

**DIREITO À PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GESTÃO DA EMPRESA:  
O SISTEMA INTERNACIONAL COMO FONTE INTEGRATIVA DA AUSÊNCIA DE  
LEI INFRACONSTITUCIONAL REGULAMENTADORA**

RIGHT TO PARTICIPATE IN LABOR MANAGEMENT COMPANY:  
THE INTERNATIONAL SYSTEM AS INTEGRATIVE SOURCE OF INFRA ABSENCE  
OF REGULATORY LAW

*Alyane Almeida de Araújo<sup>1</sup>*

**RESUMO**

O direito à participação na gestão da empresa representa a abertura da gestão empresarial, onde o trabalhador, através de representantes eleitos para conselhos ou comitês de empresa, seria co-partícipe do processo produtivo do qual faz parte, possibilitando eficiência produtiva e redução de litígios. No Brasil, a Constituição da República de 1988 previu esse direito na segunda parte do inciso XI, art. 7º, mas por ser norma de eficácia limitada, a ausência de lei regulamentadora impede o seu exercício. Por outro lado, o ordenamento jurídico de diversos países, assim como normas de *soft law* e Tratados Internacionais, podem fornecer a densidade normativa suficiente para tornar efetivo este direito no Brasil, mediante a aplicação de métodos de integração de lacunas. Este artigo discorre sobre a utilização de soluções normativas apresentadas em lei, em decisões do Supremo Tribunal Federal e em doutrinas de renomados autores nacionais e internacionais, para a superação da lacuna legal. Utilizando as técnicas de prospecção bibliográfica e jurisprudencial, por meio do método jurídico-compreensivo, conclui-se que a ausência de lei infraconstitucional regulamentadora do direito à participação na gestão da empresa pode ser suprida por fontes do Direito Internacional e Comparado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Participação do trabalhador na gestão da empresa; Integração de lacuna legislativa; Direito Internacional e Comparado.

**ABSTRACT**

The right to participate in management of the company is the opening of business management, whereby the employee, through representatives elected to works councils or

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP (2008). Especialista em Direito Internacional pela UFRN (2014). Mestranda em Direito pela UFRN (em andamento). Técnica Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

boards of representatives, is co-participant in the production process, increasing production efficiency and reducing disputes. In Brazil, the Constitution of 1988 forecasted the worker's participation in management in the second part of section XI, Art. 7. However, due to its limited effectiveness, the absence of a regulatory infra-constitutional law prevents the exercise of such right. Nevertheless, the legal system of many countries, as well as rules of soft law and International Treaties, could help providing the basis to make the above-mentioned law effective in Brazil, by applying methods for integration of normative gaps. This article discusses the use of normative solutions presented in law, in decisions of the Brazilian Supreme Court and doctrines of renowned national and international authors, to overcome the gap legal. Using the techniques of prospecting in literature and jurisprudence, through legal-comprehensive method, concludes that International and Comparative Law could fulfill the absence of regulatory infra-constitutional law to regulate the worker's participation in management in Brazil.

**KEYWORDS:** Worker's participation in management; Integration of legislative gap; Sources of International and Comparative Law.

## 1. INTRODUÇÃO

A interligação mundial da atividade econômica estimula o desmembramento da cadeia produtiva, que, por sua vez, pode ocasionar efeitos adversos para a comunidade local, como demissões em massa e transferência da atividade para países com mão de obra mais barata ou tributação favorecida.

O trabalhador, que é aquele que fornece a sua própria mão-de-obra para gerar lucros e aumentar a arrecadação tributária, é o ator social da atividade econômica que menos tem poder de barganha em uma possível atuação para diminuir esses efeitos adversos.

É por esta razão que podemos constatar o desequilíbrio de empoderamento entre os envolvidos no sistema de produção econômica.

Como contraponto a esse desequilíbrio, alguns países decidiram transformar a participação do trabalhador na gestão da empresa em direito.

O direito à participação na gestão da empresa concretiza o exercício da transparência da gestão empresarial e possibilita a eficiência produtiva face à motivação laboral de cooperação na atividade, ocasionando a redução de litígios e o equilíbrio de forças para criação da real autonomia de vontade das partes, empregador e empregado. Além disso, a co-participação ou co-gestão, como também é chamada, constitui um dos elementos de

concretização da função social da propriedade, princípio basilar da ordem econômica brasileira (art. 171, III, CRFB).

No Brasil, a Constituição da República de 1988 previu esse direito na segunda parte do inciso XI, art. 7º, classificando-se como norma constitucional de eficácia limitada (SILVA, 2012, p. 266), mas a ausência de lei regulamentadora impede o seu exercício. Registre-se que a Lei nº 10.101/00 tratou apenas da primeira parte do inciso, relativo à participação nos lucros ou resultados.

O artigo objetiva discutir novas possibilidades de concretização do direito social fundamental de participação do trabalhador na gestão da empresa (art. 7º, XI, CRFB), à luz do Sistema Internacional, especialmente a possibilidade de utilização das fontes de Direito Internacional e Comparado para suprir a lacuna legislativa infraconstitucional do direito previsto no art. 7º, XI, CRFB.

## **2. O DIREITO À PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GESTÃO DA EMPRESA**

O Direito à participação do trabalhador na gestão da empresa significa a abertura da gestão empresarial, onde o trabalhador passaria da condição de mero executor de ordens para a posição de co-partícipe do processo produtivo do qual faz parte.

Os sistemas legislativos da França e da Alemanha foram pioneiros na previsão normativa desse direito, exercendo influência em sistemas jurídicos de diversos outros países (SUSSEKIND, 2004, p. 221).

O processo de abertura à participação na gestão empresarial ocorre, primeiramente, mediante eleições de representantes pelos trabalhadores, onde os escolhidos democraticamente irão compor os chamados conselhos ou comitês de empresa. Esta escolha deve ser periódica e aberta a todos os trabalhadores, independentemente do nível hierárquico do cargo que ocupam na empresa.

A participação na gestão da empresa não significa, obrigatoriamente, participação em órgãos de decisão, pois há vários níveis de participação; a co-gestão é o último nível de participação do trabalhador na empresa, havendo, antes disso, várias outras modalidades de participação. Além disso, não se pode incorrer no equívoco de confundir o direito à co-gestão com a autogestão, pois são institutos distintos. A autogestão poderá estar presente em relações de cooperativismo, por exemplo. A co-gestão, ao contrário, está relacionada a sociedades empresariais onde o conselho ou comitê de empresa emite decisões que vinculam a administração.

Segundo prevalece no Direito Comparado, a participação pode corresponder a funções meramente consultivas, consubstanciadas nas atribuições conferidas ao representante do pessoal ou a órgãos integrados por empregados, em representação exclusiva ou paritária; inclusão de empregados em comitês ou comissões internas, geralmente paritárias, encarregadas de velar pela prevenção dos infortúnios do trabalho, promover a conciliação dos litígios individuais, de caráter trabalhista ou gerir obras sociais, culturais, desportivas, programas de aprendizagem etc.; e integração de representantes dos empregados, em paridade com os acionistas ou, minoritariamente, em órgãos com poder de decidir.

Os níveis de intensidade podem variar, portanto, entre: colaboração, inspeção, administração de determinados setores, co-decisão em órgãos primários e, finalmente, co-decisão em órgãos de administração superior (SUSSEKIND, 2004, p. 220).

A efetiva participação possibilita várias consequências positivas com efeitos sobre diversos âmbitos. Amauri Mascaro do Nascimento (2005, p. 594-595, 597-598) elencou as possíveis consequências benéficas do direito: a) sobre a Justiça do Trabalho, reduzindo o número de processos judiciais, uma vez que permite a solução de questões na própria empresa; b) sobre os conflitos coletivos, atuando como forma de diálogo na empresa para impedir a repercussão do conflito na vida da sociedade; c) sobre a estrutura da empresa, tornando-a democrática e social; d) sobre a fiscalização trabalhista pela Delegacia Regional do Trabalho, uma vez que os órgãos de representação na empresa mantêm-se atentos contra o descumprimento da lei; e) sobre os contratos individuais de trabalho, podendo cumprir importante função normativa e disciplinadora de direitos e deveres recíprocos dos seus sujeitos; f) sobre o sindicato, revelando a experiência européia que o meio principal de que se valeu o sindicato para penetrar na empresa foi a representação dos trabalhadores, com o que ficou valorizada a liberdade sindical e foram criados mecanismos jurídicos de sua defesa contra os comportamentos considerados anti-sindicais, especialmente na Itália; g) sobre o ambiente de trabalho, uma vez que a representação dos trabalhadores vela melhor pela vida, integridade física, saúde dos trabalhadores e prevenção contra acidentes de trabalho; h) sobre as condições salariais, porque os problemas de salários são melhor resolvidos quando as partes levam em consideração, mediante negociação direta, as peculiaridades de cada empresa e sua suficiência econômica.

Em data anterior à atual Constituição Brasileira, e graças à observação do Direito Comparado, Elson Gottschalk prenunciou a importância do direito à participação do trabalhador na empresa, destacando a dupla realização da sua eficácia: a exigência de

aumento da produção, e, para obter este desiderato, a necessidade da colaboração orgânica, efetiva de todos os interessados (1958, p. 77).

Antônio Álvares da Silva considera que a co-gestão é a grande conquista e o mais promissor instrumento criado pelo Direito para o aperfeiçoamento do poder no interior do estabelecimento e da empresa, configurando-se a atividade do Conselho de empresa, instituto do Direito Comparado, um marco significativo e altamente positivo na sociedade contemporânea (1991, p. 224-225).

No Brasil, o art. 7º, inciso XI, da Constituição, previu o direito excepcional do trabalhador à participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Arnaldo Sussekind (2004, p. 217) interpreta a expressão constitucional "excepcionalmente" como sendo de aplicação para empresas de certo porte ou de determinado setor da economia.

Essa interpretação parece ser a mais correta, considerando que a Constituição já sinalizou a importância do tamanho da empresa para o fim de estabelecer a democratização do espaço de diálogo entre empregado e empregador, como se extrai do artigo 11, que preconiza que nas empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Essa prioridade de abertura também é sentida no artigo 10 da Carta Magna, que assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Arnaldo Sussekind adverte, porém, que aqui no Brasil se chegou até a admitir o representante de pessoal ou o delegado sindical, mas os órgãos de co-gestão, ainda que em assuntos limitados ou com encargos consultivos, têm sido evitados tanto por empresários como pelas associações sindicais (2004, p. 213, 216-217).

### **3. O DIREITO À INFORMAÇÃO COMO PRESSUPOSTO DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA**

A indivisibilidade e a interdependência dos direitos humanos impedem que haja o divórcio entre os direitos de liberdade e de igualdade (PIOVESAN, 2006, p. 59). Esse é o motivo pelo qual a proteção dos direitos essenciais do trabalhador está inserida na dimensão da proteção dos direitos humanos propriamente ditos. A dignidade da pessoa humana do trabalhador é o critério formatador do conteúdo essencial de todos os direitos humanos sociais

dos trabalhadores, mediante o qual estes expressam sua fundamentabilidade material (ALVARENGA, 2009, p. 64).<sup>2</sup>

Não obstante essa indivisibilidade dos direitos humanos, há uma certa carência de dispositivos sobre os direitos de liberdade em leis trabalhistas. Isso pode ser explicado, talvez, pelo fato de a conquista dos direitos sociais ter acontecido cronologicamente após a conquista dos direitos civis e políticos, embora haja uma certa resistência em se reconhecer “fases” de conquistas de direitos. Não é demais lembrar, porém, que o trabalhador é trabalhador e cidadão, detentor de direitos civis, políticos e sociais.

O direito à informação é classificado por Paulo Bonavides como um direito de 4ª dimensão, representando a contrapartida da globalização política da democracia em um mundo que já está globalizado econômica e culturalmente (BONAVIDES, 2012, p. 589-591).

Aplicando essa linha de raciocínio ao direito do trabalho, garantir o direito à informação ao grupo social mais fragilizado representa a compensação do liberalismo econômico ao conceder um direito fundamental de liberdade a indivíduos que necessitam pautar a sua vontade de acordo com a conjuntura sócio-econômica do seu país e com a estrutura organizacional da empresa à qual está subordinado. Aí está o fundamento teórico da legitimidade do direito à informação na relação de trabalho.

Além disso, para que haja uma efetiva participação do trabalhador na gestão da empresa, é imprescindível a abertura às informações essenciais a essa participação, sem a qual a participação não terá possibilidades de concretização.

O direito à informação sobre as reais condições de trabalho configura-se, portanto, como pressuposto necessário ao direito à co-participação do trabalhador na gestão da empresa.

Defende-se, inclusive, que ainda que a participação seja limitada ao exercício de funções consultivas, o direito à informação se apresenta como pressuposto sem o qual aquelas não seriam possíveis (SUSSEKIND, 2004, p. 221).

#### **4. O SISTEMA INTERNACIONAL E A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA**

É notório o avanço do Direito Comparado e do Direito Internacional na regulamentação do direito à participação do trabalhador na gestão da empresa.

---

<sup>2</sup> A autora afirma, ainda, que somente por intermédio da construção dos valores fundamentais dos Direitos Humanos no Direito do Trabalho, poderá haver um alargamento e consciência de novos direitos mediante uma luta única, solidária e própria da dignidade e valorização da pessoa humana do trabalhador (ALVARENGA, 2009, p. 72).

A Constituição de Weimar, na Alemanha, foi a primeira a prescrever, em 1919, a criação de conselhos de trabalhadores nas administrações das empresas. Nesse país, há a lei de co-gestão dos assalariados (1976), que criou conselhos compostos de representantes dos acionistas e dos empregados, em número igual e com poderes decisórios (SUSSEKIND, 2004, p. 214).

A França previu esse sistema de representação na Constituição de 1958, onde todo trabalhador participa, por intermédio dos seus delegados, da determinação coletiva das condições de trabalho e da gestão das empresas. O Comitê de empresa, instituído por lei interna de 1984, determina que as empresas com mais de 50 empregados deve compor um comitê com um diretor, 2 a 11 trabalhadores eleitos, um representante dos sindicatos interessados (sem direito a voto) e um do serviço social da empresa. Este comitê opina em matéria econômica e financeira (SUSSEKIND, 2004, p. 213-214).

A partir de 1970, o direito de participação passou a figurar nas Constituições de Portugal (1976), Equador (1978) e Peru (1979).

O sistema normativo internacional também trata da regulamentação do direito em comento, podendo-se citar as Convenções nº 135, 148, 155 e 158, da OIT, as Recomendações nº 84, 94, 119, 129, 130, 137, 163 e 166, da OIT, e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT.

Como o foco deste estudo se refere à possibilidade de superação da lacuna interna legislativa com fontes do Direito Internacional e Comparado, e não propriamente ao conteúdo de todas essas fontes, pincelaremos alguns desses diplomas supramencionados, para fins de ilustração.

O art. 13, § 1º, alínea “a”, da Convenção nº 158, trata do direito a consultas de trabalhadores e suas entidades representativas quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. Essas consultas são imprescindíveis se considerados os efeitos da despedida em massa.

O interesse coletivo encontra-se presente não somente no grupo de trabalhadores atingidos pela medida, mas em toda a população em que está localizada a empresa, pelos efeitos econômicos, sociais e familiares dessas despedidas. Por essa razão, a Convenção impõe a obrigatoriedade da informação não somente ao sindicato dos trabalhadores, mas, igualmente, às autoridades públicas competentes para inspecionar a legitimidade e a veracidade da situação informada pela empresa (art. 14).

Américo Plá Rodríguez (apud SUSSEKIND, 2004, p. 377) descreve como possíveis condutas a serem tomadas pelas autoridades administrativas, a fim de minorar os efeitos

adversos da dispensa, controlar e verificar: a) a existência real das dificuldades; b) a impossibilidade de serem adotadas outras medidas substitutivas ou a insuficiência das mesmas para resolver a situação; c) os critérios objetivos utilizados na seleção do pessoal encaminhado ao seguro desemprego.

As Recomendações nº 119 (1963), nº 163 (1981) e nº 166 (1982), da OIT, tratam, respectivamente sobre: a Terminação do Contrato de Trabalho, a Negociação Coletiva e a Terminação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador; todas elas também dispõem sobre a possibilidade de consultas, soluções gerenciais negociadas e fornecimento das informações necessárias à efetividade da participação integrativa dos trabalhadores atingidos.

A Recomendação nº 163 suplementa a Convenção nº 154, que trata do fomento à Negociação Coletiva (1983). Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1992, o que confere à Recomendação um maior grau de obrigatoriedade na observância das suas disposições. O art. 7º, § 1º, dessa Recomendação prevê que as partes firmem negociações com conhecimento de causa, o que deve acontecer mediante a disposição das informações necessárias.

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN), de 1977, foi revista e atualizada em 2000 e em 2006. Essa Declaração tem por finalidade reforçar os efeitos positivos das atividades das Empresas Multinacionais, sob o aspecto social e trabalhista, considerando o aumento dos investimentos externos diretos nos países membros.

O art. 10 dessa Declaração afirma que deveria haver consultas entre empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e de trabalhadores. Como a complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos (art. 1º), a Declaração apresenta como objetivo incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações (art. 2º).

## **5. A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA**



A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um dos fenômenos mais discutidos no mundo empresarial contemporâneo e inclui o direito à informação e à co-participação dos trabalhadores como um vetor imprescindível às boas práticas de administração<sup>3</sup>.

O Brasil decidiu se submeter voluntariamente a um diploma internacional que impõe o dever de informação das empresas aos trabalhadores: as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE.<sup>4</sup> O Capítulo III dessas Diretrizes destina-se à divulgação de informações pelas empresas multinacionais à comunidade em geral<sup>5</sup> e no Capítulo V essas informações deverão ser especificamente destinadas aos trabalhadores e sindicatos.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> A Responsabilidade Social Corporativa foi iniciada com a Agenda 21 (resultado da conferência da ONU no Rio de Janeiro em 1992), nos seus capítulos 29 e 30, relativos ao fortalecimento do papel dos trabalhadores e sindicatos e do comércio e da indústria. Vale a pena transcrever os seguintes itens: "29.5. Os Governos, o comércio e a indústria devem promover a participação ativa dos trabalhadores e de seus sindicatos nas decisões sobre a formulação, implementação e avaliação de políticas e programas nacionais e internacionais sobre meio ambiente e desenvolvimento, inclusive políticas de emprego, estratégias industriais, programas de ajuste de mão de obra e transferências de tecnologia. 29.6. Sindicatos, Governos e patrões devem cooperar para assegurar a implementação equitativa do conceito de desenvolvimento sustentável. 29.7. Devem-se estabelecer mecanismos de colaboração conjuntos (patrões/empregados) ou tripartites (patrões/empregados/Governos) nos locais de trabalho e nos planos comunitário e nacional para tratar da segurança, da saúde e do meio ambiente, com especial referência aos direitos e à condição da mulher nos locais de trabalho. 29.8. Governos e patrões devem assegurar o provimento de toda informação pertinente aos trabalhadores e seus representantes, para permitir a participação efetiva nesses processos de tomada de decisões. (...) 30.13. As associações industriais e comerciais devem cooperar com trabalhadores e sindicatos para melhorar constantemente os conhecimentos e as habilidades necessárias para implementar operações de desenvolvimento sustentável." Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>> Acesso: 20/12/2013.

<sup>4</sup> A OCDE é uma organização com poucos, mas significativos membros (34 países), por se tratarem de economias com um elevado Produto Interno Bruto - PIB e Índice de Desenvolvimento Humano – IDH. Existem outros 25 países não-membros observadores e 50 participantes de grupos de trabalho. Dentre os seus objetivos, encontram-se o de troca de informações e alinhamento de políticas com o objetivo de potencializar seu crescimento econômico e de colaboração com o desenvolvimento de todos os demais países membros.

<sup>5</sup> "Art. 1º As empresas deverão garantir a divulgação de informação oportuna e precisa em todas as questões relevantes relacionadas com suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, propriedade e governança. Essa informação deverá ser divulgada para a empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e localização da empresa, tomando na devida consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade. Art. 2º As políticas de divulgação das empresas deverão incluir, mas não se limitar a, informações relevantes sobre: a) Resultados financeiros e operacionais da empresa; b) Objetivos da empresa; c) Acionistas majoritários e direitos de voto, incluindo a estrutura de um grupo de empresas e as relações intragrupo, bem como mecanismos de reforço do controle; d) Política de remuneração dos membros do conselho de administração e principais executivos, e informações sobre os membros do conselho, incluindo a qualificação, o processo de seleção, outras diretorias de empresas e se cada membro do conselho é considerado independente pelo conselho; e) Operações com partes relacionadas; f) Fatores de risco previsíveis; g) Questões concernentes aos trabalhadores e a outras partes interessadas; e h) Estruturas e políticas de governança, em particular, o conteúdo de qualquer código ou política de governança corporativa e seu processo de implementação. Art. 3º As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, que podem incluir: a) Declarações de valores ou declarações de conduta empresarial destinadas à divulgação pública, incluindo, dependendo da sua relevância para as atividades da empresa, informações sobre as políticas da empresa relacionadas a matérias abrangidas pelas Diretrizes; b) Políticas e outros códigos de conduta que as empresas subscreveram, as datas de adoção e os países e entidades a que essas declarações se aplicam; c) Seu desempenho em relação a essas declarações e códigos; d) Informações sobre sistemas de auditoria interna, gestão de risco e de cumprimento da legislação; e) Informações sobre

Desde junho de 2000, o Estado brasileiro se dispôs a estabelecer padrões voluntários para uma conduta empresarial responsável, comprometendo-se a implementar e a divulgar as Diretrizes da OCDE. Para tanto, foi criado o Ponto de Contato Nacional, na Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda, em 2003<sup>7</sup>, com previsão de procedimento interno de reclamação em caso de inobservância, que é a denominada "Alegação de Inobservância".

As empresas brasileiras também estão optando por participar de programas de responsabilidade empresarial, como é o caso do Pacto Global e os Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas, lançado em 2000, com o objetivo de promover a adoção de políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade pelas empresas.

A adesão é voluntária, mas a partir dela as empresas aderentes tem a obrigação de prestar informações anuais sobre o processo de implementação dos princípios através das Comunicações de Progresso (COP) e também de proceder à divulgação pública dessas informações para as partes interessadas (investidores, consumidores, sociedade civil, governos, trabalhadores, sindicatos, etc.), sob pena de serem expulsas, conforme a Política de Comunicação de Progresso.

Existem atualmente, apenas no Brasil, 591 empresas participantes do Pacto Global, cuja lista com a identificação dessas empresas é pública e está disponível na página eletrônica das Nações Unidas.<sup>8</sup>

No entanto, o direito interno ainda não sincronizou os seus passos com a tendência seguida internacionalmente, algo que já está acontecendo, porém, em outros países, como a França, Alemanha e Espanha.

## **6. AS POSSIBILIDADES DE SUPERAÇÃO DA LACUNA LEGISLATIVA INTERNA**

---

relacionamento com trabalhadores e outras partes interessadas." Disponível em: <<http://www1.fazenda.gov.br/sain/pcn/PCN/diretrizes.asp>> Acesso: 10 jul 2013.

<sup>6</sup> "Art. 2º b) Proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego; e c) Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo. 3. Promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo."

<sup>7</sup> Informações extraídas do site do Ministério da Fazenda, Brasil, Ponto de Contato Nacional. Disponível em: <<http://www1.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp>> Acesso: 28/10/2013.

<sup>8</sup> Disponível em:

<[http://www.unglobalcompact.org/participants/search?business\\_type=all&commit=Search&cop\\_status=all&country%5B%5D=24&joined\\_after=&joined\\_before=&keyword=&listing\\_status\\_id=all&organization\\_type\\_id=&page=1&per\\_page=250&sector\\_id=all](http://www.unglobalcompact.org/participants/search?business_type=all&commit=Search&cop_status=all&country%5B%5D=24&joined_after=&joined_before=&keyword=&listing_status_id=all&organization_type_id=&page=1&per_page=250&sector_id=all)> Acesso: 20 jan 2014.

A maior parte das pesquisas até agora realizadas não abordam a questão da utilização de fontes normativas internacionais para a integração de lacuna legislativa em direito constitucional fundamental, como é o caso do art. 7º, XI, da Carta Magna.

Antônio Álvares da Silva afirmou em seu estudo que o assunto já estaria suficientemente amadurecido, chegando a hora de o legislador brasileiro dar um passo decisivo em rumo ao futuro, regulando o dispositivo constitucional (1991, p. 262).

Vale ressaltar, neste ínterim, que o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe expressamente que o Direito Comparado pode ser utilizado como fonte do Direito do Trabalho em caso de lacuna legal. Em outras palavras, a própria lei autoriza o preenchimento da lacuna legal mediante a utilização de outras fontes, tal como o Direito Comparado.

Com uma posição de vanguarda, Patrick Maia Merísio (2011, p. 100) afirma que o fato de haver pendência de regulamentação sobre a participação dos trabalhadores na gestão da empresa não inviabiliza, totalmente, sua eficácia, pois a composição pluralista das fontes do Direito do Trabalho admite a sua validade, de acordo com fontes autônomas (convenção coletiva e acordo coletivo, costumes) e heterônomas (em especial o Direito Comparado).

O autor destaca, ainda, que o incremento da responsabilidade dos trabalhadores depende necessariamente do pleno reconhecimento do seu direito de informação sobre a situação da empresa em que trabalham e as possíveis consequências de suas decisões (MERÍSIO, 2011, p. 101).

Utilizando o exemplo do Direito Espanhol, detalha que os empresários possuem a obrigação de repassar aos comitês de empresa (e cumulativamente aos sindicatos) informações sobre aspectos econômicos, financeiros e produtivos da empresa (por exemplo, a quantidade de vendas). As informações contábeis deverão ser prestadas da mesma forma que o são aos sócios. Existe também a obrigação trimestral de repassar estatísticas sobre índices de absenteísmo e suas causas, acidentes do trabalho, doenças profissionais, estudos periódicos ou especiais do meio ambiente do trabalho e seus mecanismos de prevenção. Apresenta-se ainda influência sobre a subcontratação (no Brasil o processo é chamado de terceirização) da empresa, devendo ser repassado ao órgão representante dados da empresa subcontratada (tais como nome, razão social, domicílio e local da prestação dos serviços), duração do trabalho (prorrogação e compensação da jornada), extinção do contrato por falta grave do trabalhador (denominada no Brasil como justa causa) e informações sobre a sucessão e extinção da empresa (MERÍSIO, 2011, p. 103).

Essa possibilidade de integração normativa levantada pelo autor parece ganhar maior relevância com o recente posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre os efeitos do Mandado de Injunção.

Em julgamento proferido em 25/10/2007, o Plenário do STF julgou o mérito de três Mandados de Injunção (MIs nº 670/ES, nº 708/DF e nº 712/PA) nos quais se questionava a ausência de lei regulamentadora do direito de greve para os servidores públicos (art. 37, VII, CRFB).

Entendeu-se que a ausência de lei regulamentadora para o exercício de direito fundamental viola a Constituição, e, por isso, tal violação deve ser sanada de forma pró-ativa pelo Poder Judiciário. O Ministro Eros Grau advertiu sobre a alteração do entendimento anterior quanto à substância do Mandado de Injunção, havendo a prevalência do interesse social e a insubsistência do argumento segundo o qual dar-se-ia ofensa à independência e harmonia entre os poderes (art. 2º da Constituição) e à separação dos poderes (art. 60, § 4º, III, da Constituição). De acordo com o Acórdão da sua lavra, incumbe ao poder judiciário produzir a norma suficiente para tornar viável o exercício do direito social fundamental de greve dos servidores públicos, consagrado no artigo 37, VII, da Constituição do Brasil, norma de eficácia limitada (MI nº 712/PA). Seguindo a mesma linha de raciocínio, o Ministro Gilmar Mendes afirmou que houve evolução do tema no âmbito do STF, onde a omissão legislativa inconstitucional autoriza e legitima a adoção de alternativas normativas e institucionais de superação da situação de omissão, inclusive através das normas do Direito Comparado, em especial, da Alemanha e da Itália (ADI nº 708/DF e 670/ES).

Também no julgamento do MI nº 542/SP e da ADI nº 1.484/DF, o Ministro Celso de Mello vaticinou que a omissão do Estado - que deixa de cumprir, em maior ou em menor extensão, a imposição ditada pelo texto constitucional - qualifica-se como comportamento revestido da maior gravidade político-jurídica, eis que, mediante inércia, o Poder Público também desrespeita a Constituição, também ofende direitos que nela se fundam e também impede, por ausência (ou insuficiência) de medidas concretizadoras, a própria aplicabilidade dos postulados e princípios da Lei Fundamental (MI nº 542/SP), além disso, advertiu que quando o Poder Público se abstém de cumprir, total ou parcialmente, o dever de legislar, imposto em cláusula constitucional, de caráter mandatário, infringe, com esse comportamento negativo, a própria integridade da Lei Fundamental, estimulando, no âmbito do Estado, o preocupante fenômeno da erosão da consciência constitucional (ADI nº 1.484/DF).

No julgamento mais recente do Supremo Tribunal Federal sobre o direito à participação do trabalhador na gestão da empresa, ficou decidido que não fere a Constituição

uma lei estadual que disponha sobre a participação obrigatória de um representante dos empregados, por eles indicado mediante processo eletivo, no Conselho de Administração e da Diretoria de Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e suas subsidiárias (ADI 1.229-MC). O Redator do Acórdão, Ministro Luiz Fux, ressaltou a importância do direito nos seguintes termos:

A gestão democrática, constitucionalmente contemplada no preceito alusivo aos direitos trabalhistas (CFRB/1988, 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 art. 1º, II, que elege a cidadania como fundamento do Estado Brasileiro. (Ministro Luiz Fux, STF, ADI 1.229-MC, DJE 19.12.2013).

Para finalizar a análise teórica da superação da lacuna legislativa interna, cabe traçar alguns aspectos relacionados à relevância e incidência do Direito Internacional e Comparado nos ordenamentos jurídicos internos das Nações civilizadas.

Canotilho adverte que a existência de vários ordenamentos superiores – constitucional, internacional e comunitário – obriga, hoje, a uma articulação mais complexa do que a requerida por uma estrutura da ordem jurídica centrada no direito interno do Estado. Além disso, defende o autor que os princípios gerais de direito são os princípios comuns às nações civilizadas, estando presente na Constituição portuguesa (art. 8º) que as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português (2003, p. 693).

No mesmo sentido, Miguel Reale afirma que há no ordenamento jurídico um sentido global de ordem, reconhecido como um postulado *sine qua non* da convivência social tal como se verifica à luz dos focos irradiadores de sua validade, atuantes, respectivamente, no Direito Interno e no Internacional. E que os princípios gerais de direito decorrem do ordenamento jurídico pátrio e também do Direito Comparado (1994. p. 96). O autor entende que a utilização desta última fonte pode ocorrer em duas hipóteses: para reforço da interpretação dada a modelos jurídicos de nosso sistema, casos em que o Direito Comparado atua como modelo hermenêutico, e para preencher lacuna de nosso ordenamento, hipótese em que o Direito Comparado desempenha função de heterointegração de nosso sistema.

Por fim, defende ele que, em se tratando de direitos fundamentais, a inércia do Poder Legislativo pode ser suprida pela vigilância dos cidadãos e pela corajosa participação do Poder Judiciário, ao tomar conhecimento e acolher o mandado de injunção impetrado, sempre que for possível e necessário revestir de força judicial cogente o modelo hermenêutico

elaborado em razão de dispositivo fundamental da Carta Magna para proteção dos direitos e liberdades por ela assegurados (REALE, 1994, p. 122).<sup>9</sup>

Observa-se, portanto, que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de um aparato constitucional e legal autorizativo da utilização de fontes do Direito Internacional e Comparado para suprir a ausência de lei infraconstitucional regulamentadora de direito social fundamental, tal como se caracteriza o inciso XI, art. 7º, da Constituição de 1988.

As ferramentas jurídicas para superar o silêncio normativo de mais de vinte e cinco anos existem e estão disponíveis para a devida utilização.

## 7. CONCLUSÃO

O Direito à participação do trabalhador na gestão da empresa está previsto no art. 7º, inciso XI, da Constituição da República Federativa do Brasil, mas ainda está pendente de regulamentação. No âmbito internacional, este direito está previsto em Tratado (Convenções nº 135, 148, 155 e 158, da OIT), em normas de *soft law* (Recomendações nº 84, 94, 119, 129, 130, 137, 163 e 166, da OIT, Pacto Global e Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas, Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e Declaração Internacional da OCDE para Investimento e Empresas Multinacionais) e nas Constituições e leis de diversos países (como Alemanha, França, Portugal, Espanha, Equador e Peru).

O diálogo na empresa, a partir do direito à informação e à participação do trabalhador na gestão da empresa, torna o ambiente de trabalho mais democrático e legítimo, podendo haver drástica redução de políticas discriminatórias de admissão ou de ascensão no emprego, acidentes de trabalho, adoecimento de trabalhadores, demissão em massa, fraudes, utilização de produtos nocivos à saúde ou ao meio ambiente, fechamento de empresas sem capital com verbas trabalhistas em débito, exploração de trabalho em empresa economicamente inviável e, ainda, da realização de negociações coletivas sem conhecimento de causa sobre a real situação financeira da empresa.

A superação da lacuna normativa interna é possível e deve ser efetivada para o fim de concretizar um direito social fundamental dos trabalhadores.

Considerando o art. 8º, da CLT, que autoriza a utilização do Direito Comparado como fonte do Direito do Trabalho em caso de lacuna legal, a atual jurisprudência do STF

---

<sup>9</sup> Vale registrar a passagem em que o autor fala que o modelo hermenêutico está posto, basta apenas ser recepcionado pela fonte jurisdicional, com as suas próprias palavras: Pelas próprias palavras do autor: “Eis aí um exemplo magnífico de modelo hermenêutico que, uma vez recepcionado pela fonte jurisdicional, passa a suprir a ausência de norma regulamentadora do texto constitucional” (REALE, 1994, p. 123).

sobre a possibilidade de o Poder Judiciário produzir a norma suficiente para tornar viável o exercício de direito social fundamental e, ainda, a doutrina de renomados autores sobre a utilização de métodos integrativos de lacunas legislativas através do Direito Internacional e Comparado, o direito à participação do trabalhador na gestão da empresa pode ser efetivado no Brasil mediante a densidade normativa encontrada em leis e Constituições de diversos países, bem como em Tratados e normas de *soft law*.

Essa efetivação representará maior legitimidade da gestão empresarial frente aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da função social da propriedade.

## **8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

GOTTSCHALK, Elson. **A Participação do Emprego na Gestão da Empresa**. Salvador: Progresso Editora, 1958.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Os Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

REALE, Miguel. **Fontes e Modelos do Direito – Para um novo paradigma hermenêutico**. São Paulo: Saraiva, 1994.

SILVA, Antônio Álvares da. **Co-Gestão no Estabelecimento e na Empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 8. ed.,. São Paulo: Malheiros, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.