para a assistência da comunidade local, a decisão poderá consistir na condenação do ente estatal a construí-la e fazê-la funcionar regularmente ou a cobrir os custos de um serviço prestado pela iniciativa privada. Se não adotada nenhuma dessas providências, resta, lamentavelmente, a indenização dos parentes pela perda irreparável da vida humana, em consequência da falta do serviço público de saúde.

Além disso, o artigo 198, §2º, adicionado através da Emenda Constitucional nº 29/00, prevê um piso de gastos em ações e serviços de saúde pública, estabelecido atualmente no patamar de 15%, como pode se perceber:

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

§ 2º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios aplicarão, anualmente, em ações e serviços públicos de saúde recursos mínimos derivados da aplicação de percentuais calculados sobre:

I – no caso da União, a receita corrente líquida do respectivo exercício financeiro, não podendo ser inferior a 15% (quinze por cento);

Através de sua contribuição, tem o indivíduo a possibilidade de exercer seu direito social à previdência, tendo uma cobertura em relação a doenças, invalidez, morte, e idade avançada. Através de outros serviços relacionados à previdência, também se garante a maternidade, o salário-família, o auxílio reclusão e pensão por morte.

Quanto à assistência social, este se destina a outras pluralidades, entre elas: a proteção da família, a maternidade, a infância, a adolescência, à velhice, e ao amparo de crianças e adolescentes carentes. Sem contar a possibilidade de habilitação e reabilitação de PCDs (pessoas com deficiência) através da garantia de um benefício mensal àqueles que comprovadamente não conseguem se sustentar.

O direito à educação é tão abrangente em sua efetivação quanto o direito à saúde. Diz o artigo 208, inciso I:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

I – educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

Significa dizer que, através deste direito positivo, pode o credor deste direito – logo, o cidadão individualmente falando – exigir judicialmente que o Estado, obrigatoriamente, proporcione o gozo a este direito, através da provocação do aparelhamento judiciário. E configurará para o Estado a inconstitucionalidade por omissão, caso não seja seguido dita determinação. (FERNANDES, 2017 p. 722)

Para além do direito individualmente dito, os mecanismos de aplicação da efetividade do direito à educação também compreendem uma dimensão mais coletiva. É porque o Ministério Público tem a competência de fiscalizar e ajuizar medidas corretivas, determinando a construção e o correto funcionamento de escolas, determinando o custeamento pelo Estado de estudo em instituição de ensino da rede privada existente no local e a condenação por indenização em razão de omissão ilícita.

E, como no direito à saúde, a Constituição fixa também um piso de investimentos aos aparelhos educacionais:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 3º A distribuição dos recursos públicos assegurará prioridade ao atendimento das necessidades do ensino obrigatório, no que se refere a universalização, garantia de padrão de qualidade e equidade, nos termos do plano nacional de educação.

No ponto ao direito à educação, uma tese importante tem sido implementada. É a questão dos **direitos a prestações implícitas**. Isto desponta especificamente no direito à educação. Essa discussão é presente nos estudos de Bernardo Gonçalves Fernandes (2017, p. 722-723), que aponta que, já que a liberdade de escolha profissional é direito constitucionalmente garantido, como pode se perceber da leitura do Art. 5º, inciso XII...

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

... também pode-se inferir, indiretamente, que também cabe ao estado promover prestações para efetivar o ensino superior brasileiro.

O próprio Tribunal Constitucional Alemão proferiu decisão neste sentido, decidindo, na BVerfGE 33, 303, que o ensino superior é direito que condiciona ao livre exercício de uma profissão:

1. Zur verfassungsrechtlichen Beurteilung absoluter, durch Erschöpfung der gesamten Ausbildungskapazität gekennzeichneter Zulassungsbeschränkungen für Studienanfänger einer bestimmten Fachrichtung (hier: absoluter numerus clausus für das Medizinstudium).

2. Aus dem in Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleisteten Recht auf freie Wahl des Berufes und der Ausbildungsstätte in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitssatz und dem Sozialstaatsprinzip folgt ein Recht auf Zulassung zum Hochschulstudium. Dieses Recht ist durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes einschränkbar.

3. Absolute Zulassungsbeschränkungen für Studienanfänger einer bestimmten Fachrichtung sind nur verfassungsmäßig,

a) wenn sie in den Grenzen des unbedingt Erforderlichen unter erschöpfender Nutzung der vorhandenen Ausbildungskapazitäten angeordnet werden und

b) wenn die Auswahl und Verteilung der Bewerber nach sachgerechten Kriterien mit einer Chance für jeden an sich hochschulreifen Bewerber und unter möglicher Berücksichtigung der individuellen Wahl des Ausbildungsortes erfolgen.

4. Die wesentlichen Entscheidungen über die Voraussetzungen für die Anordnung absoluter Zulassungsbeschränkungen und über die anzuwendenden Auswahlkriterien hat der Gesetzgeber selbst zu treffen. BVerfGE 33, 303 (303) BVerfGE 33, 303 (304) Die Hochschulen können zur Regelung der weiteren Einzelheiten innerhalb bestimmter Grenzen ermächtigt werden.

5. § 17 des hamburgischen Universitätsgesetz vom 25. April 1969 ist insoweit mit dem Grundgesetz unvereinbar, als der Gesetzgeber seinerseits für den Fall absoluter Zulassungsbeschränkungen keine Bestimmungen über Art und Rangverhältnis der Auswahlkriterien getroffen hat.

6. Art. 3 Abs. 2 des bayerischen Zulassungsgesetzes vom 8. Juli 1970 ist mit dem Grundgesetz unvereinbar, soweit Studienbewerbern mit bayerischem Wohnsitz, die einen in Bayern oder an einer der nächsterreichbaren Bildungseinrichtungen von Nachbarländern erworbenen Vorbildungsnachweis besitzen, generell und auch für den Fall absoluter Erschöpfung der Ausbildungskapazitäten ein Studium an heimatnahen Universitäten ermöglicht werden soll und zu diesem Zweck eine Vergünstigung hinsichtlich des durch den Eignungsgrad bestimmten Zulassungsranges gewährt wird.

7. Zur gemeinsamen Verantwortung von Bund und Ländern für die Verteilung aller freien Studienplätze durch eine überregionale Stelle unter Anwendung einheitlicher Auswahlkriterien. Stelle unter Anwendung einheitlicher Auswahlkriterien.

Tanto é reconhecida essa prestação implícita que a Lei que dispõe acerca do ingresso nas universidades federais (nº 12.711/12) determina, em seu artigo primeiro:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Assim, percebe-se que o direito à educação neste ponto é revestido de eficácia, alcançando a dimensão das obrigações implícitas emanadas da interpretação constituinte.

Quanto à efetividade do direito à cultura, alguns institutos poderosos são vistos de pronto, como a concepção do tombamento e da desapropriação que, inclusive, relativizam o direito à propriedade privada.

Não é esta a única efetividade dada. A própria lei confere uma eficácia instantânea, visto que o §5º do art. 216 tomba automaticamente todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

§ 5º Ficam tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.

Outro instrumento importante para a concretização do direito à cultura é o Plano Nacional de Cultura plurianual para o desenvolvimento cultural de todo o Brasil, e o Sistema Nacional de Cultura. O primeiro vem interlaçando ações de defesa e valorização do patrimônio cultural, produção, promoção e difusão de bens culturais, formação de pessoal qualificado para gestão de cultura, democratização do acesso aos bens de cultura e valorização da diversidade étnica e regional.

O segundo estabelece um processo de administração e incentivo a políticas públicas de cultura, democráticas e permanentes, acordado entre os entes federativos e a sociedade. Seu objetivo sendo o desenvolvimento humano, social e econômico com pleno exercício do nosso objeto de estudo: os direitos sociais.

E assim, pode-se perceber que os mecanismos para a efetivação dos direitos sociais são os mais plurais possíveis, partindo de diversas perspectivas e formas de atuação. O que faz necessário que se pondere o transporte destes mecanismos para a participação do empregado na gestão da empresa.

2.2. DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o maior expoente na tutela social dos direitos dos empregados. Com seu foco central sendo as relações de trabalho, é ele que observa os conflitos que surgem e tenta dirimí-los de diversas maneiras. Neste capítulo, aprofundaremos um pouco sobre este instituto, de forma a entender como esta área jurídica vem tratando os direitos dos trabalhadores.

2.2.1. Definição e Características

O direito do trabalho, enquanto fator que penetra no entendimento das relações sociais de trabalho, é determinante para compreensão do artigo constituinte alvo deste estudo. Os grandes estudiosos desta área se prestam a analisar detidamente as forças plurais que atuam nesta conjuntura, investigando tanto o dinamismo de sua dimensão subjetiva – logo, os *sujeitos* destas relações jurídicas – entre empregado, empregador e outros, como também o de sua visão objetiva, material, concernente aos temas tutelados por este direito. Entre estes temas, é claro, estão em grande presença os direitos sociais discutidos anteriormente.

Segundo definição de Luciano Martinez (2020, p. 73), o direito do trabalho é

o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes.

Como se pode ver, a prestação do trabalho *subordinado* é o foco nesta definição. Mas, ainda assim, se abre a exceção do trabalho autônomo. Estas duas dimensões vêm para tratar de uma pauta que vêm se inserindo cada vez mais no direito do trabalho referente à ampliação deste direito, abordando também as relações de trabalho que não só se constituem da estrita obediência hierárquica ao empregador, mas também nas relações autônomas existentes entre os empregados.

Assim, é relevante destacar que a dilatação da noção de trabalho enquanto estrita subordinação à gestão do empregador tanto não é algo novo, como já é perceptível em diversas relações de trabalho existentes. E o Direito do Trabalho, acompanhando essas mudanças sociais, se presta a tutelar também estes direitos.

A definição de Martinez (2020, p. 73), inclusive, é notoriamente uma definição objetivista do Direito do Trabalho, trazendo grande enfoque às matérias que o Direito do Trabalho tutela. Por muito tempo, entretanto, a definição do Direito do Trabalho era muito subjetivista, focando mais na ideia existente entre a relação de *empregado e empregador*. A redação original do art. 114 da CF explicita bem este ponto:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos *entre trabalhadores e empregadores*, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Esta definição subjetivista trazia alguns problemas. Hodiernamente já se entende, pelo que se pode aferir da definição de Luciano Martinez, que o Direito do Trabalho deve ter a *relação de emprego* como categoria fundamental. Assim, relações de trabalho como a dos trabalhadores autônomos, que atualmente *são* abrangidos pela justiça laboral, não estariam no giro do Direito do Trabalho, segundo tal definição.

Só que esta definição tem algo a acrescentar no que tange à finalidade central deste ramo jurídico: ser enfático quanto ao melhoramento das condições de trabalho, acentuando o caráter dignificante do trabalho. Motivo pelo qual ele se abrange e se expande para poder garantir cada vez melhores condições para toda a sociedade. Assim, acompanhando a evolução e

transmutação das relações de trabalho, o Direito do Trabalho reforça os pontos que trazam avanços neste papeis dignificantes, tornando estes pontos o mínimo aos trabalhadores.

Como traz Maurício Godinho Delgado (2018, p. 56):

De fato, o ramo justralhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor — e a consequente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado — consiste na *melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica*.

Em verdade este objetivo é, foi e será sempre do Direito do Trabalho. Sedimentando as melhorias nas condições de pactuação da força de trabalho, este ramo se sedimentou, desde seu surgimento, neste alicerce, tão fulcral que é.

2.2.2. Contexto Histórico

Vale ressaltar: é ponto incontroverso que empregador e empregado têm interesses sobremaneira conflitantes, que implicam em um deglade constante entre os dois. Não só isso, neste deglade, é claro que o empregador é sempre o polo com o maior poderio e liberdade de atuação e mando, visto que esta é uma relação jurídica de *subordinação*, forçando assim que o empregado se *subordine* às decisões do empregador em diversas situações.

Portanto, se o Direito do Trabalho enfoca na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, resta claro que a parte que mais comumente estará no polo passivo é o empregador, que sofrerá ações movidas contra si por seus empregados (afinal, se o lesado fosse o empregador, ele poderia simplesmente modificar a situação como bem quisesse através de seu poder diretivo).

Deve-se salientar que esta condição, apesar de absolutamente protetiva ao empregado e não tanto ao empregador, segue por causa da grande teleologia imprimida no Direito do Trabalho. Imprimida ela, pois, desde seu nascedouro, até os dias atuais.

Este direito é fruto do capitalismo, que existe para que se possa consertar os vícios que existiram com a criação e progresso desta modalidade econômica, fazendo-se cessar as disparidades sociais e econômicas decorrentes dele (DELGADO, 2018, p. 95). Assim, ele criou e instituiu sistemas de controle e regulamentação, garantindo mínimos existenciais e dignificantes próprios a corrigir as disparidades vistas.

Por outro lado, o trabalho em si mesmo existe muito antes da sociedade industrial. Isto porque a relação de trabalho, categoria fundamental do Direito do Trabalho, pressupõe uma relação de emprego, que exige a subordinação do empregado ao empregador. Porém, o trabalho livre é bem anterior a este conceito.

Até porque, sem o trabalho livre, não existe o trabalho subordinado. O trabalho livre é pressuposto histórico-material direto para a existência do trabalho subordinado, já que não há o trabalho subordinado sem a formulação básica de uma estrutura estável de oferta de trabalho livre, e já que não se pode despontar a subordinação nas relações em que há a absoluta submissão – no âmbito jurídico, material e subjetivo – do prestador de serviços ao tomador de serviços. Sem o primeiro, por não existir oferta, a demanda se extingue, e o sistema colapsa (DELGADO, 2018, p. 98). Na segunda, pois passar de uma relação de absoluta submissão a uma de subordinação prescinde uma perda de lucro ao tomador de serviços, que nunca realizaria tal movimento através de sua absoluta vontade.

Por esta razão que não há se falar em Direito do Trabalho nas sociedades pré-industriais, apesar de se falar em trabalho em sentido lato. Àquela época, nos primórdios medievos, pode-se encontrar o despoite de modalidades tais quais a escravidão, a servidão e as corporações de ofício.

Segundo Carla Romar (2018, p. 25), “**Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas**”. Veja que nesse ponto então, o que perdurava no mundo medieval eram justamente as modalidades previamente apontadas. Porém, apesar de estar o mundo em um ambiente rico em trabalho e de novas modalidades de trabalho, não seria o caldo primordial que propiciaria o surgimento do Direito do Trabalho, posto que as relações ainda eram de submissão absoluta ao trabalhador.

Como elucidaria a autora (2018, p. 26):

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a **escravidão** como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. Desta forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível com a ideia de direito. A condição do escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso.

Ora, se subsistiam direitos gerais para estes prestadores de serviço, como o próprio reconhecimento da condição de *humanidade*, não faria então sentido que existisse para esses

também direitos laborais. Por muito tempo o trabalho seria enxergado assim, como uma forma de submissão ao mando de um homem. Essas raízes duras e penosas deste ato humano são enraizadas em nossas histórias, de forma que se protraí à frente do seu tempo, até os tempos hodiernos.

Basta observar a etimologia da própria palavra trabalho, elucidada por Aldacy Coutinho (apud MARTINEZ, 2020, p. 63-64):

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês **travail** e o espanhol **trabajo**, remontam à sua origem latina no vocábulo **trepalium** ou **tripalium**, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — **tripaliare** —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana **lavoro** e a inglesa **labour** derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era **ponos**, que deu origem à palavra pena.

Também na própria etimologia da expressão alemã, Arbeit, se observa esta mesma menção ao sofrimento, como se pode observar no trabalho de Friedrich Kluge (1891, p. 33):

Arbeit, feminino, ‘trabalho, labor, emprego’ do meio-alto alemão. *arbeit, arebeit*, Antigo Alto Alemão. *ar(a)beit*, feminino, ‘**labor, labuta, aflição.**’ Correspondendo ao Antigo Saxão. *arbēdi*, neutro, ‘**labuta, dificuldade, sofrimento,**’ *arbēd*, feminino, e holandês. *arbeid*, masculino, Anglo Saxão. *earfoð, earfeðe*, neutro, ‘**labuta, dificuldade,**’ *earfeðe*, adjetivo, ‘**difícil,**’ gótico. *arbaiþs(d)*, feminino, ‘**opressão, aflição**’; antigo islandês. *erfiði*, neutro, ‘**labuta,**’ *erfiðr*, adjetivo, ‘**difícil, labutante.**’ (tradução livre)⁴ (grifo nosso).

Não é apenas a visão de trabalho como sofrimento um fenômeno antigo, como também ocidental. Todos experienciaram o sofrimento de uma obrigação escrava e servil, de forma que, na Idade Média, não poderia se falar em trabalho no aspecto dignificante que hoje se enxerga.

Este movimento foi repensado durante o humanismo renascentista. Como explica Luciano Martinez (2020, p. 64):

A resignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade

⁴ Original: **Arbeit**, f., ‘work, labour, employment,’ from MidHG. *arbeit, arebeit*, OHG. *ar(a)beit*, f., ‘labour, toil, distress.’ Corresponding to OSax. *arbēdi*, n., ‘toil, hardship, suffering,’ *arbēd*, f., and Du. *arbeid*, m., AS. *earfoð, earfeðe*, n., ‘toil, hardship,’ *earfeðe*, adj., ‘difficult,’ Goth. *arbaiþs(d)*, f., ‘oppression, distress’; Oic. *erfiði*, n., ‘toil,’ *erfiðr*, adj., ‘difficult, toilsome.’

Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial”.

Os trabalhadores, que antes trabalhavam de maneira esparsa, distantes uns dos outros, se encontravam mais próximos em decorrência da Revolução Industrial, trabalhando nas indústrias e nas grandes fábricas, o que ocasionou a conscientização coletiva. Movidos, assim, por um instinto auto-protetivo, caminharam os operários para uma nova revolução, dessa vez buscando não mais serem meros operadores assalariados, cegos pela narrativa de liberdade da servidão e coerção corporativa (MARTINEZ, 2020, p. 65-66). Corrigindo, assim, as injustiças travadas pelo sistema capitalista.

No estudo da evolução histórica do Direito do Trabalho, é pacificado pela grande maioria da doutrina que este se divide em quatro fases bastante distintas entre si. Formação, intensificação (ou efervescência), consolidação e autonomia (aperfeiçoamento) (DELGADO, 2019, p. 106) (MARTINEZ, 2020, p. 69).

A primeira fase vai de 1802 ao ano 1848. Marcando o início desta data, podemos apreciar o instante do nascedouro das primeiras normas trabalhistas, especificamente o *Peel's Act* inglês, que trazia normas protetivas para menores.

Na segunda fase, houve a intensificação destas normas. Aqui, temos a criação de documento basilar dos movimentos sociais que voltaram os olhos do mundo aos problemas enfrentados pelos operários do mundo moderno, qual seja o Manifesto Comunista. Também à essa época, despontaram os resultados das Revoluções francesas de 1848, com a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

Esta liberdade de associação foi ponto fulcral para o desenvolvimento dos movimentos sindicais, através das diversas greves que consolidaram as primeiras organizações operárias. Não é à toa que nesta segunda fase que se pode observar a posição de pleito em que massas de operários se estabelecerem, reclamando vantagens por conta de suas prestações de serviços. Entre estes direitos, se encontram a limitação da jornada, contraprestação mínima, e as inspeções de oficina.

Existe uma pequena divergência doutrinária quando ao marco temporal da terceira fase. Decerto, um dos documentos mais conhecidos e que dá início à consolidação do Direito do Trabalho é a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* (em português, “Das Coisas Novas”) em

1891. Mas é de opinião de Maurício Godinho (2018, p. 106) que o marco inicial na verdade foi em 1890, com a Conferência de Berlim, que reconheceu uma série de direitos trabalhistas.

A Encíclica, como dito, foi um grande marco para o Direito Trabalhista. Através dela, o Papa Leão XIII, em manifestação oficial da Igreja Católica – uma das figuras mais influentes desta época – tratou da questão social que atormentava sua era, exigindo postura compreensiva do Estado e das classes dirigentes em relação à necessidade de regulação das relações trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 109).

Na realidade, a encíclica já traz em consideração diversos pontos que hoje são tidos como incontroversos no Direito do Trabalho, e já observados durante este apanhado histórico. Um deles é o papel dignificante do trabalho (PECCI-PROSPERI-BUZZI, 1891):

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida.

Também discute este documento histórico excertos acerca do salário mínimo, atualmente tão amplamente difundindo entre diversos países.

Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém. Certamente, para fixar a justa medida do salário, há numerosos pontos de vista a considerar. Duma maneira geral, recordem-se o rico e o patrão de que explorar a pobreza e a miséria e especular com a indigência, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas; que cometeria um crime de clamar vingança ao céu quem defraudasse a qualquer no preço dos seus labores: «Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários, clama contra vós: e o seu clamor subiu até aos ouvidos do Deus dos Exércitos» [6]. Enfim, os ricos devem precaver-se religiosamente de todo o acto violento, toda a fraude, toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, e isto mais ainda, porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado. A obediência a estas leis — pergunta-mos Nós — não bastaria, só de per si, para fazer cessar todo o antagonismo e suprimir-lhe as causas?

Enfim, entende-se o conflito doutrinário existente entre estes dois marcos – a Encíclica e a Conferência – tão importantes ao longo da história do mundo. Este trabalho não entende que seja frutífero debater tanto assim qual seria a data correta, visto que existe apenas uma tenra diferença de 1 ano (entre 1890 e 1891).

O que é certo é que a Encíclica foi fundamental para dar um novo ar às opressões vividas pelos operários da Revolução Industrial, promovendo diversos direitos que hoje são entendidos como básicos, e garantindo mínimos existenciais tão fundamentais para a dignidade humana.

Por fim, a quarta fase, da autonomia do Direito do Trabalho, iniciou-se no ano de 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho. Vem também nesta época a Constituição Mexicana de 1917, e também a Constituição Alemã de 1919, também conhecida como constituição de Weimar, despontando a luz do constitucionalismo social ao redor do mundo. É também nesta época que é celebrado o tratado de Versailles.

Percebe-se então que o Direito do Trabalho é também outro importante mecanismo de proteção social dos trabalhadores, de forma que desde suas raízes históricas até à sua finalidade precípua, a proteção da classe operária sempre foi seu maior foco.

2.3. SINDICALISMO

O sindicalismo, apesar de ser um instituto – e uma luta – bastante similar ao tema ora debatido, de forma alguma o esgota. A participação do empregado na gestão empresarial encontrou no sindicalismo um instituto que **viabiliza** sua efetividade. Não significa dizer, entretanto, que o movimento se encerra no instituto, justamente pois existem diversas formas de efetivação da participação, como será esmiuçado em capítulos posteriores.

Porém, é fato de que as lutas são bastantes interligadas. O contexto histórico que dá luz ao sindicalismo é aquele da Revolução Industrial, com o surgimento das noções de trabalhador, no século XVIII, e com as primeiras legislações sobre trabalho surgindo ao século XIX. Alguns exemplos palpáveis são a lei inglesa de 1824, que reconhece a existência dos sindicatos; a lei francesa de 1864, que trouxe edições ao direito de greve; a lei italiana de 1883, que trataria de acidentes do trabalho; e a lei alemã de 1884, que normatizou o mesmo assunto (ARAGÃO, 2003, p.296).

Estes marcos legislativos, apesar de importantes para a legislação trabalhista, ainda não servirão de base para o movimento sindical. Apenas os escritos de Marx e Engels, que pregavam pela dissolução da luta de classes através de um pensamento revolucionário que traria os trabalhadores em união, foram as bases para este movimento:

De tempos em tempos, os trabalhadores vencem, mas apenas de forma efêmera. A verdadeira consequência de suas lutas não é a vitória imediata, mas a unificação cada vez mais abrangente dos trabalhadores. Estimula-a o crescimento dos meios de comunicação, que, criados pela grande indústria, põem os trabalhadores das mais diversas partes em contato uns com os outros. Basta, porém, esse contato para centralizar numa luta nacional, numa luta de classes, as muitas lutas locais, todas elas

de caráter idêntico. Mas toda luta de classes é uma luta política. E a unificação que, na Idade Média, com seus caminhos vicinais, demandou séculos para ser construída, os proletários modernos, com suas estradas de ferro, a produzem em poucos anos. (MARX e ENGELS, 1890)

Estas bases sindicais, fruto do pensamento comunista, passaram a dividir sua história com seu sistema socioeconômico. Portanto a partir daí, a luta comunista passou a ser a luta sindical, buscando organizações que unissem os trabalhadores em uma organização que, por sua força, trariam reivindicações de seus direitos frente aos empregadores.

Daí que se percebe que a história sindical começa a ser contada sob a ótica da história comunista: as repressões policiais, que culminaram no confronto de 1º de maio; o triunfo da revolução russa de 1917; a forte repressão vista nos movimentos de direita radical como o fascismo italiano de 1922 e o nazismo alemão de 1933, dentre outros.

A luta brasileira, em contraste, começou de maneira fraca. É porque a visão escravocrata ainda reinava no país, o que fazia o ideal de atribuição de direitos trabalhistas um sonho muito distante, concernente a uma outra etapa civilizatória. O que não é dizer, entretanto, que inexistiu.

A que mais merece destaque nesta retrospectiva é a Revolta de Búzios. A fixação de onze panfletos nas portas de locais movimentados na cidade (TEIXEIRA, p. 3), intitulados “Avisos ao Povo Bahianense”, foram os progenitores desta conjuração integrada por artífices, soldados, assalariados e mulatos, que pregavam uma sociedade democrática e igualitária. Buscavam principalmente a “igualdade de direitos e de oportunidades reivindicadas numa sociedade desigual, escravista e racista” (TEIXEIRA, p. 17).

É enfim, no final do século XIX, com o surgimento das primeiras indústrias brasileiras, que começa a se desenvolver o proletariado no país. Juntamente com este proletariado eclodem as primeiras associações sindicais livres, tendo destaque a primeira greve brasileira de que se tem data: a greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro de 1858, onde se exigiam melhores salários e redução da jornada de trabalho. À época suas jornadas eram de 18 horas diárias (ARAGÃO, p, 307).

Com a chegada da Era Vargas é que se vê os primeiros despontes de institutos que buscariam regularizar a sindicância brasileira. Foi com a criação do Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho, salário-mínimo e obrigatoriedade da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Sem esquecer do advento da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Por mais subversivo que seja este pensamento, estas legislações apenas contribuíram para enfraquecer o movimento sindical. Como aponta Raimundo Aragão (2003, p. 309-310), a estrutura legal da organização sindical no Brasil era extremamente burocrática e intervencionista, sendo uma legislação com caráter preventivo-reacionário, como aponta:

Para tanto, cuidou a legislação de amarrar, amordaçar e impedir o crescimento do movimento sindical, como se pode constatar dos mecanismos legais que dentre outros, são agora apontados:

- a) a unicidade sindical, com a segmentação compulsória dos sindicatos por categoria estabelecidas em lei;
- b) o imposto sindical, como desmotivador da contribuição como decorrência da ação competente, não se tornando necessária a legitimação para justificar a cobrança, pois sendo ela compulsória;
- c) a proibição do direito de greve;
- d) a vedação à liberdade estatutária, pois os estatutos das categorias teriam que observar a estrutura organizativa prevista na CLT;
- e) o vocalato, como premiação ao dirigente que praticava a ação neutralizadora da atividade sindical;
- f) a burocracia impeditiva de livre negociação, com suas assembleias rituais, registros e limitações;
- g) a fixação do conceito de data-base com o claro objetivo de fixar o dia do conflito coletivo e limitar o alcance das normas coletivas;
- h) a vedação da substituição processual, que tornava ineficaz o pacto coletivo ou mesmo a busca de uma reparação coletiva no âmbito do judiciário;
- i) a estabilidade nominal para os dirigentes sindicais, que poderiam ter seus contratos de trabalho compulsoriamente suspensos, inclusive sua remuneração, por simples alegação de justa causa, afastando-o de sua atividade sindical pela ausência de sua única fonte de subsistência, o salário;
- j) fixação da competência da entidade sindical apenas para a atuação de questões relacionadas com os direitos de natureza trabalhista, coletivos ou não, impedindo qualquer atuação considerada política;
- k) e o grande final, o poder normativo: a estrutura negocial autoritária que impôs o princípio da heterocomposição compulsória dos conflitos coletivos de trabalho via Justiça do Trabalho, por meio do chamado, PODER NORMATIVO, em consonância com a antiga política de neutralização do conflito transferido para um terceiro (o Estado) a sua intermediação. (ARAGÃO, 2003, p. 309-310)

Poderia-se imaginar que, com o advento da Constituição Federal de 1988, que trouxe diversos direitos e garantias para os trabalhadores em uma carta magna elogiada mundialmente por sua prolixidade, este movimento sindical teria seus grilhões estilhaçados. Novamente, Raimundo Aragão (2003, p. 312-313) cuida de quebrar esta ilusão, demonstrando que na realidade, todos estes direitos são enforcados no plano prático-formal de sua efetivação:

E o que fez a chamada Constituição Cidadã para modificar a legislação-prevenção-reação e o preconceito sindical? Como os Tribunais estão a contribuir para quebrar o preconceito contra as organizações dos trabalhadores?

Vejam os:

a) a unicidade sindical foi mantida, a definição por categoria também, e com a manutenção do registro no Ministério do Trabalho, dificultou-se o surgimento de novos sindicatos, mesmo porque se manteve o reconhecimento do direito adquirido das entidades antigas;

b) o imposto sindical continua, com o ameno nome de contribuição sindical;

c) o direito de greve não sofreu modificações profundas, salvo a de transformar a antiga greve ilegal na moderna terminologia conhecida como greve abusiva;

d) a liberdade estatutária não existe, pois continua o Judiciário reconhecendo a legitimidade dos sindicatos antigos, o que é mais grave, mantendo o mesmo número de diretores;

e) o vocalato somente agora foi revogado, depois do constitucional elogio terminológico, quando passaram a ser deonominados de juízes classistas;

f) a burocracia impeditiva de livre negociação continua a mesma, o conflito trabalhista permanece com dia, prazos e regras par acontecer, pois tem data-base, negociação prévia apenas como meio de prova, não-garantia das condições anteriormente pactuadas (mesmo que o §1º, Art. 114 do Estatuto Republicano, disponha em contrário), dissídio coletivo, sentença normativa não-auto-executável (salvo se proferida contra os trabalhadores no que se refere à abusividade da greve), e fixação de multas, se as partes insistem em continuar o processo de negociação, coercitivamente interrompido;

g) a substituição processual continua vedada pelos Tribunais Trabalhistas, apesar de o expreso querer do Constituinte de 1988, como vem reconhecendo o SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL e o SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA;

h) a estabilidade continua nominal, continuando fácil a demissão de dirigente, inclusive alguns Tribunais, não sei qual motivação, decidindo pela dispensa do próprio inquérito judicial. Sem falar dos representantes dos trabalhadores na CIPA, estes, coitados, com possibilidades de demissão com estabilidade indenizada;

i) continua vedada a participação das organizações dos trabalhadores em questões não trabalhistas;

j) o poder normativo continua em vigor. (ARAGÃO, 2003, p. 312-313)

Tampouco a fonte máxima do Direito do Trabalho busca interromper estes idos de crise. Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a Consolidação das Leis do Trabalho apenas devolveu para agravar as celeumas existentes no sistema sindical, buscando autorizar as negociações *contra legem* dos mais diversos direitos trabalhistas que antes eram tidos como o mínimo patronal.

Apenas a título de exemplificação, o artigo 477-A traz reforma significativa:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Com apenas um artigo, cuida a Reforma de ferir diversos dispositivos constitucionais, sem contar com o infringimento das disposições concernentes às Convenções 158, 154 e 98 da OIT (REIS, RODRIGUES, 2017, p.96).

Isto pois, além de autorizar a despedida arbitrária ou sem justa causa, também extingue a necessidade prévia de negociação coletiva para autorização de dita dispensa. Esta última inclusive trazendo significativos impactos socioeconômicos, por vezes configurados pelos Tribunais como ato abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana, sem contar os valores sociais do trabalho, livre iniciativa e cidadania (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 0030900-12.2009.5.15.0000. Rel. Maurício Godinho Delgado. j. 10.08.2009. Publicação: 04.09.2009).

Desta forma, observa que o sindicalismo, como instituto que busca os mesmos fins que a participação empregatícia, teve um nascimento fraco, e ainda assim sofre precarizações com o avançar das eras, apresentando um potente sintoma de declínio da tutela social do empregado.

3. PODER EMPREGATÍCIO E PROPRIEDADE PRIVADA

Neste capítulo, cuidaremos de discutir os pontos que tendem a controverter a discussão acerca da participação do empregado na gestão: o poder empregatício e o direito à propriedade privada. Ambos trazem relevantes discussões acerca da viabilidade da participação, motivo pelo qual é necessário estudá-lo para entender se estas discussões tem mérito, ou não.

3.1. PODER EMPREGATÍCIO

O empregador é o maior símbolo do poder empregatício. Nas letras doutrinárias dos maiores livros de direito trabalhista brasileiro, geralmente o assunto do poder empregatício estará sob o capítulo que discute a figura do empregador. Este poder, que confere ao empregador o poder de comando em seus funcionários, tem estudos complexos acerca de seu conceito e fundamento.

Como poderia, então, o empregado participar da gestão empresarial, se este poder é normalmente relegado ao empregador? Se é este o direito que legitima o comando do empregador, deveria o empregado também tê-lo para que sua participação seja efetiva? Se sim, como e por que, e até que ponto isto seria viável? São algumas das indagações que devem ser respondidas ao decorrer destes capítulos.

3.1.1. Conceito

A concepção de poder empregatício detém algumas acepções.

O professor Luciano Martinez, ao fazer uma breve reflexão da percepção de “poder” como a “capacidade de legitimamente submeter alguém a algo”, explica que o poder empregatício – ou como ele chama, *poder diretivo* – é a “prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos.” (MARTINEZ, 2019, p. 267-268)

Nesta visão, conseguimos enxergar uma ligação do poder empregatício ligado a uma figura limitativa – a lei. Tanto em sua acepção de poder, como de poder empregatício, o professor traz a devida atenção de que estes comandos não devem ultrapassar a forma legal.

Não nos parece ser esta a realidade, entretanto. Enquanto é correto afirmar que o poder empregatício é plenamente limitado aos contornos da ordem jurídica estabelecida – como

qualquer poder – não parece razoável afirmar que este poder, ao violar a lei, descaracterize-se da sua condição de “poder”.

Pelo contrário. O que se entende aqui é que o poder ainda subsiste. No plano da existência, o poder ainda foi executado, de forma que sua execução foi inválida – mas ainda assim, é poder. Apesar de ultrapassado os limites legais, ele ainda existiu perfeitamente. Sua efetividade, entretanto, que deve ser coibida para que se previna as consequências deste poder.

O professor Maurício Godinho tem duas conceituações acerca do tema. Por ele, o poder empregatício é definido pelo “conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.” (DELGADO, 2019, p.790)

Esta primeira conceituação parece mais razoável e exemplificativa do real teor do poder empregatício. É a ordem jurídica que tende a conferir ao empregador este poder, que por consequência permite, juridicamente, que o detentor deste poder o exerça no contexto da relação de emprego. Até porque, fora da relação de emprego, este poder inexistente.

Sua segunda conceituação, entretanto, traz uma definição que introduz as espécies que decorrem do poder empregatício. Assim, ele define que o poder empregatício é o “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.” (DELGADO, 2019, p.790)

Para que se entenda esta aceção, portanto, é necessário entender quais são estas espécies que decorrem do poder diretivo.

De pronto, a doutrina se divide na quantidade de poderes que decorrem do próprio poder empregatício. Enquanto Martinez admite a existência de três, Godinho admite a existência de quatro, apesar destes quatro conterem os três que Martinez defende.

O primeiro destes seria o poder organizativo, de organização ou diretivo. Martinez leciona que o poder organizativo consiste na “expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados.” Estes comandos podem vir pelas formas mais plurais possíveis, mas ao fim e ao cabo, todas elas têm a função de orientar o procedimento para a execução de serviços. (MARTINEZ, 2019, p. 268-269)

Já Godinho estabelece que este poder também confere certas prerrogativas ao empregador, e a finalidade destas prerrogativas seria a “organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”.

O próprio professor estabelece importante crítica ao processo do poder diretivo. Ele afirma que a concentração do poder de organização faz-se na figura do empregador, e então adverte:

Entretanto, há ressalvas no tocante a essa concentração. É que a democratização da sociedade política ocidental e a própria democratização do sistema de poder prevalente dentro da empresa podem levar a um contingenciamento desse poder organizativo e de comando no que diz respeito à relação de emprego. Embora essas conquistas democratizantes tenham alcançado a experiência juspolítica brasileira, não se pode negar a possibilidade de seu desenvolvimento histórico no País.

Aqui, já se percebe uma espécie de relativização do poder diretivo, buscando um ideal descentralizador e democrático deste poder diretivo. O que, certamente, busca direto fundamento na participação empregatícia na gestão empresarial. Com o devido avançar da experiência juspolítica brasileira, estas formas de decisões democráticas no ambiente empresarial, levando em consideração as opiniões de seus empregados, balizam o rumo do direito do trabalho a uma nova era.

A próxima espécie de poder decorrente do poder empregatício é o poder regulamentar. Como explicitado anteriormente, uma das espécies não é de consenso na doutrina, e amplamente defendida pelo professor Godinho. Esta espécie é justamente o poder regulamentar.

O poder regulamentar seria definido como “o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.” (DELGADO, 2019, p. 792)

Ao mesmo tempo que traz esta acepção, o professor expõe a posição doutrinária majoritária de que a o poder regulamentar, assim, seria uma mera manifestação do poder organizativo. Afinal, é através da expedição de regulamentos, seja de forma verbal ou escrita, que o poder organizativo toma força e eficácia. (DELGADO, 2019, p.793) Esta é a posição que este trabalho adota, razão pela não reconhece este como uma espécie do poder empregatício.

A seguir, encontra-se a acepção do poder de fiscalização. Este é o poder “que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal de prepostos ou aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como estes foram prestados.” (MARTINEZ, 2019, p. 270)

Pode ser também definido como “o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.” (DELGADO, 2019, p. 794)

A crítica feita por Delgado, é de que o poder fiscalizatório também poderia ser visto como simples manifestação do poder organizativo, haja vista que é a vigilância do poder fiscalizatório que permite que o poder diretivo continue a se tornar efetivo. (DELGADO, 2019, p.795). Não é a posição que este trabalho adota.

Com efeito, o poder regulamentar de fato é mera expressão do poder organizativo. Não há maneira do poder organizativo se manifestar se não através do poder regulamentar, o que acaba por inviabilizar o poder organizativo por falta de *efetividade*. A recíproca não é verdadeira entre o poder organizativo e o fiscalizatório. O poder fiscalizatório meramente estimula a efetividade do poder organizativo, fazendo com que as condutas de seus empregadores sejam vistas para que estas sejam, então, retificadas ou coibidas.

Porém, não é impossível – e na verdade, muitas vezes é desejável – que uma norma seja seguida voluntariamente por seus empregadores, sem necessidade de um procedimento fiscalizatório para sua efetividade. O procedimento fiscalizatório então acaba não sendo um elemento essencial da organização administrativa.

Poderia se dizer, sim, que o procedimento fiscalizatório é dependente do poder organizativo. Afinal, sem normas, estabelecidas pelo poder organizativo, não haveria o que se fiscalizar, e portanto, fulmina-se o poder fiscalizatório. Isto, entretanto, seria fulminar o próprio poder empregatício, já que a inexistência de poder organizatório implica na inexistência de comandos empregatícios, fazendo-se desnecessário a instituição de poder empregatício.

Além do mais, a própria premissa desta dependência seria falsa. As fiscalizações feitas na empresa não necessariamente decorrem de comandos decorrentes do poder diretivo e empregatício. De outra maneira, elas podem decorrer de comandos legais ou outros, alheios à vontade empregatícia. Seria o exemplo de um empregador que, seguindo determinação judicial,

começa a monitorar e fiscalizar alguns de seus empregados para que se obtenha alguma prova judicial.

Portanto, entende-se aqui que o poder fiscalizatório necessita de ter sua espécie apartada das demais, e não que seja um apêndice de uma das espécies.

Finalizando o estudo das espécies do poder empregatício, temos o poder disciplinar. Este “permite ao empregador, de modo pessoal e intransferível, dentro dos limites da lei, apenar o empregador transgressor de suas ordens, de seus comandos (ou das ordens e comandos emitidos por terceiros legitimados pelo empregador)” (MARTINEZ, 2019, p. 272).

Noutros termos, é o poder disciplinar “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esse de suas obrigações contratuais.” (DELGADO, 2019, p. 797)

Com a finalização do estudo das três espécies, podemos ver uma clara linha procedimental entre os três. Enquanto poder organizatório *cria* as normas, e o poder fiscalizatório *vasculha* quais agentes estão as descumprindo, o poder disciplinar *corrige* as falhas deste sistema, para que aqueles que não seguem as normas criadas, o sigam.

Assim, através de instrumentos claros, muitas vezes compreendidos entre o trinômio de advertência, suspensão e dissolução contratual, o poder disciplinar faz valer as normas, para que elas continuem ser efetivas. E mais, para que se possa evitar futuros desvios normativos.

Assim, com o estudo destas espécies, podemos ter uma ideia melhor do que é o poder empregatício, e quais são suas funções. Entendemos sua relação de *efeito*. Porém, qual seria a sua *causa*? O que é que *fundamenta* que o poder empregatício seja conferido a (normalmente) empregadores?

3.1.2. Fundamentos

A noção de *causa* do poder empregatício ainda é uma noção doutrinariamente controvertida. Existem algumas correntes que se propõem a discutir o tema, e até então, não se aparenta existir um consenso em qual se seguir. A única realidade é que existem teorias mais ou menos debatidas, mais ou menos aceitas.

Como ao poder empregatício, decorre o poder organizatório – como aludido no capítulo anterior -, ao empregado que venha a participar da gestão da empresa também deveria decorrer o poder empregatício. Assim, é necessário se examinar se a teoria se encaixa à prática: se as teorias de fundamentos do poder empregatício se encaixam à possibilidade do empregado co-gir a empresa. Ou ainda, examinar se o empregado que co-gere também *pode deter* poder empregatício, porque os requisitos que fundamentam a garantia de poder empregatício a um indivíduo são atendidos pelos empregados.

Dentre as teorias existentes, três são as mais atuais e mais aplicáveis à realidade atual. Faz-se essa ressalva, porque a antiga teoria corporativista, decorrente da Declaração VII da Carta del Lavoro da Itália Mussolinista parece por demais caduca – no tempo e no espaço – para discutir as teorias no âmbito do direito brasileiro contemporâneo.

A primeira destas teorias é a Teoria da Propriedade. Segundo esta, o direito de propriedade estaria vinculado ao poder empregatício. Como se ao tomar a propriedade dos meios de produção, também o empregador tomaria o poder empregatício (DELGADO, 2019, p. 800). Portanto, já que o empregador detém poder sobre as empresas, também o deteria poder sobre as pessoas (SINZHEIMER apud. ROMITA, 2014, p. 961).

A maior crítica que poderia se fazer a esse sistema é a diferenciação entre as produções servis e escravagistas com a produção laboral. A ideia de controle indiscriminado por detenção da propriedade privada sugere a fulminação do direito à liberdade, presente nos regimes laborais, o que traria confusão à teoria (DELGADO, 2019, p. 800).

Por sua vez, Arion Romita entende que esta teoria só seria possível se o entendimento de trabalho como mercadoria fosse mantido, o que não é. Assim, não poderia haver poder sobre as coisas da mesma forma que se há poder sobre as pessoas (ROMITA, 2014, p. 961).

É cristalino que a doutrina entende que esta teoria tende a ser bastante ultrapassada em termos ideológicos e jurídicos. Se por um lado o direito à propriedade privada é que dá direito a diversos poderes em relação aos objetos que são sujeitos à propriedade de alguém, ele não dá poderes em relação aos trabalhadores e ao trabalho como um todo, visto que não é simples mercadoria a ser utilizada.

A Teoria Institucionalista traz ainda uma segunda indagação também passível de crítica. Aqui, ao invés da propriedade legitimar o poder diretivo, que o legitima é o controle

(MAGANO, 1982, p. 39 e 69 apud. ROMITA, 2014, p. 961). A empresa, enquanto instituição, tem em seu interesse social um certo objetivo que a direciona a uma determinada organização, fornecida por seus colaboradores (MESQUITA, 1950, p. 64 apud. DELGADO, 2019, p. 801).

Veja que também aqui, não existe o fenômeno libertário da situação empregatícia. Não existe uma substância dialética neste poder empregatício, ele é apenas um instrumento de manipulação e controle. E novamente, não há como “controlar” o trabalho, numa perspectiva despótica, pois ele não é uma mercadoria a ser meramente manipulada.

A última teoria, e certamente a mais aceita, a Teoria Contratualista, entende que o poder empregatício decorre de “um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno” (DELGADO, 2019, p. 803). É essa subordinação jurídica, que integra um misto de direitos e deveres, garantindo um amplo grau de dialética e liberdade, que assegura a emanção do poder empregatício.

O ponto mais essencial nesta teoria é que o poder é jurídico, e não pessoal. Desta forma, as relações jurídicas existentes, firmadas em contratos, são sujeitas à lei e à ordem jurídica, de forma que o exercício de absolutismos é vedado (ROMITA, 2014, p. 961). Não só isso, como também o fato de o poder ser jurídico torna o poder empregatício dinâmico, já que pode atuar nele a própria vontade coletiva obreira, decorrente de um misto de atuações jurídicas que influenciam o andamento do contrato (DELGADO, 2019, p. 804).

Estas três teorias, portanto, tem seus méritos. Majoritariamente, méritos em seu estudo. Mas certamente a Teoria Contratualista se apresenta como a mais adequada diante da doutrina, deixando a Teoria da Propriedade e a Institucionalista meros resquícios históricos, também abarcados por uma porção bastante minoritária da doutrina.

Por fim, também vale citar uma discussão interessante acerca do fundamento do poder disciplinar. É que alguns doutrinadores defendem que o poder disciplinar seria inviável no contexto da relação de emprego, já que o poder de punir constitui prerrogativa estatal. Outra parte da doutrina defenderia que existe um “direito disciplinar do trabalho”, fundamentado na teoria institucionalista, onde a empresa, enquanto ideia-ação, teria suas vontades plasmadas estatutariamente, e estas vontades deveriam ser disciplinadas. Ainda outra parte defenderia a existência do poder disciplinar, porém sem amplitude suficiente para conferir autonomia para o fenômeno (MARTINEZ, 2019, p. 272).

De qualquer sorte, como derivado do poder empregatício, o poder disciplinar acaba encontrando seu respaldo e fundamento nos mesmos fundamentos do poder empregatício, apesar de haver um certo debate acerca de sua viabilidade diante da sistemática jurídica atual.

3.2. PROPRIEDADE PRIVADA

É inegável que uma grande porção dos contratos trabalhistas firmados decorre de um acordo de vontades privado. Grandes corporações, indústrias e etc. firmam acordos com terceiros para que possam ter a sua força de trabalho em troca de remuneração. Por sua vez, estas grandes corporações são detidas privativamente por estes empregadores, que construíram para atingir objetivos específicos a cada um.

Portanto, é interessante a indagação acerca da participação empregatícia na gestão quando se prevê que a gerência destes trabalhadores poderia levar estas corporações a novos rumos. Estes novos rumos, por consequência, seriam traçados por pessoas que não adquiriram aquela empresa ou corporação – aquela propriedade privada – da mesma maneira que seu empregador a adquiriu.

Neste capítulo, portanto, trataremos da análise do direito à propriedade privada, de que forma que entenderemos seus conceitos e quais são os fundamentos que a suportam, para entender como se engendra este absoluto poder das coisas que são da propriedade de alguém, se é que ele ainda subsiste.

3.2.1. Conceito

O direito à propriedade é um dos previstos pelo quinto constitucional. Ele consiste na faculdade de usar, gozar, usufruir e dispor de um determinado bem, desde que este esteja vinculado à pessoa por um vínculo de propriedade.

Além de disposto no próprio caput do Art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à **propriedade**, nos termos seguintes:

O direito também é plasmado em diversos outros incisos do dito artigo, como o XXII. Seu seguinte, o XXIII, vincula o conceito do direito à propriedade à função social.

Não só no quinto constitucional, como também nos princípios da ordem econômica e financeira da Constituição se percebe a discussão acerca da propriedade e sua função social. No próprio Art. 170, II e III:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald entendem que a propriedade é um conceito que é difícil de se conceber. Fundamentalmente, ela é um produto enraizado na antropologia das mais diversas sociedades. Ela é cercada de fundamentos e compreendida e usufruída pelos mais diversos e complexos estratos, mas sua definição é um árduo trabalho:

“a propriedade moderna é um produto histórico, necessariamente, já que a propriedade é, sobretudo, *mentalidade*. Ou seja, não se reduz a pura forma e a puro conceito, mas é sempre uma ordem substancial, um nó de convicções, sentimentos e certezas especulativas.” (2019, p. 270)

Por outro lado, Orlando Gomes, tenta conceituar a propriedade em alguns critérios: sintético, analítico e descritivo. Pelo critério sintético, entende que a propriedade é a submissão de uma coisa a uma pessoa em todas as suas relações. Pelo analítico, é o direito de usar, fruir, dispor e reaver um bem. Pelo descritivo, entende ser um direito complexo, absoluto, perpétuo e exclusivo, onde uma coisa fica submetida à vontade de uma pessoa, com as limitações da lei (GOMES, 2009, p. 109).

Apesar de trazer uma perspectiva complexa sobre o conceito de propriedade, Gomes não apresenta uma visão suficiente na elucidação de seu conceito. Este trabalho entende que os conceitos postos à mesa explicam a propriedade sobre uma perspectiva de seus *efeitos*. Mas a *causa* da propriedade, como explicam Chaves e Rosenvald (2019, p.270) não é conceito capaz de solidificar no plano fático.

É possível sim, entretanto, conceituar sua causa ao entender suas origens. Como fato legalmente construído e historicamente contingente (CHAVES; ROSENVALD, 2019, p. 271), suas bases foram plurais e seus fundamentos também, o que por turno despontam suas

características, a um ponto que se consegue pintar um esboço do que seria a propriedade. Seu esgotamento teórico, entretanto, jamais será nosso objetivo.

3.2.2. Fundamentos

Apesar de impossível de precisar com exatidão a origem da *propriedade*, é possível entender a necessidade de sua proteção. Um dos filósofos mais brilhantes de seu século, Jean-Jacques Rousseau, opina em uma de suas obras mais conhecidas:

O primeiro que, tendo cercado um terreno, ousou dizer ‘isso é meu’ e encontrou pessoas suficientemente simplórias para lhe dar crédito foi o verdadeiro fundador da sociedade civil. Quantos crimes, guerras, assassinatos, quantas misérias e horrores não teria poupado o gênero humano aquele que, arrancando as estacas ou tampando o fosso, tivesse gritado a seus semelhantes: ‘Evitai escutar esse impostor; estareis perdidos se esquecerdes que os frutos são de todos e que a terra não é de ninguém!’ (2013, p. 56)

O primeiro ponto que se pode observar aqui é que não existe uma relação lógica, objetiva de causa e efeito entre a aquisição de uma coisa e o uso irrestrito dela. Não existe um fundamento objetivo sobre porque o indivíduo que adquire qualquer coisa possa usá-la irrestritamente. A propriedade nada mais é do que uma convenção, um costume ditado pela sociedade desde seus primórdios, tal qual “o primeiro homem que cercou um terreno”.

É diferente, por exemplo, do fundamento do direito à vida. Todo ser humano tem o direito de viver e a garantia de que sua vida será protegida, pois privar a sociedade da tutela deste direito seria permitir o domínio pela força, executando pessoas à torto e a direito, trazendo desordem ao sistema social.

O uso irrestrito de algo, por ele ter-se adquirido, entretanto, não comporta a mesma lógica. Este uso pode trazer diversos abusos, inclusive, que resultariam em suas respectivas limitações e relativizações – assunto que será tratado no próximo subtópico. O direito à propriedade, portanto, seria vinculado a um mero costume da sociedade, que, como ilustrado por Rousseau, foi fundamentado quando “pessoas suficientemente simplórias” deram crédito à dita alegação. Uma afirmação em si mesma.

Como analisado por Luan Trevizan:

O direito de propriedade surge à medida que o objeto sobre o qual o homem detém posse torna-se importante para si. O próprio poder exercido sobre o corpo somente se justifica, devido a utilidade que o domínio amplo e desimpedido lhe proporciona.

Esse fator natural da relação do ser humano, qual seja, a propriedade de seu corpo, transporta-se para os demais objetos que ao longo do tempo tornaram-se imprescindíveis a efetivação da condição humana. (2016, p. 108)

Dentro destes próprios primórdios humanitários, portanto, o direito à propriedade era apenas protegido pelo costume e pela selvageria. Os dominantes, que decidiam o que seria de sua posse, exerciam seu poder sobre os dominados.

De qualquer forma, a propriedade sempre teve algum fundamento ao passar das eras, que tornou a sua compreensão mais complexa, trazendo um ou outros avanços. A propriedade quirritária dos romanos por exemplo, tinha um fundo civista (CHAVES; ROSENALD, 2019, p. 271). Apenas os cidadãos romanos poderiam adquirir propriedade. Aqui particularmente, a propriedade tomava um corpo de importância civil e política extrema, visto que era no solo romano que o cidadão teria a capacidade de exercer todas as faculdades inerentes ao *status* de cidadão romano (TREVIZAN, 2016, p. 108).

As múltiplas titularidades feudais dos medievos assumem sua relação com a terra. Vassalos e senhores, com direitos específicos sobre a mesma porção de terra, utilizariam-na de maneira diversa. Porém, marcante é a presença da relação dominante e dominado especialmente nesta era, já que apesar de possuir a terra, não tinha o vassalo a propriedade dela. Esta pertencia ao senhor, que desfrutava do labor de seus servos para que estes pudessem continuar a gozar de sua posse.

É com a sociedade moderna que veremos o retorno da propriedade individual, com seu absoluto direito de propriedade. É aqui, na era que deu luz à Revolução Francesa, que veremos institutos como o Código de Napoleão, que definiria as bases jurídicas para esta propriedade.

Nossa sociedade, então, de certa forma vem como uma crítica à era moderna anterior. A forma equivocada em que foi garantido o *absoluto* direito de propriedade veio a eclodir em conflitos que seriam discutidos na contemporaneidade, sem se desvincular totalmente da ideia do pertencimento exclusivo, mas também valorizando o compartilhamento. É assim que se entende que a idade contemporânea traria à noção de propriedade a importante discussão sobre *sociedade*.

Justamente estes contornos sociais que viriam a trazer as mais diversas discussões acerca da relativização da propriedade privada, em prol do senso de sociedade.

3.3. RELATIVIZAÇÃO DOS PODERES

Superada as discussões acerca dos dois poderes, é necessário determinar em que ponto eles são limitados. Afinal, se os dois serviriam como elementos que bloqueariam a viabilidade do poder empregatício – como foi visto no estudo de seus conceitos e fundamentos – é necessário que se busque o outro lado da discussão. Se seria possível – e se sim, como – relativizar estes poderes para que seja compatível a participação do empregado na gestão empresarial. Isto, é claro, se isso sequer for possível.

3.3.1. Propriedade Privada

Certamente a mais importante previsão constitucional de relativização do direito à propriedade é a função social. Na realidade, diversas doutrinas de estudo do direito constitucional preferem deter seus longos capítulos mais à função social deste direito do que ao direito em si, o que denota o impacto de dita exceção.

É que com o crescimento dos poderes privados e da concentração de riquezas, o poder de deter bens e deles usar, gozar, usufruir e dispor sem limitações trouxe seus mais diversos abusos. As possibilidades de se deter um bem e nele exercer seu direito de propriedade de forma abusiva, excluindo-os do usufruto daqueles que mais o necessitam, gera uma insatisfação e desarmonia social. Como ferramenta de harmonização social, então, não poderia o direito imiscuir-se de relativizar este direito em prol do bem-estar.

A Constituição define alguns requisitos para que se atenda à função social, dividindo-os entre a propriedade urbana e a propriedade rural. Para a propriedade urbana, em seu artigo 182, §2º, define:

Art. 182. [...] § 2º A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.

Para a propriedade rural, entretanto, que necessariamente é propriedade que necessita de sua utilização em direção à produção agrícola, garantindo alimentos e *commodities* importantes para o desenvolvimento nacional, tem requisitos mais complexos. Como é extraído do artigo 186:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

- I - aproveitamento racional e adequado;
- II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;
- III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;
- IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Para além destes requisitos mais formais, expressamente vinculados à função social, outros institutos – principalmente os do direito administrativo – por oras tomam a função social como base para seu exercício. O próprio estudo da intervenção estatal na propriedade privada é tema que detém um estudo aprofundado no direito, já que existem algumas espécies importantes.

A mais conhecida talvez seja a desapropriação. A desapropriação consiste na “transferência compulsória da propriedade privada [...] para o Estado ou seus delegados” (CUNHA JÚNIOR, 2018, p. 643). Os motivos pelo qual pode haver uma desapropriação se limitam em três: utilidade pública, necessidade pública, ou interesse social. E em qualquer caso, a desapropriação apenas pode ocorrer após a devida indenização justa do desapropriado, que deverá ocorrer em dinheiro, segundo art. 5º, inciso XXIV da Constituição Federal.

Para o imóvel urbano, a desapropriação precisa encontrar no imóvel visado, além da ausência de função social, a não edificação, subutilização ou não utilização. Não só isso, como a desapropriação deve ser a última instância: primeiro, deve ser feito o parcelamento ou edificação compulsória do imóvel, depois o imposto sobre propriedade predial e territorial progressivo no tempo. Só após estas duas sanções que poderá ser aplicada a desapropriação do imóvel urbano, com pagamento feito mediante títulos da dívida pública com prazo de dez anos.

Para a propriedade rural, o motivo ensejador da desapropriação pode ser outro. Apesar de ser fundamentado no interesse social, por conta do *interesse* objetivado, este instituto é acompanhado de suas devidas polêmicas, razão pelo qual detém outras regras mais específicas.

André Ramos define dita modalidade de desapropriação como *desapropriação por interesse social para fins de reforma agrária* (2019, p. 752). Somente é cabível à União esta modalidade de desapropriação, e não são todas as propriedades rurais que são susceptíveis a

este instituto. A pequena e a média propriedade rural, desde que seu proprietário não possua outra, também não podem ser passíveis de desapropriação.

A indenização por esta via é bem mais específica. Fora os outros requisitos já explicitados, a indenização do imóvel desapropriado por interesse social para fins de reforma agrária deve ser feita em títulos de dívida agrária, com cláusula de preservação do valor real, resgatáveis no prazo de *até vinte anos*, a partir do segundo ano de sua emissão. E para arrematar, as benfeitorias úteis e necessárias serão indenizadas em dinheiro (RAMOS, 2019, p. 752).

Percebe-se nas modalidades de desapropriação um elemento sancionatório. A sanção cabe-se como uma consequência negativa para uma ofensa a determinado dever, servindo em um duplo propósito de prevenção e reparação: prevenir que a violação se repita no bojo societário, e reparar as consequências da violação (SOARES, 2016, p. 108). De maneira simples, percebe-se que a ausência de função social no direito à propriedade é a violação, e a consequência negativa que previne e repara é a desapropriação.

Entretanto, mesmo enxergando este potencial sancionatório, este não é o máximo grau de punição que se é dado a esta violação. No art. 243 da Constituição, é determinado que a perda da propriedade, tanto urbana quanto rural, se dará *sem qualquer indenização ao proprietário* quando for localizada, nesta propriedade, culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo.

Percebe-se que não há competência exclusiva da União para instituição desta sanção. Não há, sequer, indenização para que ela ocorra. Apenas a mera desapropriação. Apesar de acertada a lei em alguns aspectos, indaga-se por_que mesmo tratamento não é dado para os imóveis desapropriados para fins de reforma agrária – imóveis normalmente abandonados e não utilizados, que não podem ser utilizados por outros pequenos agricultores rurais que poderiam encontrar seu sustento destas terras. Indaga-se por_que o cultivo de plantas psicotrópicas seria pior do que o cenário descrito.

Não sendo este o objetivo desta monografia, dispensa maiores aprofundamentos acerca da referida norma. O que é importante trazer é que este direito à propriedade, antes entendido como absoluto e sagrado em séculos posteriores não mais toma esta dimensão. É necessário que, antes, seja observado o princípio da função social para sua efetivação.

3.3.2. Poder Empregatício

Como estudado na conceituação do poder empregatício, este poder também comporta suas possibilidades de abuso. A plenitude e o absolutismo de conferência de poder é, em qualquer hipótese, uma anuência com a possibilidade de excessos que trazem desordem e comoção à ordem social. É, assim, papel da ordem jurídica coibir estes efeitos, razão pela qual existem diversas limitações ao poder empregatício.

Maurício Delgado discorre como várias destas limitações são fundamentadas em direitos fundamentais plasmados na Constituição Federal:

Ao lado de todos esses princípios (que, na verdade, atuam como *princípios normativos*), existem, na Constituição, regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica das condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador. Ilustrativamente, a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, *caput*, CF/88). Também a regra geral de que “ninguém será submetido ... a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, CF/88). Por fim, as regras gerais clássicas no sentido de que “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente” e de que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” (art. 5º, LIII e LIV, CF/88).

De fato, o poder empregatício percebe muito mais limitações do que a propriedade privada. Como um direito fundamental em si, geralmente o direito à propriedade é geralmente balizado de forma que as colisões entre direitos sejam inconstantes. Porém, o poder empregatício é um direito adquirido – normalmente por contrato – e assim tem suas atuações bem mais limitadas do que os direitos fundamentais, por se encontrar em uma hierarquia inferior a este.

Nos estudos das espécies do poder empregatício, podemos ilustrar com mais nitidez as limitações a este poder. Por exemplo, ao poder organizativo é vedado qualquer comando empregatício que venha a ferir o direito fundamental à honra, levando o empregado, por exemplo, a passar por situações vexatórias.

Este assunto é debatido pelo Enunciado nº 21 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

21 – PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE. ART 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS.

A prerrogativa do empregador de definir o padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limite nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se exclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil.

Desta forma, o direito à honra, como direito fundamental, deve ser levado em atenção pelo poder empregatício, que não deverá violar estes limites e expor o empregador a situações humilhantes e degradantes por conta do padrão da vestimenta.

Outro direito fundamental que é constantemente colidido com o poder empregatício é o direito à intimidade ou vida privada. É que no âmbito do poder fiscalizatório, é comum que o empregador empregue vistas de proteção de seu patrimônio ao utilizar-se dos mais diversos mecanismos eletrônicos para vigiar e monitorar seus colaboradores. Assim, é comum que estes monitoramentos acabem por capturar momentos íntimos dos seus empregados.

Não só por monitoramento de seus empregados, como também em relação à revista existe certa limitação ao poder empregatício por base no direito à intimidade. As revistas são atividades fiscalizatórias em que o empregador ou seus prepostos vasculham os pertences de seus empregados ao final do expediente, para investigar se carregam consigo patrimônios de propriedade da empresa.

Martinez entende que este tipo de procedimento fiscalizatório vai além da intimidade, como também comporta uma afronta à dignidade dos trabalhadores, de forma que se torna um comando abusivo proveniente do poder empregatício. Ainda adiciona que a revista íntima – procedimento em que o corpo do empregado é inspecionado, por cima das vestes – é uma atitude ainda pior, já que não existe qualquer fonte normativa que autorize este tipo de atitude para com seus empregados (MARTINEZ, 2019, p. 271).

Portanto, diferentemente do direito à propriedade privada, o poder empregatício tem diversas limitações e possibilidades de colisão. O respeito aos direitos fundamentais, antes, deve ser observado para que o poder empregatício não fuja de seus limites e configure outros abusos.

4. DEVER OU FACULDADE?

4.1. ANÁLISE NORMATIVA

A mais fundamental norma que deve ser analisada nesta monografia, que já foi comentada por diversas vezes em capítulos anteriores, é o Art. 7º, inciso XI, da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à 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;

Esta é a previsão normativa primordial e de maior relevância em relação a participação na gestão da empresa. Como se percebe, entretanto, pelo que indica a literalidade do texto aqui apresentado, a participação na gestão da empresa é feita em caráter meramente excepcional.

Muitas das normas do direito brasileiro em relação aos direitos sociais são vistas com esta parca efetividade normativa. Diferentemente de outras legislações que serão abordadas em direito comparado – como a legislação espanhola, que prevê a participação do empregado como um direito constitucional – o Brasil ainda permite esta estrutura constitucionalmente, sem, no entanto, dar qualquer eficácia cogente em relação à sua aplicação.

Poucas são as normas que vieram a debater o tema, e nenhuma se propõe a explicar o papel “excepcional” em que haveria esta participação. Quais seriam as hipóteses excepcionais em que este direito seria garantido? Qual seria a forma que esta eficácia deveria se tomar? Esta obrigatoriedade seria relegada a funções administrativas, no âmbito público, ou se abrangeria aos entes privados também? Todas estas questões ainda circundam, sem qualquer resposta.

O que seria uma análise legal importante que responderia algumas destas questões, talvez, fosse a Lei Federal 12.353/10. Esta lei, que dispõe sobre a participação de empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista tende a resolver alguns dos questionamentos, e tornar cogente os comandos direcionados pela Constituição.

Não teria ampla aplicabilidade, entretanto. Apesar dos números de empresas estatais não ser baixo no Brasil, seus processos de privatizações fazem com que sua área de atuação seja cada vez menor. E ainda assim, sua área de atuação restrita à modalidade pública faz que

as diversas iniciativas privadas – onde se encontram as grandes corporações e as multinacionais – continuem a esquivar-se deste sistema.

Porém, não são poucos os direitos, que buscam o avanço social, que são barrados pela sua efetividade no direito brasileiro. Um bom exemplo é em relação à propriedade rural. Quando falamos sobre as exigências para o atendimento da função social da propriedade rural comentamos sobre seus requisitos:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

É importante notar que estas ideias, buscando maximizar o bem-estar social através da reforma agrária, trazem conceitos que são recebidas com resistência, já que a própria ideia de desapropriação por interesse social para fins de reforma agrária, como estudado anteriormente, tem critérios bastante restritos, que tornam sua efetivação bastante precária.

É um certo antagonismo de ideias, onde ao mesmo tempo que se garante a desapropriação em teoria, para satisfazer necessidades privadas (perceba que o disposto no Art. 186 para ser executado não comporta competência exclusiva estatal), se engessa o direito, com pré-requisitos plúrimos, que acabam por fenecer a própria efetivação do direito.

É assim que a Constituição Federal de 1988, em conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhistas, se defronta diante do tema da participação do empregado na gestão empresarial. Apesar de previsto, os institutos que o circundam parecem estar ali para acorrentá-lo, de forma que o que parece ser uma ferramenta, acaba virando mera flâmula. Um discurso de que o progresso existe, mas que na verdade não encontra respaldo para sua atuação.

Na realidade, como visto, o próprio sindicalismo sucumbe dentro desta estrutura antagonica. Apesar de normas regulamentadas que preevêm a sua existência e atuação, ele está atrás de diversos expoentes legislativos estrangeiros que defendem a liberdade sindical, exigindo, em contraste, a sua unicidade.

A própria Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção n. 87, que concerne à liberdade sindical, defende a garantia deste direito. Não é o interesse perseguido pelo Brasil, entretanto, que inclusive não ratificou dita convenção.

É uma percepção clara de que os direitos sociais, apesar de existente, são sistematicamente fulminados em sua efetividade.

Apesar desta discussão a nível federal, as normas estaduais parecem pintar um cenário diferente, talvez mais pendente a um outro lado do debate “dever ou faculdade”. É que diversas Constituições Estaduais elaboradas versam na realidade o contrário do que a Consituição Federal estabelece. Assim, ao invés de tomar a participação dos empregados na gestão da empresa como exceção, estas Constituições a tomam como regra.

A Constituição do Estado de Santa Catarina é um bom exemplo, que traz previsões interessantes acerca do instituto da participação dos empregados na gestão empresarial:

Art. 14. São instrumentos de gestão democrática das ações da administração pública, nos campos administrativo, social e econômico, nos termos da lei:

II - a participação de um representante dos empregados, por eles indicado, no conselho de administração e na diretoria das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias. (SANTA CATARINA, 1989)

Por sua vez, a Constituição do Estado da Bahia traz uma seção inteira que versa justamente sobre este instituto: a seção IV, Da Participação Popular Na Administração Estadual, dentro do capítulo I, Do Estado; que por sua vez está dentro do título III, Da Organização do Estado e dos Municípios. Talvez o artigo que melhor verse sobre o instituto é o Art. 30:

Art. 30 - É assegurado aos empregados de empresas, em que o Estado detenha controle acionário, eleger diretamente representante, cujo mandato terá duração de dois anos, sem direito à recondução, para integrar órgão diretivo com finalidade de estabelecer diretrizes e políticas para a instituição. (BAHIA, 1989)

Nas constituições de outros estados se vislumbram artigos semelhantes: o Art. 62 *caput* e §1º da Constituição de Alagoas, o Art. 6º *caput* da Constituição do Amazonas, o Art. 209 §2º da Constituição do Espírito Santo, o Art. 177 da Constituição do Maranhão, o Art. 42 da Constituição do Rio de Janeiro, o Art. 25 da Constituição do Rio Grande do Sul e o Art. 115 inciso XXIII da Constituição de São Paulo.

Assim, em uma análise comparativa, temos:

Estado	Norma	Referencia
Alagoas	<p>Art. 62. Aos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista estadual é assegurada a participação nos lucros e na gestão da empresa.</p> <p>§ 1º A participação no lucro de exercício à conta do resultado superavitário dos balanços financeiros, terá o seu percentual estabelecido pelo órgão superior da administração da empresa, respeitado critério definido em lei.</p>	<p>Disponível em: https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1989/2/2_texto_integral.pdf</p>
Amazonas	<p>Art. 6.º É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos estaduais e municipais, em cujo âmbito os interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão ou deliberação.</p>	<p>Disponível em: http://www.pge.am.gov.br/wp-content/uploads/2019/01/Constituicao-Estado-Amazonas-atualizada-ate-a-EC-108-de-2018.pdf</p>
Bahia	<p>Art. 30 - É assegurado aos empregados de empresas, em que o Estado detenha controle acionário, eleger diretamente representante, cujo mandato terá duração de dois anos, sem direito à recondução, para integrar órgão diretivo com finalidade de estabelecer diretrizes e políticas para a instituição.</p>	<p>Disponível em: http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/constituicao-do-estado-da-bahia-de-05-de-outubro-de-1989</p>
Espírito Santo	<p>Art. 209. § 2º A empresa pública, a sociedade de economia mista e a fundação instituída ou mantida pelo Poder Público incluirão, obrigatoriamente, no Conselho de Administração, no mínimo, um representante dos</p>	<p>Disponível em: https://www.al.es.gov.br/appdata/anexos_internet/downloads/c_est.pdf</p>

	seus trabalhadores, eleito por estes, mediante voto direto e secreto	
Maranhão	Art. 177 – Na administração das empresas públicas, das sociedades de economia mista e das fundações instituídas pelo Poder Público estadual, será assegurada a participação de pelo menos um representante de seus empregados.	Disponível em: http://www.al.ma.leg.br/arquivos/constituicao.pdf
Rio de Janeiro	Art. 42 - Os empregados serão representados na proporção de 1/3 (um terço), nos conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista.	Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70450/CE_RJ_EC_84-2020.pdf?sequence=27&isAllowed=y
Rio Grande do Sul	Art. 25. As empresas sob controle do Estado e as fundações por ele instituídas terão, na respectiva diretoria, no mínimo, um representante dos empregados, eleito diretamente por estes.	Disponível em: https://www2.al.rs.gov.br/dal/LinkClick.aspx?fileticket=9p-X_3esaNg%3D&tabid=3683&mid=5358
Santa Catarina	Art. 14. São instrumentos de gestão democrática das ações da administração pública, nos campos administrativo, social e econômico, nos termos da lei: II - a participação de um representante dos empregados, por eles indicado, no conselho de administração e na diretoria das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias.	Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/constitucao_estadual_1989.html

São Paulo	<p>Artigo 115 - Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas:</p> <p>XXIII - fica instituída a obrigatoriedade de um Diretor Representante e de um Conselho de Representantes, eleitos pelos servidores e empregados públicos, nas autarquias, sociedades de economia mista e fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, cabendo à lei definir os limites de sua competência e atuação;</p>	<p>Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html</p>
------------------	--	--

É importante um especial zelo no estudo da Lei Orgânica do Distrito Federal que, apesar de não estabelecer uma obrigatoriedade da participação, prevê em seu Art. 172, II, incentivos e benefícios a qualquer empresa – seja ela pública ou privada – que estabeleça participação de seus empregados na gestão da empresa. Esses benefícios são inclusive prioritários à esta modalidade:

Art. 172. Poderão ser concedidos a empresas situadas no Distrito Federal incentivos e benefícios, na forma da lei:

II - prioritários para as empresas que em seus estatutos estabeleçam a participação dos empregados em sua gestão e resultados;

Outros estados não chegam a mencionar este instituto. Alguns na realidade estabelecem como um princípio o estímulo à pesquisa de formas de trabalho que garantam a participação dos empregados nos lucros, mas não na gestão da empresa.

Isso significa dizer que, dos 26 estados brasileiros, 9 trazem a participação do empregado na gestão da empresa como regra e obrigação para empresas públicas e sociedades de economia mista, e o Distrito Federal concedendo benefícios e incentivos para quaisquer empresas que a façam.

Portanto, é interessante notar que no campo legislativo, a resposta para a pergunta central desta monografia é complexa. Apesar de ser um direito constitucionalmente previsto, ele é apenas efetivado em regime de exceção e através de Lei Federal, onde por outro lado

alguns dos Estados Brasileiros o tomam como regra constitucional-estadual, pelo menos a nível de empresas públicas.

4.2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência acerca do tema é bastante tímida. De antemão, não existem muitos precedentes que debatem uma exigência da participação do empregado. O que se discute mais é sobre a sua efetividade, de modo que algumas jurisprudências discutem a qualidade destes empregados, e às vezes a forma como o processo para admissão destes empregados é tomada.

A maioria destas controvérsias cinge nas ofensas à Lei Federal 12.353/10, que dispõe justamente sobre a participação dos empregados nas empresas públicas e sociedades de economia mistas. Esta Lei, mais especificamente em seu Art. 2º, exige a participação de um representante dos trabalhadores, no mínimo, nos conselhos de administração destas empresas.

O precedente a seguir trata-se de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, a número 2296, do Rio Grande do Sul. Nesta, o debate é quanto às qualificações que os empregados que ingressam o conselho de administração têm.

Aqui, a Lei nº 11.446/00 do Rio Grande do Sul estabeleceu que ex-servidores – inativos ou aposentados – poderiam ser alguns dos representantes eleitos válidos para serem eleitos como representantes no conselho de administração.

Além de uma controvérsia formal – visto que a iniciativa para elaboração da lei é de competência exclusiva do Presidente da República – haveria também um vício material, já que a previsão desta participação viria a ser uma afronta direta justo ao dispositivo central em comento nesta monografia, o inciso XI do Art. 7 da Constituição Federal.

Ultimamente, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela devida inconstitucionalidade da norma estadual, tanto pelo vício formal quanto material, entendendo justamente que haveria ofensa ao dispositivo constitucional referenciado:

EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 11.446/2000 do Estado do Rio Grande do Sul. Participação de servidores e ex-servidores na composição da direção da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE). Vício de iniciativa. Inconstitucionalidade formal. **Ofensa ao art 7º, inciso XI, da Constituição Federal.** Desrespeito à normatividade federal. **Procedência do pedido.**

1. Formalmente, a norma impugnada padece de vício consubstanciado na inobservância do disposto na alínea e do inciso II do §1º do art. 61 da Constituição Federal, a qual, em sua redação original, assegurava ao chefe do Poder Executivo a

iniciativa de projeto de lei para dispor sobre a organização, a estrutura e as atribuições de seus órgãos e entidades.

2. As normas relativas ao processo legislativo, notadamente aquelas que concernem à iniciativa legislativa, são de observância obrigatória por estados, Distrito Federal e municípios, por força do princípio da simetria. Ademais, a inobservância da iniciativa para deflagrar o processo legislativo acarreta inconstitucionalidade formal, a qual não pode ser convalidada sequer mediante sanção do chefe do Executivo.

Precedentes.

3. A norma ora impugnada também é incompatível com o disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição da República, que **estabelece o princípio da gestão democrática nas relações de trabalho** e tem por finalidade precípua **aproximar os interesses de empregados e empregadores**, proporcionando meios para que os primeiros participem dos destinos da empresa na qual trabalham e contribuindo para a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento de políticas mais inclusivas e protetivas.

4. O art. 7º, inciso XI, da Carta Magna, volta-se à proteção dos empregados, não se podendo, validamente, elater esse conceito legal para abranger também os inativos, uma vez que esses não possuem qualquer relação com a sociedade empresária em discussão, mas apenas – e quando muito – com a fundação por ela constituída para a complementação da aposentadoria previdenciária. Os aposentados estão excluídos do âmbito de proteção da norma constitucional em questão, e a tentativa de incluí-los em tal âmbito, como fez a legislação estadual examinada, longe de dar concretude à parte final do art. 7º, inciso XI, da Constituição Republicana, distorce e esvazia o propósito teleológico desse comando constitucional.

5. Embora não exista empecilho a que o estado-membro disponha, no corpo de sua constituição, ou por meio de lei infraconstitucional, sobre características peculiares de suas sociedades empresárias, de modo a aperfeiçoar a organização, a estrutura e/ou as atribuições dessas, o que faz como estado-acionista, é mister que o faça em conformidade com os preceitos constitucionais e se valha das formas admitidas pelo direito comercial (isto é, observada a normatividade federal a respeito).

6. No presente caso, a norma impugnada extrapola a disciplina federal vigente sobre o tema ao conferir também aos inativos a possibilidade de representação junto aos órgãos superiores da empresa estatal, afastando-se, inclusive, do disposto no inciso XI do art. 7º do Texto Constitucional, por fragilizar referida garantia, conferida apenas aos empregados.

7. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade 2296/RS. Relator: Min. Dias Toffoli. 04 de outubro de 2021. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1339671889/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-2296-rs-0003020-1320001000000/inteiro-teor-1339671900> Acesso em: 05 jan 2022.)

É interessante de se notar nesta ementa que o STF reconhece que existe um verdadeiro *princípio* da gestão democrática nas relações de trabalho a ser extraído da norma constitucional. Apesar disso, não aparenta que o reconhecimento deste princípio tenha trazido avanços para a determinação de sua cogência na ordem jurídica brasileira, apenas a sua opção.

Uma das análises feitas pelo Ministro Dias Toffoli esclarece mais sobre o princípio:

O referido dispositivo constitucional estabelece o princípio da gestão democrática nas relações de trabalho e tem por finalidade precípua aproximar os interesses – **a priori**, distanciados, ou até mesmo, em algumas situações, contrapostos – de empregados e empregadores, proporcionando meios para que os primeiros participem dos destinos da respectiva empresa e contribuindo para a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento de políticas mais inclusivas e protetivas. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade 2296/RS. Relator: Min. Dias Toffoli. 04 de outubro de 2021. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1339671889/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-2296-rs-0003020-1320001000000/inteiro-teor-1339671900> Acesso em: 05 jan 2022.)

Percebe-se aqui que o fundamento principal deste princípio é a aproximação de interesses quanto estes dois polos tão distintos: empregador em empregado. Assim, o conflito de interesses se apresenta menos danosa para o empregado – polo mais vulnerável da situação – já que este, junto com o empregador, pode direcionar a empresa rumo a estas políticas mais inclusivas e protetivas.

Outro julgamento bastante interessante diz respeito à possibilidade de reservar a investidura de certos cargos a representantes dos trabalhadores. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade 1229, de Santa Catarina, o autor puxou a lume uma norma da Constituição do Estado de Santa Catarina:

“Art. 14 - São instrumentos de gestão democrática das ações da administração pública, nos campos administrativo, social e econômico, nos termos da lei: (...)

II - a participação de um representante dos empregados, por eles indicado, no conselho de administração e na diretoria das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias.” (BRASIL. Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989. Disponível em: http://leis.ale.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html Acesso em: 06 jun 2022.)

Alegava o autor que dito artigo seria inconstitucional, pois haveria ofensa ao art. 37, inciso II da Constituição Federal:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as **nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração**;

Ele entenderia que como o cargo de conselho ou de diretoria de ditas empresas não poderia ser realizado por concurso público, apenas por livre nomeação, não poderia ser esta

nomeação restrita apenas ao representante dos empregados. Assim, haveria ofensa ao texto Constitucional.

Em julgamento paradigmático, o Supremo decidiu por julgar improcedente dita ADI:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. IMPUGNAÇÃO AO ART. 14, II, DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL E AO INTEIRO TEOR DA LEI ESTADUAL DISCIPLINADORA Nº 1.178/94. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO ART. 37, II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. NORMAS QUE INSTITUEM A PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA DE 1 (UM) REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS, POR ELES INDICADO, MEDIANTE PROCESSO ELETIVO, NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E NA DIRETORIA DAS EMPRESAS PÚBLICAS, SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA E SUAS SUBSIDIÁRIAS. EXERCÍCIO DO DIREITO ASSEGURADO PELO ART. 7º, XI, DA CRFB/88.

1. A gestão democrática, constitucionalmente contemplada no preceito alusivo aos direitos trabalhistas (CFRB/88, art. 7º, XI), é instrumento de participação do cidadão - do empregado - nos espaços públicos de que faz parte, além de ser desdobramento do disposto no artigo 1º, inciso II, que elege a cidadania como fundamento do Estado brasileiro.

2. Pedido de declaração de inconstitucionalidade por vício material (CRFB, art. 37, II) julgado improcedente. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade 1229/SC. Relator: Min. Edson Fachin. 23 de agosto de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STF/attachments/STF_ADI_1229_b25ef.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1654473362&Signature=WU8%2F5Sc4brI7vv95KxThoDDQEN0%3D Acesso em: 06 jun 2022. p. 1)

Entendendo que o Art. 7, inciso XI prevaleceria sobre a prévia norma Constitucional, entendendo que isto seria um incentivo a uma participação mais democrática:

Na atual quadra do direito constitucional, normas que visem dar maior participação democrática e transparência à atuação estatal, em suas mais variadas matizes, devem ser festejadas e incentivadas, ante a nobreza da sua intenção. Nesse ponto, a participação dos trabalhadores tanto nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10, CRFB), bem como sua participação nos órgãos diretivos da Administração Pública Indireta (art. 7º, XI, CRFB) reforçam o viés republicano e representativo da nossa Carta Magna e contribuem para uma gestão democrática dos recursos estatais que são, em verdade, pertencentes a todos os cidadãos. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade 1229/SC. Relator: Min. Edson Fachin. 23 de agosto de 2019. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STF/attachments/STF_ADI_1229_b25ef.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1654473362&Signature=WU8%2F5Sc4brI7vv95KxThoDDQEN0%3D Acesso em: 06 jun 2022. p. 17)

Percebe-se a utilização da frase “na atual quadra do direito constitucional” neste julgamento. Isso daria a demonstrar um avanço em relação às quadras constitucionais anteriores. Atualmente, a busca constitucional é justamente por um *avanço* na democratização

de todas as relações, incentivando a pluralidade de ideias para que se direcione todos em um caminho que contemple os mais plurais interesses. Não mais é uma quadra de absolutismos, e sim de relativizações e debates, em prol da coesão e harmonia social.

É de se notar que as jurisprudências acerca do tema não são vastas. Apesar de existir poucas falando sobre a forma da participação, poucas ousam discutir a execução da obrigatoriedade, o que poderia indicar que não é uma regra muito controversa em geral pelo Brasil.

Entretanto, o que consegue se extrair quando o tema é debatido é que existe uma verdadeira proteção constitucional a esse instituto. Os avanços democráticos que são sentidos ao longo das eras se plasmam em diversos âmbitos da ordem jurídica brasileira, e certamente a jurisprudência aponta que estas ondas reverberam nas relações empregatícias – mesmo que de maneira tímida – atualmente.

4.3. ANÁLISE COMPARATIVA

A ideia da participação trabalhista no Brasil ainda parece muito tímida, o que faz parecer uma ideia bastante nova. Entretanto, a experiência estrangeira neste sentido tem fortes raízes que vem sido testadas e vem se aprofundando cada vez mais.

Assim, trataremos da experiência de cinco países para entender a relevância deste instituto nestes locais. Através de um estudo comparativo, buscaremos entender o substrato que a ordem jurídica destes países estabeleceu para que este direito floresça, e como o fez, ou se na verdade o movimento é contrário: que durante o tempo em que se passou por essa experiência, a conclusão chegada é que ela não deve ser estimulada.

4.3.1. França

A França tomou seus primeiros passos em direção à sua participação em 1936, com a celebração dos Acordos de Matigton (*Accords de Matigton*). Estes acordos vieram após de uma rodada de protestos franceses contra fábricas que demitiam seus funcionários grevistas.

Nestes acordos, o artigo mais significativo é o 5º, que previa que em estabelecimentos com mais de 10 empregados seriam instituídos os chamados “delegados de pessoal”, que teriam a finalidade de apresentar reclamações dos obreiros ao empregador:

Art.5. En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales, ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux ou plusieurs délégués ouvriers selon l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires, et des mesures d'hygiène et de sécurité (...) (LES ACCORDS DE MATIGNON, 1936, p. 1)

Com a Segunda Guerra Mundial e o Governo de Vichy, que colaborou com os invasores alemães, foi criada a Carta do Trabalho de 1941, o qual buscava a instauração de um modelo corporativista francês com a criação de comitês sociais de empresa. Estes tinham uma função apenas consultiva (BATALHA, 2014, p. 79).

Com a redemocratização francesa e a elaboração da Constituição de 1946, o preâmbulo da própria carta magna trouxe diversas solidificações em relação aos direitos trabalhistas franceses, como o direito de greve e o sindicalismo. Seu parágrafo 8º é que solidifica a participação dos trabalhadores na gestão empresarial, desta vez de maneira mais rígida:

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. (FRANÇA, 1946)

É com este artigo que se instituiu a determinação do direito de participação do trabalhador, através dos seus delegados, da determinação das condições de trabalho e, também, da gestão da empresa.

No final da década de 1960, vem então a revitalização do movimento sindical francês, que trouxe o sindicato para um papel de protagonismo maior, e como primeiros representantes dos trabalhadores franceses. Foram assim criadas as Leis Auroux de 1982, que davam suporte e legitimação jurídica a estes avanços sindicais (BATALHA, 2014, p. 79).

Atualmente, o Código do Trabalho francês parece pender para um sistema de duplo canal, onde coexiste tanto a representação sindical, indicada pelos sindicatos, quanto a representação unitária, onde são eleitos por todos os trabalhadores da empresa. Ainda assim, percebe-se que a pluralidade sindical francesa dá mais espaço e importância a estes sindicatos, que por sua vez enaltecem mais a representação sindical em prejuízo à unitária. Ainda assim,

ambas as representações dizem mais respeito ao acesso à informação para os trabalhadores e um papel consultivo: a cogestão não parece ser um instituto tão prevalecente na França. (BATALHA, 2014, p. 79).

4.3.2. Portugal

A história da participação do empregado na gestão das empresas portuguesas começa com a Revolução dos Cravos. Esta revolução, que derrubou o regime salazarista, trouxe um novo fôlego de redemocratização francês, onde também surgiu uma grande demanda pela participação dos trabalhadores.

Foi com a Constituição da República Portuguesa de 1976 que diversos avanços justralhistas se firmaram. Um deles decorrentes da abolição da unicidade sindical, finalmente permitindo a pluralidade e liberdade sindical no país:

2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:

- a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
- b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
- c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
- d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa;
- e) O direito de tendência, nas formas que os respetivos estatutos determinarem. (PORTUGAL, 1974, p. 44).

Assim, de maneira semelhante à francesa, a participação dos trabalhadores segue também o sistema de duplo canal. No âmbito produtivo, há a presença de um representante vinculado ao sindicato e também a de um representante não vinculado, que é apenas ligado ao corpo de trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

4.3.3. Itália

A Itália passou também por um processo ditatorial que se findou com uma onda contrária e revolucionária. Fulminando o autoritarismo político, buscou-se uma nova era de democracia que se espalhou por diversos âmbitos italianos.

O fascismo italiano contribuiu para a extinção das comissões internas de representação dos trabalhadores nas empresas, com a implantação de uma consequente estrutura corporativista, com a baliza a um claro objetivo que as empresas italianas deveriam cumprir para o alcance dos objetivos fascistas.

E então, com o fim da Segunda Guerra Mundial e a redemocratização italiana, a Constituição de 1948 materializou uma nova visão política fundada no estímulo à dignidade da pessoa humana em todos os âmbitos. A participação passou a ser novamente valorizada, rechaçando-se o modelo corporativista, junto com as liberdades de associação e sindical (BATALHA, 2014, p. 111).

No sistema italiano, a representação unitária é mais predominante. Na realidade, este avanço paradigmático vê grande apoio no próprio sistema sindical italiano, que deu forma e substrato para que esta realidade de participação tomasse corpo e vida. (BATALHA, 2014, p. 116)

4.3.4. Espanha

A Espanha, em contraste com outros países europeus, teve um processo tardio de industrialização. Movimentos sindicais, por exemplo, só tiveram seus primeiros despontes e destaques ao final do século XIX, onde também se vê o primeiro processo de representação dos trabalhadores no âmbito empresarial em 1855, em Barcelona. (BATALHA, 2014, p. 116)

Porém, diferentemente do que se vê em outros países, o movimento sindical não foi suprimido pelo regime ditatorial que viria com a Segunda Guerra Mundial. Na realidade, o regime franquista foi responsável por utilizar os sindicatos como instrumentos a favor do interesse nacional.

Este processo começou com a publicação do *Fuero del Trabajo*, um decreto de 9 de março de 1938 que estabelecia a entidade empresarial como agente de organização hierárquica das forças econômicas, com toda esta organização servindo ao dito interesse nacional. Esta organização, por conseguinte, viria a negar o próprio conflito existente entre empregadores e trabalhadores, manipulando as massas para que ele fosse ignorado ou esquecido.

Neste sentido, os sindicatos serviriam como uma espécie de força manipuladora que fiscalizaria e analisaria os procedimentos ocorridos dentro das fábricas, e coadunariam eles em prol dos interesses nacionais. Isto é particularmente visto na parte XIII do *Fuero*:

3. El Sindicato vertical es una corporación de derecho público, que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.

[...]

5. El Sindicato vertical es instrumento al servicio del Estado, através del cual realizará principalmente su política económica. Al Sindicato corresponde conocer los problemas de la producción y proponer sus soluciones, subordinándolas al interés nacional. El Sindicato vertical podrá intervenir, por intermedio de órganos especializados, en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo.

6. El Sindicato vertical podrá iniciar, mantener o fiscalizar organismos de investigación, educación moral, física y profesional, previsión, auxilio y las de carácter social que interesen a los elementos da la producción. (LA VANGUARDIA ESPAÑOLA, 1939, p.1)

A evolução deste modelo ocorreria apenas com o processo redemocratizatório espanhol, onde diversos decretos surgiriam para reestruturar o direito trabalhista espanhol. Com a queda do regime de Francisco Franco, diversas leis seriam publicadas em 1977, derrocando o sistema corporativista e trazendo avanços como a retomada do direito de greve e a reestruturação das modalidades sindicais. Em especial, o *Real Decreto-ley 31/1977*, de 2 de junho, traria importantes avanços à liberdade e reestruturação sindical no país. (ESPANHA, 1977)

Atualmente, os principais institutos que regem os paradigmas espanhóis de participação dos trabalhadores no âmbito produtivo vieram ambos da Constituição da Espanha de 1978 quanto do Estatuto dos Trabalhadores de 1980. Em especial, a Constituição traz importantes avanços, principalmente pelo que se refere seu artigo 129.2, que estabeleceu o direito de participação dos trabalhadores na empresa:

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación em la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades

cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. (ESPANHA, 1978, p. 24)

É um entendimento paradigmático que, por direito constitucional, a ordem jurídica espanhola confere a todos os seus trabalhadores o direito de ter acesso à participação da empresa. É algo que o Brasil, como visto, apenas preveria de forma excepcional em sua própria Carta Magna.

4.3.5. Alemanha

O instituto aqui estudado, na Alemanha, tem um grau diferenciado de aprofundamento. É que aspectos históricos e culturais da sociedade alemã contribuíram para um fortalecimento da participação obreira na gestão empresarial, já que a democracia alemã guarda fortes vínculos com a concepção germânica de sociedade.

O ponto chave do modelo empresarial alemão é a cogestão. O sistema produtivo alemão tem base em dois órgãos: o comitê de empresa e o conselho de vigilância. Enquanto o primeiro guarda um aspecto mais primordial em relação ao estabelecimento das relações de trabalho, onde se busca a definição das condições de trabalho na empresa, o segundo é norteado por um aspecto de direção empresarial. Nos comitês de vigilância se percebe uma gerência maior, onde os trabalhadores podem diretamente influenciar no destino da atividade econômica desenvolvida por estes.

Não pode se confundir, entretanto, o comitê de empresa com um simples sindicato. A entidade sindical assume uma postura mais reivindicativa, enquanto o comitê de empresa detém uma postura mais cooperativa, aludindo ao senso cooperativo e de comunidade alemão. A conexão existente entre ambos os órgãos inclusive é poderosa, de forma que o comitê de empresa é percebido por muitos como um “braço” dos sindicatos dentro das empresas.

Esta conexão vai a tal nível que é reconhecido o nível de ingerência que os sindicatos tem sobre estes comitês. Existe a possibilidade dos representantes sindicais participar de reuniões, requerer a convocação de reuniões ou requerer a retirada de membro que representa os trabalhadores no âmbito empresarial, por exemplo.

Por fim, vale ressaltar que o sistema alemão é imprimido por uma força sindical importante e reconhecida. Apesar de haver um sistema de liberdade sindical, que notadamente

carrega consigo um vício de representatividade, a Alemanha não percebe esse problema tão profundamente. O agrupamento entre trabalhadores foi historicamente espontâneo, o que acaba formando uma unicidade sindical preponderante mesmo sobre um sistema de liberdade sindical.

4.4. RELEVÂNCIA SOCIAL

Por fim, uma das análises mais importantes de se realizar neste capítulo é a social. Assim, lidando com conceitos concernentes à luta de classes e o conflito de interesses, passaremos a analisar como estes pensamentos filosóficos contribuem para a análise da cogência ou não da participação.

4.4.1. Luta de Classes

A luta de classes é um conceito trazido pelos textos comunistas de Karl Marx e Friederich Engels com maior preponderância.

A reflexão trazida por estes autores é justamente sobre como a história humana foi sempre fundamentada sob a lógica da luta de classes. O embate entre uma força dominante e uma força dominada é presente nos mais diversos estratos da história antiga, e ambos fazem um esforço de delinear alguns destes entraves.

Dentre eles, os principais são os homens livres e os escravos, os patrícios e os plebeus, os mestres de corporação e os aprendizes, burgueses e proletários: opressores e oprimidos. Ao longo da história, os sistemas de dominação buscavam explorar aquela classe que fosse menos poderosa, o que viria a delinear os primeiros conceitos acerca da vulnerabilidade. São os oprimidos, os vulneráveis, que precisam buscar proteções contra os opressores.

O que se discute é que ao longo das eras, muito se mudou, mas a luta de classes continuou sendo uma constante imutável. Mesmo com as mais diversas revoluções acontecidas, que mudaram completamente as eras históricas e os regimes políticos, a luta de classes sempre foi uma constante imutável.

O que se mudava, na verdade, eram apenas as modalidades em que isto era empreendido. Com mudanças políticas, sociais, tecnológicas e teológicas, os velhos moldes de funcionamento

da sociedade ruíam e floresciam, para que pudesse se adaptar novos modelos que permitissem que opressores pudessem readaptar seus modelos de exploração de uma nova maneira. Veja-se, porém, que os opressores sempre foram uma constante, e as mais diversas revoluções foram travadas para retirar os déspotas de sua posição de poder. Mas o vício ainda subsistia, pois no momento em que os opressores eram retirados, novos agentes ascendiam para ocupar seus espaços, perpetuando as injustiças que sempre tiveram constantes na história.

O que Marx e Engels perceberam em sua época – e que se mantém bastante atual – é que o sistema de dominação que os novos opressores encontraram é o capital. É o capital que “transformou o médico, o jurista, o sacerdote, o poeta e o homem das ciências em assalariados em seu serviço” (MARX, ENGELS, 2012, p. 30). Foi a que despiu as relações familiares em “mera relação monetária”, retirando seu “véu emotivo-sentimental” (MARX, ENGELS, 2012, p. 30).

Apesar de estar a dois séculos de distância, as relações debatidas entre os dois autores ainda se persistem. A dominação do grande capitalista, do grande empresário multinacional, que concentra todo o seu capital através da exploração dos trabalhadores – as classes oprimidas – é a que define as diversas mazelas que se observam nas relações juslaborais no Brasil e no mundo. São estes constantes entraves que dão surgimento à discussões das ideias de relevância dos trabalhadores, para que eles possam se munir cada vez mais e buscar a paridade com seus opressores.

A ideia revolucionária de Marx e Engels é a de abolição do próprio antagonismo entre as classes. Como eles trazem:

No curso do desenvolvimento, uma vez desaparecidas as diferenças de classe e estando toda a produção nas mãos dos indivíduos associados, o poder público perde seu caráter político. O poder político, em seu sentido real, é o poder organizado de uma classe para a opressão de outra. Se, na luta contra a burguesia, o proletariado, por necessidade, se une numa classe, torna-se a classe dominante por meio de uma revolução e, **como classe dominante, se vale de seu poder para abolir as velhas relações de produção, com isso ele abole também as condições para a existência do antagonismo de classes**, abole as próprias classes e, desse modo, sua própria dominação como classe. (MARX, ENGELS, 2012, p. 46)

Portanto, com o crescente do poder do proletariado, haveria a derrocada do poder capitalista, que por sua vez daria lugar à nova classe dominante dos trabalhadores que, por sua vez, valendo de seu poder para abolir as relações de produção, aboliria as condições para a existência do antagonismo de classes.

O que se identifica neste trabalho, na realidade, é apenas o firmamento teórico da existência da luta de classes. Empregados e empregadores são uma firme dualidade nesta luta. Opressores e oprimidos, onde o primeiro busca explorar o segundo para conseguir mais ganhos e, conseqüentemente, poder.

Esta concentração de poder, entretanto, não é coaduna com um sistema democrático para o qual se navega a atual vertente mundial. Filhos do pós guerra, os anseios pela redemocratização e o rompimento com o autoritarismo busca que os oprimidos ganhem cada vez mais voz, poder e paridade de armas, para que se garanta equidade entre ambos.

Assim, o instituto da participação dos trabalhadores na gestão empresarial seria fundamental para esta democratização. Ele vai na mesma senda de fenecimento dos antagonismos de classe, para que os trabalhadores, em conjunto com os empregadores, possam discutir os destinos das empresas para que ambos tenham condições e oportunidades semelhantes. Para que ambos sejam continuamente mais iguais, mais paritários, e ascendam a um novo nível de igualdade entre pessoas.

4.4.2. Conflito de Interesses

Qual é a principal causa das lutas de classes? As respostas são múltiplas, provindas de múltiplas perspectivas, mas todas estas têm o poder como elemento central. A busca pelo poder tende a ser um jogo de soma zero, onde aquele que mais o tem consegue subjugar os outros para exatizar suas vontades.

Assim se formam profundas tensões, que causam atrito entre aqueles que as performam. São destas tensões que surgiram diversas soluções para solucioná-las, pois são estas tensões que causam rompimentos entre agentes, e conseqüentemente, causam desordem social. A política, o direito e a educação são alguns dos instrumentos utilizados para rechaçar estas desordens, e todas elas acabam estudando um ponto em comum, que é a categorização científica destas questões: o conflito de interesses.

O conceito de conflito de interesses é abarcado por um claro binômio. “Interesse” pode ser definido por “aquilo que é importante, útil ou vantajoso, moral, social ou materialmente”. (PEREIRA, 2014, p. 16) Os interesses são, simplesmente, partes importantes do desenvolvimento humano, sem o qual não haveria progresso ou evolução.

Estes interesses, por conseqüências, podem vir a ser antagônicos. Ora são interesses que buscam ações diferentes, ora interesses semelhantes perante um mesmo objeto, em que apenas um pode deter. É daí que surge o *conflito*.

Toda esta análise serve para o estabelecimento teórico de um fato importantíssimo: o conflito de interesses entre empregador e empregado é constante.

Um interesse que pode se estabelecer, talvez o mais primordial, é o salário. Empregado e empregador ambos buscam dinheiro, valores pecuniários. Estes que lhe dão o poder aquisitivo que será necessário para que possam comprar os mais diversos objetos que, conseqüentemente, poderão lhe trazer mais ou menos poder.

Quanto maior o salário que um trabalhador tiver, maior será o custo que seu empregador terá com sua produção. Conseqüentemente, os valores de seus produtos aumentarão, e a demanda por aquele produto em específico poderá diminuir, por ter preços menos paritários com a concorrência empresarial.

Outro interesse, extremamente comum, é a produção. O empregador tem no contrato de trabalho o interesse primordial da produção. É aquele empregador que, sozinho, não pode executar todos os processos necessários para se chegar ao seu produto final, que contrata outros que poderão realizar este trabalho por si, mediante pagamento.

Mas ao mesmo tempo, o trabalhador tem interesses, por óbvio, em menos horas de trabalho. Entre duas ofertas empregatícias, com os mesmos valores e com horas de trabalho diferente, certamente o indivíduo buscará aquela que tem menores horas. O tempo do trabalhador é valioso, e muitas vezes é aferido por valores pecuniários, baseados em salário hora, por exemplo. Portanto, a produção também é um fator importantíssimo nos conflitos de interesses trabalhistas.

O direito do trabalho vem empreendendo seu trabalho em fulminar esses conflitos de interesses através da legislação, pelo estabelecimento de patamares mínimos inegociáveis. Salário mínimo e horas extras são alguns destes instrumentos artificiais, e o sindicalismo é a via pelo qual essas controvérsias são dirimidas através de negociações.

Estas atribuições de poder a estas classes mais oprimidas – como visto no estudo da luta de classes – é o que garante a estes empregados efetividade em suas negociações, para que eles

consigam adquirir mais. O sindicalismo, como visto, é uma das formas de trazer efetividade a estas negociações.

A participação dos empregados na gestão da empresa é uma segunda via, um segundo canal. São diversos os países que atribuem este sistema de duplo canal, em que ora representações sindicais ora representações unitárias fazem valer os interesses dos empregados, que não mais são menores ou suprimidos absolutamente em favor dos interesses dos empregadores.

Não é uma simples solução ao problema do conflito de interesses, nem a única. Mas é certamente mais um instrumento que assegura uma posição relevante para aqueles que participam deste constante conflito.

5. CONCLUSÃO

A conclusão essencial a que se chega neste trabalho, é que a participação do empregado na gestão empresarial, pelo menos no âmbito jurídico brasileiro, é um processo em formação.

Ainda que este seja um direito fundamental, inclusive reconhecido jurisprudencialmente um conceito de direito à participação, este ainda tem uma eficácia bastante limitada. Além de ser limitado no próprio âmbito normativo, onde ele é trazido como direito excepcional, ele é limitado no campo fático, servindo como medida pouco efetiva para sua instituição.

O próprio direito sindical peca neste sentido. Apesar de ser previsto e instituído na Carta Magna, ele não detém uma particularidade própria de atuação, provando ser bem mais inefetivo do que se parece ser. Com o devido sucateamento deste direito trazido com a reforma trabalhista, não houveram muitas evoluções laborais neste sentido, o que o torna cada vez menos poderoso como instrumento de tutela social dos empregados.

Com o estudo do direito comparado, entende-se também que esta modalidade de cogestão é intimamente ligada com este direito sindical. Muitas das grandes revoluções democráticas foram acompanhadas deste binômico de sindicalismo e participação do empregador na gestão das empresas, de forma que parece difícil o vislumbre da atuação de um direito sem o outro. Significa dizer que o enfraquecimento de um acaba por enfraquecer, também, o outro.

Entretanto, diferentemente do Brasil, estes estabelecimentos vieram de grandes erupções revolucionárias decorrentes de um contraponto aos regimes ditatoriais. O fervor com que estes direitos vieram foram intimamente ligados às suas perspectivas de mudança e dignificação. Não é o que se vê com o Brasil que, apesar de ter tido um importante papel revolucionário no avanço de direitos pós ditadura militar, não acompanhou consigo os direitos sociais.

O que se percebe da atual quadra constitucional é um anseio pela democratização em diversos âmbitos sociais. Diversos direitos vêm tendo suas interpretações modificadas para atender a este prol social de equidade e igualdade, levando a decisões paradigmáticas como a do Supremo Tribunal Federal em relação à criminalização da homofobia. Os direitos trabalhistas, entretanto, com o advento da reforma trabalhista, parece passar por um futuro muito mais sombrio, de forma que sua cadência e sucateamento parece cada vez mais iminente.

Não é uma causa perdida, entretanto. Como percebido, o direito à participação do empregado na gestão empresarial acabou sendo bem mais amplo do que se entenderia originalmente nestes estudos. As disposições constitucionais, legais e jurisprudenciais, ainda que tímidas, parecem caminhar em direção a uma mudança paradigmática, onde a cogestão será um instrumento de harmonização entre direitos sociais, expurgando-se um pouco a característica preponderantemente autoritária da propriedade privada e seus detentores.

E mais: a relevância social, da luta de classes entre operário e empregador, e seus plurais conflitos de interesses, ainda se postergarão no tempo. Enquanto houverem mentes que se propiciem a debater estas questões, o paradigma jurídico-social parece estar lentamente mais próximo de uma mudança significativa, onde estes direitos poderão ser mais debatidos, e a igualdade e equidade destas classes, em constante antagonismo, será rediscutida.

Portanto, a conclusão a que se chega à pergunta principal, se a participação do empregado na gestão empresarial é um dever ou uma faculdade, transcendeu para uma conclusão além da pergunta original. Esta participação, certamente, em pelo menos 18 dos 27 estados brasileiros, e em todas as empresas decorrentes da iniciativa privada, é fundamentalmente facultativa.

Mas a proteção destas classes mais oprimidas, que precisam ser estudadas e trazidas à visibilidade todos os dias, será sempre um dever. Não apenas juridicamente e constitucionalmente protegido, mas humanamente protegido, de forma que estas desigualdades sejam cada vez mais dissipadas e dirimidas ao longo do tempo. Para que classes, explícitas ou implícitas, não mais sejam fundamentos para dividir os indivíduos.

REFERÊNCIAS

- Accords de Matignon*. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les_accords_de_Matignon7juin36.pdf Acesso em: 06 jun 2022.
- ALAGOAS. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado de Alagoas*. Alagoas: Assembleia Legislativa [2021]. Disponível em: https://sapl.al.al.br/media/sapl/public/normajuridica/1989/2/2_texto_integral.pdf Acesso em: 06 jun 2022.
- AMAZONAS. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado do Amazonas*. Organização e Notas de Júlio Cezar Lima Brandão. 3 ed. rev. e atual. Disponível em: <http://www.pge.am.gov.br/wp-content/uploads/2019/01/Constituicao-Estado-Amazonas-atualizada-ate-a-EC-108-de-2018.pdf> Acesso em: 06 jun 2022.
- ARAGÃO, Raimundo Cezar Britto. A organização sindical brasileira – condicionamentos históricos e jurídicos. *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Gilberto Gomes*. p. 293-322. 2003.
- BAHIA. [Constituição (1989)]. *Constituição do Estado da Bahia de 05 de Outubro de 1989*. Bahia: Câmara Municipal. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/constituicao-do-estado-da-bahia-de-05-de-outubro-de-1989> Acesso em: 06 jun 2022.
- BARROSO, Luis Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- BATALHA, Elton Duarte. Democratização da Relação de Emprego: A Efetivação do Direito de Participação dos Trabalhadores na Empresa. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/pt-br.php> Acesso em: 24 de mar. De 2021.
- BAYLOS, Antonio – *Crisis y derecho del trabajo o derecho del trabajo en crisis: sobre la reforma laboral española de 2012*. 2012. Disponível em: http://www.insightweb.it/web/files/sobre_la_reforma_laboral_del_2012.pdf Acesso em: 25 maio 2022
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 mar. 2021.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 mar. 2021
- BRASIL. Constituição do Estado da Bahia de 05 de Outubro de 1989. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/constituicao-do-estado-da-bahia-de-05-de-outubro-de-1989> Acesso em: 06 jun 2022.

BRASIL. Lei nº 12.711/12 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm Acesso em: 25 maio 2021

BRASIL. *Sistema Único de Saúde (SUS): estrutura, princípios e como funciona*. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z-1/s/sistema-unico-de-saude-sus-estrutura-principios-e-como-funciona> Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade 2296/RS. Relator: Min. Dias Toffoli. 04 de outubro de 2021. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1339671889/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-2296-rs-0003020-1320001000000/inteiro-teor-1339671900> Acesso em: 05 jan 2022.

BRASÍLIA. [Lei Orgânica (1993)]. *Lei Orgânica do Distrito Federal*. Brasília: Assembleia Legislativa [2020]. Disponível em: <http://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=0&txtAno=0&txtTipo=290&txtParte=>. Acesso em: 06 jun 2022.

CALDAS, Rosana Maria de Barros. Eficácia dos direitos fundamentais no contrato de trabalho. São Paulo. Monografia (Pós Graduação em Direito Constitucional) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/efic%C3%A1cia-dos-direitos-fundamentais-nocontrato-de-trabalho> Acesso em: 29 de mar. de 2021.

CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho: o Direito do Trabalhador Cidadão. *Revista dos Tribunais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-egrupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf> Acesso em: 29 de mar. de 2021

CHAVES, Cristiano; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil: direitos reais*. 15. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2019.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de Direito Constitucional*. 13. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPAÑA. *Constitución Española*. Tradução de Don Afonso d'Oliveira Martins e Doña Margarida Salema d'Oliveira Martins Galiardini Graça. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf Acesso em: 07 jun 2022.

ESPAÑA. *Real Decreto-ley 31/1977*. Espanha: Boletín Oficial del Estado, 1977. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-13586> Acesso em: 07 jun. 2022.

ESPÍRITO SANTO. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado de Espírito Santo*. Espírito Santo: Assembleia Legislativa. Disponível em: https://www.al.es.gov.br/appdata/anexos_internet/downloads/c_est.pdf Acesso em: 06 jun 2022.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 9 ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. 7 ed. Madri: Trotta S.A. 2010.

FRANÇA. [Constituição (1946)]. *Constitution de 1946, IV République*. França: Assemblée Nationale Constituante. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1946-ive-republique> Acesso em: 06 jun 2022.

GOMES, Orlando. *Direitos Reais*. Atualizada por Luiz Edson Fachin. 19ª ed. atual. Rio de Janeiro: Forense 2009.

KLUGE, Friedrich. *Etymological dictionary of the German language*. Londres: George Bell & Sons, 1891. Disponível em: <https://archive.org/details/etymologicaldict00kluguoft/page/n6/mode/1up> Acesso em: 24 maio 2021

LA VANGUARDIA ESPAÑOLA. *Texto íntegro del “Fuero del Trabajo”*. mar. 1939. Disponível em: <http://hemeroteca-paginas.lavanguardia.com/LVE07/HEM/1939/03/10/LVG19390310-003.pdf> Acesso em: 07 jun 2022.

LENZA Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LOSURDO, Domenico. *A Luta de Classes: Uma História Política e Filosófica*. Tradução de Silvia De Bernadinis. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

MARANHÃO. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado do Maranhão*. Maranhão: Assembleia Legislativa [2019]. Disponível em: <http://www.al.ma.leg.br/arquivos/constituicaoma.pdf> Acesso em: 06 jun 2022.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *Manifesto do Partido Comunista*. Tradução de Sergio Tellaroi. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

PECCI-PROSPERI-BUZZI, Vincenzo G. R. L. *Carta Encíclica Rerum Novarum do Sumo Pontífice*. 1891. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html Acesso em: 24 maio 2021.

PEREIRA, José Horácio C. G. Conflito de Interesses: soluções. *Revista Opinião Jurídica*. vol. 2. p. 16-18. ago. 2014

PORTUGAL. [Constituição (1974)] *Constituição da República Portuguesa*. Portugal: Assembleia da República [2015]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ArquivoDocumentacao/Documents/CRPVIIrevisao.pdf> Acesso em: 06 jun 2022.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RAWLS, John. *A Theory of Justice*. Ed. rev. Cambridge: Harvard University Press, 1999.

REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Ramounier. A Reforma Trabalhista e o Agravamento da Crise do Direito Sindical Brasileiro. *Revista dos Tribunais*. vol. 985. ano 106. p. 89-103. São Paulo: Ed. RT, nov 2017.

RIO DE JANEIRO. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Assembleia Legislativa [2019]. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70450/CE_RJ_EC_84-2020.pdf?sequence=27&isAllowed=y Acesso em: 06 jun 2022.

RIO GRANDE DO SUL. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado do Rio Grande do Sul*. Rio Grande do Sul: Assembleia Legislativa [2021]. Disponível em: https://www2.al.rs.gov.br/dal/LinkClick.aspx?fileticket=9p-X_3esaNg%3D&tabid=3683&mid=5358 Acesso em: 06 jun 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. Poderes do Empregador e Ideologia. *Revista LTr Legislação do Trabalho*. vol. 8. ano 78. p. 932-964. São Paulo: LTr, ago 2014.

ROSSEAU, Jean-Jacques. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. Tradução de Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 2013.

SANTA CATARINA. [Constituição (1989)] *Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989*. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/constituicao_estadual_1989.html Acesso em: 06 jun 2022.

SÃO PAULO. [Constituição (1989)] *Constituição Estadual de 05 de Outubro de 1989*. São Paulo: Câmara Municipal. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html> Acesso em: 06 jun 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARIONONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais e a Judicialização de Políticas: Algumas Considerações. *Revista da AJURIS* v. 43. dez. 2016. Porto Alegre. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-AJURIS_141.10.pdf Acesso em: 29. de mar. de 2021.

SILVA, Ludmila de Paula Castro. *A banalização da concepção de direitos fundamentais e a desestruturação de sua exigibilidade*. In: Congresso Nacional do Ministério Público, 23. 2019, Goiânia. Anais.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. *Elementos de teoria geral do direito*. 3 ed. atual., rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

TEIXEIRA, Marli Geralda. Disponível em:
<http://smec.salvador.ba.gov.br/documentos/revolta-dos-buzios.pdf> Acesso em: 24 maio 2022.