

A CO-GESTÃO E A CONSTITUINTE

Luis Phillippe Vieira de Mello (*)

Entre os aspectos que preocupam aqueles que se dedicam ao problema do trabalho, cujo dinamismo característico exige contínuas projeções, está o da sua crescente valorização na organização do arcabouço da produção, tendo em vista o efetivo alcance dos objetivos Sociais que inspiram a sociedade moderna.

Dessa forma, a par das garantias essenciais conferidas ao trabalhador, exsurge a idéia da estruturação da unidade produtiva — a empresa — em moldes democráticos, em consonância e sob a égide dessa visão social desse organismo.

Daí na evolução dessas idéias oferecer-se a da co-gestão que, no dizer do Mestre Russomano, constitui-se numa das formas de efetivar-se a remodelação ou a democratização da empresa (in *Temas Atuais do Direito do Trabalho* — RT 71, pág. 19).

Em nosso ordenamento jurídico, já a Constituição de 1967 lançou o preceito, reproduzido na Carta vigente de 1969, segundo a Emenda Constitucional n. 91 daquela data.

1 — Assim, o ponto de partida é o inciso V do art. 165 da Constituição Federal:

"A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

V — integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei".

E ele é, sem sombra de dúvida, na linguagem de **Catharino**, meramente programático, expressamente inovatório, ("**Direito do Trabalho — Aspectos econômicos e constitucionais no Brasil de Hoje**", in "**Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo**", homenagem a **Cesarino Júnior**, ed. LTr, São Paulo, 1980, vol. I, pág. 405).

Aliás, no Brasil, a mais válida e única sugestão a respeito coube a **Evaristo de Moraes Filho** através dos arts. 595 a 624 do seu "Anteprojeto de Código do Trabalho", de 1963, mas que, no entanto, não chegou à discussão pelo Congresso Nacional.

Agora, porém, vivemos Constituinte, no pensamento das renovações, no ideal do aperfeiçoamento.

2 — A indagação pode, portanto, ser colocada à consideração do jurista: o inciso V do art. 165 da atual Constituição deve sofrer alguma modificação?

(*) Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

3 — A primeira observação é a de que o texto, como existe, se prende a mal veladas restrições: o empresariado nacional dificilmente acetaria uma co-gestão que bitolasse o arbítrio do dirigente (para tantos um simples proprietário) da empresa. Não terá sido por pouco que **Hector Hugo Barbagelata** em seu recém-traduzido "**O Direito do Trabalho na América Latina**" (ed. Forense, Rio, tradução de **Gilda Maciel Corrêa Meyer Russomano**, 1985) destacaria o termo "excepcional" como básico para a interpretação do inciso V do art. 165 da Constituição (pág. 283), e que **Catharino** imaginara aplicável apenas às empresas "mais propícias" (ob. cit., pág. 496).

4 — A segunda se refere ao sentido que se deve atribuir ao conceito co-gestão.

a) — Segundo observara **Roberto Barretto Prado**, "A eclosão da revolução industrial transformou a paisagem social trabalhista do mundo ocidental. Com a invasão da máquina a vapor, inaugurou-se nova era. As fábricas se ampliaram com a concentração do trabalho, que cada dia mais tendia a se mecanizar. Separou-se, brutalmente, o trabalhador do proprietário das empresas. Essa revolução teve início nos fins do século XVIII, desenvolveu-se no século XIX e ainda prossegue no século XX, acrescida de novos e dramáticos problemas, que desafiam a sabedoria dos doutos e o bom senso dos homens" ("**Integração dos trabalhadores na empresa. Co-gestão**", na LTr, vol. 44-9, pág. 1.087).

Acentua **Octavio Bueno Magano** que o tema envolve "questões sociais, questões de pessoal e questões econômicas discriminando-se numa gama de vários direitos que vai desde o direito de informação até o de co-decisão" (in *As Novas Tendências do Direito do Trabalho* — LTr, pág. 47).

Um destes problemas extravasou de considerações fundamentais sobre o conceito de empresa, no Direito do Trabalho e sobre o papel que devem, nela, exercer, os empregados.

Neste sentido, salientaria **Néstor de Buen L.** que "El concepto de empresa es un concepto esencialmente variable. Mário de La Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano. En la primera, que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho. Es, en rigor, un centro de soberanía patronal. En la segunda etapa se produce el advenimiento de un régimen constitucional "en el cual, el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo, salvo en los países em que ya se alcanza la cogestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y el de los reglamentos de trabajo y, finalmente, el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje" ("**Derecho del Trabajo**", tomo primero, México, ed. Porrúa, 1974, pág. 461).

Na verdade, depois de conceitos como o de **Hueck-Nipperdey**, de que "A empresa é a unidade dos elementos pessoais, materiais ou imateriais, destinada a realizar a finalidade que se propõe alcançar o empresário" (apud **Mário de La Cueva**, "**El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**", ed. Porrúa, Mexico, 1972, pág. 167), evoluíra a doutrina no sentido de demonstrar que mais importante do que a noção correspondente ao detalhe de que a empresa é resultado do trabalho do empre-

sário era a consideração de que haveria na empresa uma sociedade, em que se reúnem homens para "a consecução de objetivos comuns" (**Barretto Prado**, cit., pág. 1.085). Ou, na linguagem da nova lei mexicana do trabalho, em seu art. 16: — "Para os efeitos das normas do direito do trabalho, se entende por empresa a unidade econômica de produção ou distribuição de bens ou serviços e por estabelecimento a unidade técnica..." (in **Trueba Urbina**, "**Nuevo Derecho del Trabajo**", ed. Porrúa, México, 1981, 6.ª ed., pág. 271).

Isto é, como anotara **Harry Braverman**, determinou-se uma completa modificação no conceito de empresa que assume características de função de coordenação social ("**Trabalho e Capital Monopolista**", 3.ª ed., Zahar Editores, Rio, 1981, pág. 229) (No mesmo sentido, **Wilson Batalha**, "**Integração dos trabalhadores na Estrutura da Empresa**" na LTr, vol. 49-9, págs. 8 e ss.).

Por isto mesmo, em trabalhos recentes, o Ministro **Ildélio Martins** se filiará aos entendimentos de que a empresa "Constitui um fundo comum de participação na renda nacional" ("**A Nova Constituição e o Direito do Trabalho**", na "**Revista do TST**", Ano de 1985, pág. 54), e de que "Nem a empresa poderá mais entender-se, apesar de fórmulas conciliatórias interessadas, como objeto de apreensão proprietária de um, de alguns ou de poucos. Já se divisa nela, muito embora as perspectivas canhestras embaçadas pelos resíduos individualistas, uma função social" ("**Sobre a participação dos empregados em decisões da empresa**", na LTr, vol. 50-3, pág. 279).

b) — Se se admite que os empregados devam ter participação na gestão da empresa, porém, como interpretar esse anseio?

As respostas podem ser sintetizadas: I — participação naquilo que diz respeito aos interesses coletivos dos empregados — (**Evaristo de Moraes Filho**; "**Da ordem social na nova Constituição brasileira**", in LTr, vol. 50-3, pág. 268); II — participação nas decisões da empresa para realização pessoal do trabalhador, e, mais, para que ele possa emitir opinião sobre a produção empresarial, para o seu melhoramento qualitativo e quantitativo, o "treinamento, o aperfeiçoamento e o melhor aproveitamento da mão-de-obra, as possibilidades de novas técnicas, a prevenção de perdas, a segurança e a higiene do trabalho" (**Ildélio Martins**, "**Sobre a participação...**" cit., págs. 283/284); III — "É preciso democratizar o processo produtivo, fazendo da empresa uma organização democrática e não mais uma organização monárquica" (**Evaristo de Moraes Filho**, "**Da ordem social...**" cit., pág. 268); IV — "La participación y colaboración en la dirección de la empresa puede adquirir diversos grados. La colaboración puede limitarse a que la dirección informe con regularidad a los organos representativos del personal sobre los asuntos de interés común y que los consulte antes de tomar decisiones. En una segunda fase, se instala un regimen de codeliberación, o codeterminación, en el sentido de que la dirección adopta resoluciones después de haver deliberado en común con los representantes del personal" (**Ernesto Krotoschin**, "**Manual de Derecho del Trabajo**", 2.ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1975, pág. 206).

5 — A matéria que, no Brasil, foi objeto primacial das sugestões de **Evaristo de Moraes Filho**, no seu citado "Anteprojeto de Código do Trabalho" (com os precedentes do sistema de representação dos trabalhadores da Volkswagen do Brasil, em 1980, cfr. LTr, vol. 44-9, pág. 1.061; do programa da Liga Eleitoral Cató-

lica em 1933 e do projeto de lei de sindicalização de 1948, de autoria de **João Mangabeira** — na informação do Ministro **Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes**, in **“Co-gestão e outras modalidades de participação”** na LTr, vol. 44-9, págs. 1.079/1.080) tem sido institucionalizada em legislações estrangeiras.

Assim, na Alemanha, está ela altamente desenvolvida notando-se a lei de co-gestão de 1976, ampla na outorga do direito de participação aos empregados, com intensa participação dos empregados das grandes empresas nas decisões destas. Em 1979, aliás, o Tribunal Federal Constitucional, em 1.º de março, em comentadíssima decisão, deu pela constitucionalidade dos dispositivos daquela lei que determinam, praticamente, a paridade entre as representações de empregados e empresas (V. **“El contencioso de la cogestión alemana”**, ed. do Instituto de Estudios Sociales — Ministério de Trabajo).

Na Bélgica, a lei de 20 de setembro de 1948 instaurou o Comitê de Empresa com “amplo direito de informação, por uma parte, no relativo a matérias econômicas e financeiras e, por outro, em matérias sociais ou relativas ao emprego” (**“La participación de los trabajadores en la vida de la Empresa”**, ed. Instituto de Estudios Sociales — Ministério de Trabajo, pág. 29), destacando-se sua competência para formação e reabilitação profissional, recrutamento e promoção ou mudança de pessoal, relações humanas e hierárquicas, problemas de emprego, política de emprego e organização do trabalho, proteção aos menores, regulamento interno, critérios de despedida, fixação das férias anuais e substituição de dias de repouso, direção de obras sociais e concessão de horas para atividades sindicais (**“La participación...”**, cit., págs. 30/32).

Também no Japão o problema fundamental é o do direito de informação (**“La participación...”**, cit. pág. 20).

Na França o Código do Trabalho culda minuciosamente dos Comitês de Empresa aos quais se atribui larga atividade, colocando o art. L. 432.1 sob sua ordem a colaboração com a direção para a melhoria das condições de emprego e de trabalho, assim como das condições de vida pessoal dentro da empresa (v. **Maurice Cohen**, “Le droit des comités d’entreprise, LGDJ, 1981, pág. 921).

A Espanha, desde a Lei 41, de 21 de julho de 1962, conta com a participação do pessoal na administração das sociedades, enquanto em Portugal, a última Constituição fixou a existência de comissões de empresa (**Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes**, cit., págs. 1.082/1.083). Na Inglaterra, Canadá, Estados Unidos, Dinamarca, Noruega e Suécia os Conselhos de Empresa dependem de acordos coletivos (idem, pág. 1.083).

6 — O Anteprojeto de Código do Trabalho de **Evaristo de Moraes Filho** (ed. do Ministério da Justiça, Rio de Janeiro, 1963), cuidou do assunto nos seus artigos 595 a 624, cumprindo anotar que a sugestão se limita às empresas com mais de 50 empregados (art. 602), com funções sociais (art. 606) de consulta e participação em proposições “em favor da empresa e do pessoal” (alínea a), de velar pelas normas coletivas (b), de recepção de queixas de empregados (c), de consulta sobre dispensas e transferências (d), de elaboração de regimento interno (e), de elaboração de normas sobre acidentes no trabalho (f) e participação na gestão de obras sociais (g). As funções econômicas (art. 607) são: estudo de sugestões

sobre aumento e melhoria da produção e organização geral da empresa (letra a), de proposição de recompensas (b), de consulta obrigatória em assuntos sobre organização, gestão e marcha geral da empresa (c), e de informação obrigatória sobre os lucros da empresa.

7 — A simples catalogação dessa competência sugere, como é evidente, sérias dúvidas, do ponto de vista brasileiro. Na Itália, onde se desenvolveu grande interesse pela questão, o ponto de partida é o de que "il contratto di lavoro implica una organizzazione delle comunità produttive, nelle quali abbia il predominio l'imprenditore (sia esso il privato capitalista o lo Stato comunista) il quale attraverso l'organizzazione, con mezzi esclusivi, realizzi una sua attività economica. L'imprenditore deve poter richiedere la cooperazione di altri soggetti, il quali rimangano di consentire di collaborare e di lasciare aperta a se stessi la possibilità di interrompere a piacimento una collaborazione nell'interesse altrui" (**Renato Corrado**, "La nozione unitaria del contratto di lavoro", UTET, Torino, 1956, págs. 291/292) e, no entanto, lá mesmo, **Giorgio Ardu**, professor da Universidade Caligari, de Milão, colocaria em cheque, em minucioso estudo, todos os aspectos da co-gestão em contraste com as concepções privatistas do conceito de empresa. ("**Mito e realidade sobre co-gestão na Itália**", in "**Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo**", cit., págs. 451/462, vol. I).

8 — E, agora, incumbe responder às duas indagações: a) — o texto da Constituição a respeito deve ser modificado? b) — deve ele ser programático ou, ao contrário, deve especificar as condições da co-gestão no Direito Brasileiro do Trabalho?

a) — Para **Isis de Almeida** "A matéria está bem posta, programaticamente; o legislador ordinário poderia conciliar os reclamos dos trabalhadores com os interesses das empresas, e formular normas exequíveis. Num texto constitucional não é prudente uma explicitação mais definida para a questão que, indiscutivelmente, está mais no campo da negociação" ("**O Direito do Trabalho nas Constituições**", na "Revista Brasileira de Estudos Políticos", vol. 60/61, pág. 347).

Já **Antonio Alvares da Silva** ("**O Direito Constitucional do Trabalho**", na mesma "Revista" e números, pág. 392) entende que "A co-gestão deve ganhar por isso uma formulação constitucional incisiva como direito atual e definitivo da classe trabalhadora", em consonância, aliás, com o pensamento de **Carlos Alberto Menezes Direito**, para quem "O que o legislador constituinte deve enfrentar é a questão de estabelecer regra **self executing**, tornando, de logo auto-aplicável o que desde 1946 é apenas regra programática, não bastante em si" (participação nos lucros) ("**Os trabalhadores, os sindicatos e a Nova Ordem Constitucional**", na "Revista Brasileira de Estudos Políticos", cit., pág. 415).

O grande problema reside, contudo, em que seria altamente difícil discutir-se minúcia de co-gestão em época de Constituição. Ademais, o que é certo é que, ante a realidade trabalhista atual, é necessário que haja a admissão constitucional do instituto.

b) — Incontroverso, porém, que o dispositivo constitucional deva ser expurgado do conceito "excepcional" com que o instituto nele penetrou em 1967/1969. É que, desde o ponto de vista de que deva haver co-gestão, mesmo, ela será fato normal.

Aliás, o Ministro **Ildélio Martins** fala de "fatalismo jurídico", em sua adoção, mais cedo ou mais tarde ("**Sobre a participação**", cit., pág. 282). Na regulamentação é que se deverão anotar os detalhes consonantes com a vida nacional, aí incluídas as concepções brasileiras sobre o direito do empresário à direção do seu negócio e aquelas do peculiar capitalismo brasileiro.

A propósito, quanto à determinação de alcance do preceito, revela-se restritivo o ilustre jurista **Arnaldo Süssekind**, ante a realidade nacional, ressaltando em recente obra, porém, a necessidade da instituição de comissões paritárias com finalidade conciliatória — **verbis**: "Essa **co-gestão** pode ser estimulada, mas não determinada por lei. Os **Comitês de empresa** ou, pelo menos, as **Comissões** de consulta e colaboração devem ser disciplinados em lei, visando sua instituição nas grandes empresas. Mas o que se torna urgente e imprescindível é a constituição das **Comissões paritárias de conciliação** nos estabelecimentos de grande ou médio porte, tal como hoje ocorre com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)" (Direitos Sociais na Constituinte — Freitas Bastos, 1986, págs. 63/64).

Induvidosa se torna, entretanto, a edição dessa norma dentro de certos parâmetros mínimos, que o legislador ordinário terá oportunidade e habilidade de explicitar, sem maiores restrições constitucionais.

Todavia, o exemplo do passado nos alerta de que a norma, simplesmente programática, poderá permanecer sem aplicação, à falta de regulamentação pela lei ordinária. Por isso mesmo se torna necessário fixar-se, no texto constitucional, determinado prazo para essa ordenação que, não observada, importará na possibilidade da auto-aplicação da regra, nos limites mínimos traçados. E, para tanto, seria mister que o preceito contivesse desde logo certo balizamento como assinalado, capaz de autorizar essa aplicação, mercê de interpretação construtiva e razoável, em função da nossa evolução social. Nesse sentido, vale registrar o magistério do insigne mestre Russomano, lançado neste mesmo Seminário, sublinhando que normas dessa natureza não devem permanecer apenas no papel, sujeitas indeterminadamente e uma regulamentação que jamais se concretiza, em despreço à vontade popular estabelecida na Carta Maior.

Finalizando, cabe ressaltar que o Projeto Afonso Arinos atende, em princípio, aquele cuidado no estabelecimento de lindes ou parâmetros mínimos ao fixar, no título V — Da Ordem Social — Capítulo I — Direito dos Trabalhadores — art. 343, item XV, após referir-se à integração do trabalhador na vida da empresa e à participação nos lucros ou no faturamento do empreendimento, à "representação dos trabalhadores na direção e constituição de comissões internas, mediante voto livre e secreto, com assistência do respectivo sindicato" (D. Oficial de 26.9.86). É intuitivo que, na medida em que for mais explícita a norma, maior facilidade se encontrará em definir, no futuro, o lineamento pretendido.

Sem tais providências de elevado alcance social, não se ultrapassará o estágio atual, continuando a idéia da integração do obreiro na empresa, com a conseqüente democratização desta, apenas no terreno das intenções já desacreditadas e sem o menor sentido construtivo e, pior, desenraizada dos anseios da maioria do povo brasileiro.