



# As relações coletivas de trabalho *na empresa*

Por **François Gaudu\***

Em todos os países desenvolvidos, o direito do trabalho prevê uma representação de pessoal para tratar com o empregador. O modelo dessa representação, no entanto, varia muito: nos países anglo-saxões, a função de representação cabe essencialmente ao sindicato. Em inúmeros países da Europa Continental (como a Alemanha e a Itália), a função de representação é dividida entre a organização sindical e os escolhidos pelo pessoal. A França pertence ao segundo grupo.

Com efeito, a **Constituição Francesa proclama ao mesmo tempo a liberdade sindical e o direito de os empregados participarem, por intermédio de seus delegados, da determinação coletiva das condições de trabalho e da gestão das empresas.** Ela coloca assim o princípio de uma representação dualista dos empregados em suas relações com o patronato, tanto através de organizações sindicais quanto dos representantes eleitos.

Por essa razão, na empresa, o empregador vê-se diante de uma multidão de interlocutores que representam o pessoal. **O monopólio da negociação coletiva, todavia, pertence aos sindicatos.**

## Uma representação de pessoal multiforme

**Desde 1984, a existência dos sindicatos é legalmente reconhecida.** Paralelamente aos sindicatos, no final do século XIX, a eleição de representantes do pessoal começou a se desenvolver, como por exemplo nas minas, com os delegados para a segurança dos operários mineiros.

Na Libertação (1945), os sindicatos desejavam poder designar delegados sindicais encarregados de representá-los dentro das empresas. Mas o patronato não era favorável à idéia. Chegou-se então a um consenso: **comitês de empresas, obrigatórios nas**

**empresas de, no mínimo, 50 empregados foram criados.** São assembleias eleitas pelo pessoal, mas presididas pelo presidente da empresa. Paralelamente a esses comitês de empresa, a lei generalizou a instituição **dos delegados de pessoal, obrigatoriamente eleitos pelos empregados nas empresas de, no mínimo, 10 empregados.**

Em 1968, a relação de forças criada pela greve geral levou o patronato a aceitar a instituição de **delegados sindicais, escolhidos entre o pessoal pelos sindicatos, para representá-los dentro de empresas de, no mínimo, 500 empregados.** Mas a situação não permitia então que a existência dos delegados de pessoal – que, todavia, em alguns casos acumulavam cargos – fosse colocada em questão. Existem, portanto, ao todo, desde 1968, nas empresas submetidas ao direito privado, três categorias de representantes de pessoal: membros do comitê de empresa, delegados de pessoal e delegados sindicais.

## A representação eleita

**Os comitês de empresa,** que possuem status de personalidade jurídica, têm como atribuição primeira a administração das atividades sociais e culturais da empresa (colônias de férias, cantinas, lazer, etc.). Essa função foi predominante durante muito tempo, porque os eleitos dispõem, nessa área, de verdadeiro poder de decisão. As atividades sociais e culturais fornecem aos empregados um considerável complemento de renda.

Os comitês de empresa também devem ser consultados (mas sem poder de decisão) sobre a administração da empresa. A partir de meados dos anos 1970, a França passou por dificuldades econômicas recorrentes e inúmeras empresas tiveram que passar por uma reestruturação. Nessa ocasião, as prerrogativas econômicas do comitê de empresa ganharam uma nova importância. O comitê de empresa é, atualmente, um dos

personagens essenciais dos processos de demissão por motivo econômico.

**Os delegados de pessoal** têm a missão de apresentar ao empregador as reivindicações do pessoal. Eles são uma espécie de porta-vozes dos empregados para as dificuldades cotidianas que os mesmos possam encontrar. Eles têm a função principal de intervir quando a lei ou a convenção coletiva não são respeitadas. Além disso, a lei determina que o empregador, antes de qualquer demissão individual, convoque o empregado para uma entrevista prévia na qual este último pode se fazer acompanhar por um membro do pessoal da empresa. Os empregados geralmente apelam para o delegado de pessoal.

Nas empresas com menos de 50 empregados, os delegados de pessoal exercem também, como suplentes, uma parcela notável das funções econômicas do comitê de empresa.

Em inúmeras empresas, a instalação de instituições eletivas não ocorre. Na falta de candidatos às eleições, o empregador deve redigir uma ata registrando a carência. No que se fere aos comitês de empresa, a "taxa de cobertura" (relação entre atas de eleições recebidas pela administração e o número de estabelecimentos de pelo menos 50 empregados recenseados pelo INSEE) era de 57% em 1997.

### O sindicato na empresa

A organização sindical fora das empresas já existe há muito tempo. Essa situação combina muito bem com o fato de que a negociação coletiva na França foi se desenvolvendo por muito tempo, sobretudo em nível de categoria profissional (indústria têxtil, metalurgia, etc.), além das grandes negociações em nível nacional e interprofissional, que marcaram o ritmo da evolução do direito do trabalho.

Desde 1968, os sindicatos estão presentes no interior das empresas, através de duas instituições:

- em todas as empresas, seja qual for o seu porte, cada sindicato representativo pode criar **uma seção sindical de empresa**. Essa seção sindical dispõe de meios variáveis conforme o tamanho da empresa: liberdade para organizar reuniões de associados e meios de expressão (painéis para afixação de informações, direito de distribuição de comunicados, etc.) em todos os casos;

direito a um espaço para reuniões no caso de empresas com mais de 200 empregados, etc.

- nas empresas com pelo menos 50 empregados, cada sindicato representativo pode designar **um delegado sindical** para representá-lo junto ao chefe da empresa.

O delegado sindical exerce um mandato que lhe é conferido pela organização sindical e que esta última pode revogar a qualquer momento. Algumas dessas atribuições assemelham-se muito às dos delegados de pessoal: ele atua na resolução dos problemas que nascem diariamente na relação de trabalho e é freqüentemente chamado a prestar assistência aos empregados convocados para uma entrevista prévia à demissão. Todavia, o delegado sindical exerce uma função que escapa aos outros eleitos; ele representa o sindicato, em princípio, na negociação coletiva de empresa. Para garantir a independência dos representantes dos empregados em relação ao empregador, a lei reserva a negociação coletiva aos sindicatos, excluindo os representantes do pessoal.

### Os meios de ação dos representantes do pessoal na empresa

Os representantes do pessoal na empresa, sejam eles eleitos (membros do comitê de empresa ou delegados do pessoal), ou designados (delegados sindicais) dispõem de facilidades para realizar a sua missão: eles são beneficiados com **um determinado número de horas remuneradas** todo mês ("crédito de horas"); eles têm o direito de se **deslocar livremente** na empresa e fora da empresa; eles podem conversar com os empregados em seus postos de trabalho, desde que não causem grandes incômodos à produção, e transmitir-lhes comunicados por meio de **afixação de avisos e cartazes**. O empregador deve fornecer aos representantes do pessoal **um local**, em condições que variam conforme o porte da empresa.

Os representantes do pessoal são protegidos contra a demissão: **o empregador não pode romper seu contrato de trabalho sem autorização do inspetor do trabalho**. Uma dispensa realizada sem autorização não teria validade e os tribunais ordenariam a reintegração do representante à empresa. Quando a demissão é autorizada pela administração pública, a decisão de autorização pode ser concedida pelo juiz

administrativo. O juiz confere se os fatos – seja o motivo de ordem econômica, seja ele inerente à pessoa do empregado – justificam a decisão de demitir. Em caso de anulação da autorização, o representante do pessoal demitido deve também ser reintegrado à empresa. Apesar dessa proteção jurídica, os representantes do pessoal, estatisticamente, são demitidos com mais frequência que os empregados comuns.

## **O desenvolvimento da negociação coletiva de empresa**

Tradicionalmente, a negociação coletiva era desenvolvida principalmente em nível de categorias profissionais. Organizações patronais e sindicais de indústria (a negociação por profissão é muito rara na França) instalavam lentamente **as convenções coletivas de categoria**, verdadeiros regulamentos do trabalho aplicáveis a todos os empregados nas empresas associadas ao grupo patronal signatário.

É verdade que a negociação de empresa surgiu bem antes: a negociação em uma "empresa piloto" como a Renault marcou a evolução do direito do trabalho desde 1955.

Depois da greve geral de 1968, a negociação de empresa foi reclamada algumas vezes pelos sindicatos, preocupados em tirar partido de uma situação favorável para obter mais do que o patronato havia concedido em nível de categoria. Desde o início dos anos 1980, como o desemprego degradou a situação dos empregados, foram as empresas que desejaram desenvolver a negociação de empresa. Os conflitos coletivos do trabalho e, especialmente, a greve, têm assim um papel secundário no desenvolvimento dessa negociação.

## **Fraco papel dos conflitos coletivos de trabalho**

A greve é definida pela jurisprudência, assim como a cessação coletiva e concertada do trabalho, com o objetivo de apoiar as reivindicações profissionais. A greve política, portanto, é proibida; entretanto, **o direito**

## **francês dá provas de um razoável liberalismo em relação ao direito de greve.**

Em alguns países como a Alemanha, a greve só é lícita se for deflagrada pelo sindicato. **Na França, a greve é concebida como um direito individual, mesmo que este deva ser exercido coletivamente.** A greve pode, conseqüentemente, ser deflagrada fora dos sindicatos e a greve minoritária é autorizada.

Depois da assinatura de um acordo coletivo, alguns países estabelecem um "dever de paz" aos signatários: durante o período do acordo, a greve e o locaute tornam-se proibidos. Na França, nada há de semelhante.

O caráter individual do direito de greve resulta, em certa medida, da tradição "anárquico-sindicalista" do movimento sindical francês, que gera a desconfiança com relação aos burocratas, mesmo sindicais, e leva os trabalhadores a recusar que os sindicatos sejam os detentores do direito de greve.

Nos Estados Unidos e na Alemanha a greve foi, para os sindicatos, um instrumento de progresso social. As greves são levadas até o extremo quando de sua solução depende, como ocorre freqüentemente nos Estados Unidos, a manutenção ou não das aposentadorias ou da cobertura de saúde. Nessas condições, os sindicatos têm tudo para fazer com que a greve seja temível; eles constituíram poderosas reservas financeiras, com o objetivo de poder sustentar longas greves; na prática, eles desencadeiam greves majoritárias que suspendem completamente o funcionamento da empresa. O direito de greve é muito bem protegido, mas, em contrapartida, os sindicatos aceitaram a limitação do direito de greve.

Na França, a parte essencial da proteção dos empregados – salário mínimo (SMIC), aposentadorias, seguridade social, etc. – provém da lei, ou seja do Estado. Sem dúvida os sindicatos franceses defendem, por princípio, o direito de greve, mas eles não contam principalmente com a greve para fazer avançarem as suas reivindicações. Além das convulsões sociais bruscas pelas quais passa a França a cada 30 anos (1936, 1968, 1995..), os sindicatos confiam mais em seus contatos com os meios políticos do que na greve. Eles não mantêm um caixa de greve e a realização de piquetes de greve é relativamente limitada. Na prática, quando há uma greve, a empresa permanece aberta e continua fazendo trabalhar os não-grevistas.

Em suma, o direito francês de greve é tanto mais liberal quanto a greve é um instrumento razoavelmente pouco eficaz. **Os conflitos coletivos não constituem a mola da negociação de empresa.**

### **Os "acordos derogatórios"**

Com o intuito de favorecer essa negociação, a **lei estabelece desde 1982 uma negociação anual obrigatória** sobre os salários efetivos, a duração do trabalho efetiva e a organização do tempo de trabalho. Mas é sobretudo a possibilidade de obter derrogações de leis através do acordo de empresa que explica o crescimento da negociação de empresa.

Desde o início dos anos 1980, a lei permite, de fato, que a negociação de empresa substitua algumas normas regulamentares ou mesmo legais por regras negociadas na empresa. Esse procedimento desenvolveu-se sobretudo no que se refere aos horários de trabalho. Ele obteve uma abrangência sem igual por ocasião da redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais. Na verdade, a grande maioria dos acordos concluídos manteve o nível de remuneração, apesar da redução do número de horas de trabalho. Em contrapartida, os sindicatos aceitaram importantes derrogações da regulamentação dos horários de trabalho ("flexibilização"). As isenções de encargos sociais, previstas para ajudar as empresas a suportar o crescimento previsível de seus custos salariais, permitiram, na prática, a realização desse equilíbrio.

**A mola da negociação está assim relacionada ao fato de que o sindicato pode autorizar o empregador a derogar uma norma legal ou regulamentar.** Embora eficaz, esse procedimento apresenta um inconveniente: como a taxa de sindicalização é muito fraca na França, no setor privado (inferior a 10%), uma vez concluído o acordo, os sindicatos praticamente perdem o peso quanto às condições de sua aplicação.

### **O alcance dos acordos de empresa**

Os acordos de empresa são subordinados ao direito comum das convenções coletivas. São contratos concluídos entre pessoas privadas – o empregador e o sindicato. Todavia, esses contratos possuem um efeito regulamentar: todos os contratos de trabalho em curso são-lhe imediatamente subordinados.

Freqüentemente, o acordo de empresa trata uma questão já resolvida pela lei ou pela

convenção coletiva de categoria. Salvo exceção, esse "conflito de normas" é resolvido através da aplicação do "princípio do favor": é a disposição mais favorável aos empregados que prevalecerá. Da mesma forma, o contrato de trabalho individual pode comportar cláusulas mais favoráveis que o acordo de empresa.

### **Os fatores de revisão**

A apresentação precedente é estática, enquanto que a questão encontra-se em plena evolução.

### **As prerrogativas econômicas dos representantes é freqüentemente desconhecida**

É forçoso constatar que as atribuições econômicas do comitê de empresa são muitas vezes desconhecidas pelas direções das empresas. O comitê de empresa francês – diferentemente de seu equivalente alemão – não tem qualquer poder. A informação que lhe é devida assume muitas vezes a forma de uma "comunicação social", que maquia a realidade na esperança de pacificar as relações de trabalho, ao invés de promover uma troca de informação sem maquiagem como deveria ocorrer entre parceiros. O caráter truncado da informação econômica dada aos representantes dos empregados explica a aspereza dos conflitos gerados pelas demissões econômicas e nenhum entendimento sério, de maneira geral, se dá "a frio".

**A "judicialização" dos conflitos coletivos de trabalho é, portanto, um fato:** na presença de uma decisão do empregador que suscite o seu temor, os representantes do pessoal utilizam todos os meios de que dispõem para impedir (ou, mais freqüentemente, retardar) a execução dessa decisão apelando para o juiz judiciário. Não é certo que essas ações dilatórias sejam definitivamente úteis aos empregados. Todavia, enquanto os representantes de pessoal não tiverem qualquer poder de decisão, o recurso ao juiz será, para eles, o único meio de exercer um papel ativo.

### **O questionamento a respeito do monopólio sindical da negociação coletiva**

Os empregadores estão, entretanto, conscientes da legitimidade que os

representantes de pessoal retiram de sua eleição. Esta é a razão pela qual, apesar do monopólio sindical, eles concluem freqüentemente com esses representantes "acordos atípicos" que não têm valor de convenção coletiva. A lei de 19 de janeiro de 2000 (lei da jornada de 35 horas) alimentou a corrente, permitindo em algumas circunstâncias aos delegados de pessoal concluir acordos de empresa.

O monopólio sindical da negociação tem por objetivo assegurar a independência dos negociadores em relação ao empregador. Mas, **a busca de negociadores suficientemente representativos leva muitas vezes os empregadores a se voltarem para os representantes do pessoal.**

## **Um conceito de representatividade inadequado**

As seções sindicais afiliadas às cinco grandes confederações representativas em âmbitos nacional e interprofissional (CGT, CFTD, CGT-FO, CFTC e CFE-CGC) são automaticamente consideradas como representativas em nível de empresa.

Consideradas representativas, elas podem assinar acordos de empresa que ligam todo o pessoal (e, quando se trata de acordos derogatórios, que podem afetar de maneira sensível suas condições de vida). Não só não é necessário que um sindicato seja majoritário para ser representativo, mas dois ou três sindicatos afiliados a uma grande confederação podem contratar todo o pessoal de uma empresa de 500 empregados...

Esse mecanismo de representatividade automática levou os tribunais a não se mostrarem excessivamente exigentes quando outros sindicatos buscam tornar reconhecida a sua representatividade.

O Parlamento, no entanto, foi sensível ao fato de essa "representatividade minoritária" não ser mais suportável, já que os sindicatos engajavam-se em um "negociação de concessão" que agravava, sob certos aspectos, a situação dos empregados. Foi por essa razão que a lei previu um direito de oposição, que permite aos sindicatos majoritários, em condições, é verdade, excessivamente exigentes (é necessário que tenham um número de votos igual à maioria

dos inscritos) impedir a aplicação de um acordo derogatório. Mas, não se trata de uma meia-medida e é de se prever que a passagem para um sistema de representatividade majoritária esteja na ordem do dia nos próximos anos.

## **Para mais informações**

Ler também a página de Imagens da França sobre "[A organização e a redução do tempo de trabalho](#)". Consultar o site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) - em francês (assunto "Eleições", tema "Eleições dos representantes do pessoal").

---

**\*François Gaudu**, professor de direito privado na Universidade Paris I, é diretor da Ação Concertada Incentivadora "Trabalho" no Ministério da Pesquisa.

As opiniões expressas neste artigo são da exclusiva responsabilidade do autor.