

**AS INOVAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE  
SE REGULAMENTAR O DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL DA  
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO DA  
EMPRESA**

***INNOVATIONS IN THE WORLD OF WORK AND THE NEED TO  
REGULATE THE CONSTITUTIONAL PROVISION FOR WORKER  
PARTICIPATION IN COMPANY MANAGEMENT***

**CRISTIANA MOTA**

Graduanda em Direito pela UFAM - Universidade Federal do Amazonas. Graduada em letras pela UEA - Universidade do Estado do Amazonas

**VALMIR CÉSAR POZZETTI**

Pós Doutor em Direito pela UNISA/Itália e pelo Centro Universitário Dom Helder; Doutor e Mestre em Biodireito e Direito Ambiental pela UNILIM/França. Professor da UFAM e da UEA, nos cursos de graduação e Programas de mestrado e doutorado.

**RESUMO**

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o contexto atual do mercado de trabalho e as implicações jurídico-sociais da democratização da participação do trabalhador na gestão das empresas, considerando a omissão legislativa na regulamentação do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental e quanto os fins, a pesquisa foi qualitativa. A conclusão a que se chegou foi a de que o Congresso Nacional apresenta uma demora inexplicável para regulamentar integralmente este dispositivo legal e, em virtude desta demora, o STF – Supremo Tribunal Federal, determinou prazo para que o Congresso Nacional regulamente esta omissão; entretanto, em virtude das turbulências que ocorrem no Brasil, nas questões trabalhistas, a regulamentação do dispositivo legal se faz urgente e necessária, mas a pesquisa não conseguiu encontrar movimentos do Congresso nacional neste sentido.

**Palavras-chave:** direito dos trabalhadores; gestão empresarial; mercado de trabalho; participação dos trabalhadores; regulamentação constitucional.

**ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the current context of the labor market and the legal and social implications of democratizing worker participation in company management, considering the legislative omission in the regulation of article 7, item XI, of the Federal Constitution. The methodology used was the deductive method; regarding the means, the research was bibliographic and documentary, and regarding the ends, the research was qualitative. The conclusion reached was that the National



Congress is inexplicably slow in fully regulating this legal provision and, due to this delay, the STF – Supreme Federal Court, set a deadline for the National Congress to regulate this omission; however, due to the turbulence occurring in Brazil regarding labor issues, the regulation of the legal provision is urgent and necessary, but the research failed to find any movement from the National Congress in this direction.

**Keywords:** workers' rights; business management; labor market; worker participation; constitutional regulation.

## 1 INTRODUÇÃO

A participação do trabalhador na gestão das empresas é um tema de crescente relevância no cenário jurídico e social contemporâneo brasileiro. Historicamente, as relações de trabalho têm se pautado por uma estrutura hierárquica, na qual a capacidade decisória se concentra, primordialmente, nas mãos dos empregadores. No entanto, a Constituição Federal de 1988 ao estabelecer a valorização social do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da República (art. 1º, IV) e ao prever a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados (art. 7º, XI), possibilita uma compreensão mais democrática e inclusiva das dinâmicas empresariais. Esse avanço ganhou contornos ainda mais urgentes com o reconhecimento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), da omissão do Congresso Nacional em regulamentar o direito de participação do trabalhador na gestão das empresas, determinando um prazo de dois anos para a criação de lei específica. Essa decisão judicial ressalta a importância de aprofundar a discussão sobre os mecanismos e desafios para a efetivação desse direito fundamental, buscando um equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalho em prol de um desenvolvimento social e econômico mais justo e sustentável.

Nessa perspectiva, o presente estudo tem como objetivo analisar o contexto atual do mercado de trabalho e as implicações jurídico-sociais da democratização da participação do trabalhador na gestão das empresas no Brasil, considerando a omissão legislativa e o imperativo regulatório desse direito, conforme determinado pelo STF. Para tanto, buscar-se-á identificar os entraves legais e institucionais que dificultam a efetiva participação dos trabalhadores na gestão empresarial, à luz da legislação atual e da omissão do Congresso Nacional, buscando investigar os potenciais impactos e benefícios da participação dos trabalhadores na gestão das empresas.



E dentro deste contexto, o problema que inspira essa pesquisa é: quais são os principais desafios jurídicos, sociais e práticos enfrentados na democratização da participação do trabalhador na gestão das empresas no Brasil, considerando a lacuna legislativa e a determinação do Supremo Tribunal Federal para a regulamentação desse direito.

Ademais, a justificativa para esta pesquisa é multifacetada e abrange aspectos jurídicos, sociais, científicos e pessoais. Juridicamente, ela pode contribuir para preencher a lacuna legislativa apontada pelo STF, auxiliando na formulação de um marco legal robusto. Socialmente, visa promover a dignidade laboral, a integração e o empoderamento dos trabalhadores, combatendo, assim, a precarização, e fomentando ambientes de trabalho mais justos. Cientificamente, contribuirá para a produção de conhecimento original sobre um tema complexo e em evolução no Direito do Trabalho brasileiro, oferecendo subsídios para futuras pesquisas e políticas públicas. Pessoalmente, representa a oportunidade de aprofundar o conhecimento sobre um tema que impacta diretamente a vida dos trabalhadores e de contribuir para um futuro mais equitativo nas relações de trabalho.

Para alcançar os objetivos propostos e responder ao problema de pesquisa, a metodologia a ser utilizada será a do método dedutivo. Partindo de premissas gerais sobre o tema, buscar-se-á inferir conclusões específicas sobre a realidade brasileira. Quanto aos meios, a pesquisa se valerá de uma abordagem documental e bibliográfica, com análise de leis, jurisprudências, projetos de lei e produções acadêmicas sobre o tema; e a finalidade da pesquisa é apresentar um resultado qualitativo, com uma compreensão aprofundada dos desafios, nuances e implicações da democratização da participação do trabalhador na gestão das empresas.

## 2 OBJETIVOS FUNDAMENTAIS DA REPÚBLICA FEDERATIVA BRASILEIRA E A DIGNIDADE LABORAL

Dois são os marcos fundamentais na garantia da dignidade laboral como um fundamento da vida humana: a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social e estabelecer os padrões globais de trabalho a fim de melhorar as condições de vida e de labor, trazendo, assim, dignidade ao trabalhador; e a Declaração Universal dos Direitos Humanos,



proclamada em 1948, que abraçou a dignidade como base da pessoa humana e elevou os direitos trabalhistas ao patamar de direitos universais.

Seguindo essa perspectiva, a dignidade da pessoa humana foi elevada à categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil na Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III. Junto à soberania, à cidadania e aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, ela compõe o arcabouço do Estado Democrático de Direito brasileiro e orienta suas ações, as quais são expressas no texto constitucional no artigo 3º sob a forma de objetivos fundamentais, a saber: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização bem como a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer forma de discriminação. Sendo assim, princípios e objetivos se complementam com o fim de promover a dignidade da pessoa humana a todo e qualquer cidadão brasileiro.

## 2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO MEIO AMBIENTE LABORAL E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

O romance naturalista “Germinal” (1885), do francês de Émile Zola, apesar de ser uma obra ficcional, expõe a situação degradante de trabalhadores das minas de carvão na França no século XIX, na época da Revolução Industrial, não só no ambiente de trabalho, mas também no ambiente doméstico. Na obra, Étienne Lantier vai trabalhar na mina Voreux e é submetido, junto aos outros mineiros, a condições laborais precárias. Diante desse contexto, o protagonista, movido pelo desejo de mudança e pelos ideais de direitos trabalhistas que despontavam na classe operária, lidera uma greve. Para construir sua obra, Zola chegou a trabalhar durante dois meses em uma mina de carvão onde também ocorreu uma greve, tendo como objetivo se aproximar da dura realidade daqueles trabalhadores atravessada por jornadas exaustivas e excessivas, baixos salários e fome.

Esse cenário de desumanização e exploração dos trabalhadores foi gradativamente sendo combatido e alterado com a implantação e implementação de leis de proteção à integridade física e moral destes, bem como o surgimento de instituições cuja finalidade era atender e defender os interesses da classe trabalhadora. Desse processo resultou, em 1998, a Declaração da OIT sobre os



Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, emendada em 2022, cujo intuito é promover um trabalho decente baseado nos valores humanos básicos. Para tal objetivo, a referida Declaração estabelece cinco princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores, a saber: a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e a segurança e saúde no trabalho. Fica evidente, portanto, a vinculação basilar destes à dignidade da pessoa humana.

Sendo o alicerce sobre o qual se constrói um ambiente laboral justo e equitativo, a dignidade da pessoa humana não deve se limitar a um ideal abstrato, mas se manifestar de forma concreta na proteção do trabalhador contra a exploração e a coisificação. Segundo o jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado (202, P. 231):

A Constituição da República Federativa do Brasil se caracteriza por uma matriz essencialmente humanista, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Dessa forma, ao projetar a dignidade humana e a democracia no centro da construção de uma nação mais justa, o texto constitucional faz com que seus fundamentos se desdobrem nos princípios constitucionais do trabalho. Para o trabalhador, tais princípios são essenciais, pois são a base do ordenamento jurídico e, conseqüentemente, o alicerce do Direito do Trabalho, ou seja, eles funcionam como uma bússola, orientando a interpretação e a aplicação das leis, e oferecem uma proteção robusta contra abusos e injustiças. Em suma, eles não só validam as leis existentes, mas também servem como um guia para a criação de novas normas, garantindo que o trabalhador seja sempre tratado com dignidade, justiça e respeito.

Neste sentido, os princípios são importantes mecanismos jurídicos para convalidar a criação e aplicação das leis, conforme destacam Pozzetti, Pozzetti e Pozzetti (2020, p. 178) “Os Princípios são mecanismos normativos que subsidiam a construção de uma norma jurídica. Nenhuma Lei terá força jurídica, caso descumpra os Princípios Jurídicos, uma vez que quem constrói os princípios é a própria sociedade de determinada região/país em virtude da sua cultura e costumes”.



Seguindo esta linha de raciocínio, ao analisar os limites estruturais para a incidência da dignidade humana nas relações de trabalho, Vecchi, Garcia e Pilau Sobrinho (2020, p. 269) esclarecem que ela se materializa no Direito do Trabalho por meio de um dos seus princípios, o da proteção, cujo objetivo é “[...] diminuir a desigualdade material entre patrões e empregados por meio de compensações jurídicas.” Nesse sentido, o princípio da proteção busca compensar uma relação de desigualdade estrutural e contratual entre os sujeitos hipossuficientes e os sujeitos em situação de dominância econômica, salvaguardando a dignidade do trabalhador em face do poderio econômico do capital. Contudo, (Vecchi; Garcia; Pilau Sobrinho (2020, p. 283) destacam que:

[...] o princípio da dignidade humana, em especial, no campo das relações de trabalho subordinado, não consegue escapar dos limites estruturais do modo de produção capitalista. Dessa forma, a pessoa humana, fim em si, ao adentrar nessas relações, transmuta-se em meio para um fim externo, a valorização do capital.

Assim, sem menosprezar a importância do reconhecimento e da aplicação do princípio da dignidade humana no campo das relações de trabalho, mesmo com os limites apontados, urge que se encontrem outras formas de sociabilidade, nas quais o princípio da dignidade humana possa se realizar mais intensamente.

Dessa maneira, percebe-se que, ao criar meios e mecanismos que possibilitam a exploração do ser humano por outro, o modo de produção capitalista desafia a plena realização do princípio da dignidade da pessoa humana, demandando a superação do tratamento do trabalhador como um mero meio e o reconhecimento de sua condição de fim em si mesmo.

Nesse viés, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, enumera uma série de direitos sociais que asseguram as condições mínimas de existência digna para os trabalhadores. Todavia, a efetivação completa da dignidade no trabalho transcende a simples garantia de direitos básicos. Diante disso, o próprio texto constitucional, no mesmo artigo, no inciso XI, apresenta uma ferramenta que pode mitigar esse conflito, permitindo que o trabalhador atue de forma mais ativa na organização do seu trabalho: a participação na gestão da empresa. Como veremos na terceira seção, a participação do trabalhador na gestão não é apenas uma questão de eficiência produtiva ou justiça social, mas uma exigência intrínseca da dignidade humana.





Além disso, a Constituição Federal elevou os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa à condição de fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme disposto no artigo 1º, inciso IV. Essa escolha não foi casual, mas sim resultado de um processo histórico de reconhecimento da centralidade do trabalho na vida humana e do papel indispensável da atividade econômica na construção do Estado Democrático de Direito. Trata-se de um duplo fundamento que expressa a busca por equilíbrio: de um lado, a valorização do trabalho humano, elemento que confere dignidade, identidade e integração social ao indivíduo; de outro, a livre iniciativa, expressão da autonomia privada, da liberdade econômica e da criatividade empreendedora.

O valor social do trabalho não se limita a reconhecer a importância da atividade laboral como meio de subsistência, mas o eleva a um princípio que orienta todo o ordenamento jurídico. O trabalho, no constitucionalismo brasileiro, não é visto apenas como relação contratual, mas como base para a efetivação da dignidade humana e da cidadania. Já a livre iniciativa, por sua vez, não é concebida como uma liberdade absoluta, mas como um direito fundamental condicionado ao atendimento de sua função social, conforme previsto no artigo 170 da Constituição. Isso significa que o exercício da atividade econômica deve estar em consonância com valores como justiça social, redução das desigualdades e respeito aos direitos trabalhistas.

Assim, percebe-se que os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, quando compreendidos de forma integrada, oferecem um alicerce normativo para a construção de uma ordem econômica e social justa e equilibrada. Essa complementaridade projeta-se diretamente no tema da participação do trabalhador na gestão da empresa, pois a democratização das relações produtivas não nega a livre iniciativa, mas a qualifica, ao incorporar a dimensão social do trabalho como elemento constitutivo do processo decisório empresarial. Dessa forma, fortalece-se a noção de que a atividade econômica deve servir ao desenvolvimento humano e coletivo, e não apenas à acumulação de capital.

## 2.2 PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS DAS EMPRESAS

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (PLR) constitui uma das formas mais expressivas de concretização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República previstos no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. Trata-se de um instrumento que busca



harmonizar os interesses do capital e do trabalho, ao permitir que o empregado, além de receber sua remuneração habitual, seja também beneficiado pelos ganhos decorrentes do desempenho econômico da empresa.

O texto constitucional, em seu artigo 7º, inciso XI, assegura a participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração e condicionada a lei específica. Tal previsão reforça a ideia de que o trabalhador não deve ser visto apenas como fator de produção, mas como partícipe no processo econômico, de modo a compartilhar os frutos da atividade que ajudou a construir. Essa perspectiva rompe, ainda que parcialmente, com a lógica tradicional de exploração, promovendo uma maior integração entre empregadores e empregados.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 10.101/2000 regulamentou a participação nos lucros ou resultados, estabelecendo que ela deve ser fruto de negociação entre empresa e trabalhadores, com a participação de entidades sindicais, ou por meio de comissões paritárias. A lei prevê que a PLR não substitui nem complementa a remuneração devida, tampouco se incorpora ao salário, mantendo caráter estritamente eventual e desvinculado das verbas trabalhistas habituais. Tal característica preserva sua natureza de incentivo e de mecanismo de motivação, evitando distorções nas relações de trabalho.

Sob o aspecto social, a participação nos lucros cumpre relevante função ao estimular a cooperação, aumentar a produtividade e reduzir conflitos entre empregadores e empregados. A percepção de que o sucesso da empresa se traduz em benefício direto para os trabalhadores fortalece o sentimento de pertencimento e engajamento coletivo, favorecendo um ambiente organizacional mais equilibrado e democrático. Por outro lado, sob a ótica econômica, a PLR contribui para a valorização do capital humano e pode representar diferencial competitivo, especialmente em tempos de intensa transformação tecnológica e de globalização.

Entretanto, não se pode ignorar os desafios que ainda cercam a efetividade desse instituto. Muitas empresas, especialmente as de menor porte, alegam dificuldades em implementar mecanismos de participação nos lucros, seja pela instabilidade financeira, seja pela ausência de cultura de negociação coletiva mais amadurecida. Além disso, em determinados contextos, a PLR pode ser utilizada de forma distorcida, funcionando como substituto velado de parte do salário, em afronta ao princípio da irredutibilidade salarial e à própria finalidade constitucional do instituto.





Nesse cenário, a participação dos trabalhadores nos lucros deve ser compreendida não apenas como um benefício econômico, mas como um mecanismo de democratização das relações produtivas. Ao garantir que o trabalhador participe do êxito da empresa, promove-se a justiça social e reforça-se a ideia de que a atividade econômica deve cumprir sua função social. Ademais, esse instituto se conecta de forma direta à discussão sobre a participação do trabalhador na gestão, uma vez que, para que a PLR seja efetiva e justa, exige-se transparência, diálogo e cooperação, elementos que caminham no sentido da democratização empresarial.

Portanto, a participação nos lucros ou resultados representa uma ponte entre a valorização do trabalho e a livre iniciativa, sendo expressão concreta da busca constitucional por equilíbrio nas relações de produção. Sua adequada regulamentação e aplicação não apenas beneficiam trabalhadores e empregadores, mas também contribuem para o desenvolvimento social e econômico do país.

### 3 TRABALHO: UM MECANISMO DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

Uma das formas de refletir sobre a existência humana e os temas que a compõem é por meio dos mitos, pois eles são estruturas psicológicas complexas compostas de imagens que nos levam a explorar e a entender a condição humana com sua linguagem simbólica. Nesse sentido, quando se pensa no trabalho e seu significado para o homem, o mito grego de Sísifo nos traz elementos significativos para uma reflexão sobre o trabalho. Condenado por Zeus por enganar os deuses e, até a morte, Sísifo empurrava eternamente uma enorme pedra montanha acima de onde ela, inevitavelmente, rolava. Tal narrativa reproduz a percepção grega do trabalho braçal como uma punição. Para os antigos gregos, o trabalho manual, chamado de *ponos*, era uma atividade degradante, associada à necessidade e ao sofrimento. Ele se opunha à *scholé*, o tempo livre dedicado ao ócio intelectual, à filosofia e à política, que era a verdadeira expressão da liberdade e da dignidade humana. Desse modo, a labuta de Sísifo simbolizava essa tarefa repetitiva que aprisionava o indivíduo em um ciclo de esforço árduo.

Essa visão também é reproduzida em Roma Antiga, de onde veio a origem da palavra trabalho, a saber, do latim *tripalium*, instrumento de tortura usado para torturar escravos e prisioneiros, aos quais era destinado o trabalho braçal. Ao longo da história



a visão em relação ao trabalho mudou, como se verá nesta seção, afastando-se dessa perspectiva negativa. Hoje, ele, em sua essência, transcende a mera função econômica de produzir bens e serviços, configurando-se como um dos pilares fundamentais para a integração social. Historicamente, as relações de produção moldaram a organização das comunidades, estabelecendo hierarquias, papéis e laços de cooperação que conferem ao indivíduo um senso de pertencimento e identidade coletiva. Ao participar ativamente da vida profissional, o indivíduo não só adquire os meios para sua subsistência, mas também se insere em redes de relacionamento que são essenciais para o seu desenvolvimento pessoal e para a coesão do grupo. A esfera do trabalho, portanto, opera como um microcosmo social onde se manifestam valores, normas e interações que conectam o ser humano à sociedade da qual ele faz parte, combatendo o isolamento e fomentando a colaboração mútua.

### 3.1 DO DEVER AO DIREITO: CONCEITO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO “TRABALHO”

A Sociologia Compreensiva de Max Weber fornece uma ferramenta científica valiosa para a reflexão sobre as mudanças de visão acerca da prática do trabalho ao longo da História. Isso porque os estudos de Weber se voltam para compreender o sentido subjetivo da ação, ou seja, diferente dos outros pensadores da Sociologia Clássica, como Émile Durkheim, cuja preocupação maior eram os fatos, ou de Karl Marx, com seu foco nas questões estruturais e econômicas, o sociólogo alemão se debruça sobre como a ação do indivíduo reverbera socialmente. Nesse sentido, a sua obra “A Ética Protestante e o ‘Espírito’ do Capitalismo” traça uma relação crucial entre o surgimento do capitalismo no século XVI e o desenvolvimento da Reforma Protestante no que diz respeito a troca de valores entre essas duas ideologias.

Sob essa perspectiva, o capitalismo tem como princípio a racionalização das ações humanas, orientando-as para finalidades prévias, o que foi ao encontro do pensamento calvinista com a sua ideia de salvação por meio da ascese. O calvinismo, especificamente o puritanismo, construiu uma nova ética do trabalho, repensando-o de modo que houve o abandono da visão clássica, medieval e, até católica do trabalho como uma punição e a adoção da ideia de trabalho como uma dádiva, isto é, uma forma de dignificar o homem, edificando a alma e enobrecendo o espírito. Assim, para os calvinistas, o trabalho leva o homem a Deus: Ele elege previamente os salvos,



sendo o trabalho sem descanso que resulta em acúmulo de riqueza considerado um sinal de graça, um sinal de eleição divina. Neste sentido Richard Baxter, ao citar Weber (2004, p. 143-144) destaca que:

O “descanso eterno dos santos” está no Outro Mundo; na terra o ser humano tem mais é que buscar a certeza de seu estado de graça, “levando a efeito, enquanto for de dia, as obras daquele que o enviou”. Ócio e prazer, não; só serve a *ação*, o agir conforme a vontade de Deus inequivocamente revelada a fim de aumentar sua glória. A *perda de tempo* é, assim, o primeiro e em princípio o mais grave de todos os pecados. Nosso tempo de vida é infinitamente curto e preciso para “consolidar” a própria vocação. [...] o tempo é infinitamente valioso porque cada hora perdida é trabalho subtraído ao serviço da glória de Deus.

Constata-se, então, que o calvinismo, na sua valorização extrema do trabalho, condena a preguiça e o ócio, vendo-os de forma pecaminosa. Desse modo, o ideal calvinista é de um trabalhador exemplar. Por conseguinte, estabelece-se um novo modo de viver, impulsionando os indivíduos à disciplina e ao rigor do trabalho, pois isso era uma vocação, um mandamento de Deus que colocava o labor como um dever religioso. Portanto, essa ideologia, na visão de Weber, alinhou-se muito bem com o espírito do capitalismo, visto que o ascetismo pregado pelos calvinistas, cujos valores eram calcados na disciplina, poupança e valorização do trabalho, foi propício e essencial para o desenvolvimento desse sistema econômico.

Com o passar do tempo e, conseqüentemente, avanço do capitalismo, sobretudo na sua era industrial, emergiu o trabalho moldado pelas exigências de uma nova realidade: a das fábricas. Nesse contexto do século XVIII e XIX, marcado por duas Revoluções Industriais, o trabalho era exaustivo, com jornadas em torno de 14 horas diárias, sem legislações próprias e, tampouco, proteção ao trabalhador, pois se valorizava mais a produção do que as condições de vida deste. Na lógica desse capitalismo fabril, o homem que não trabalhasse era mal-visto por não ser produtivo de modo que até as crianças trabalhavam.

Vale ressaltar que o ser humano, artesão no passado — durante o Renascimento Comercial — dono da matéria-prima e das suas ferramentas, agora no sistema fabril só possuía a sua força de trabalho, a qual vendia a um capitalista. Conforme Leo Huberman (1984, p. 125), em “História da Riqueza do Homem”:

Os trabalhadores perderam completamente sua independência. Não possuem a matéria-prima como ocorria no sistema de corporações, nem os instrumentos, tal como no sistema doméstico. A habilidade deixou de ser tão



importante como antes, devido ao maior uso da máquina. O capital tornou-se mais necessário do que nunca. Do século XIX até hoje.

Assim nasceram os assalariados que, diferente dos artesãos, não vendiam o produto de seu trabalho, mas o seu próprio trabalho, ficando suscetíveis à exploração dos donos do capital e dos meios de produção. A empresa tinha se assenhorado da posição de destaque no processo produtivo. Ocorre que esses assalariados, os proletários, eram submetidos a condições de trabalho degradantes, com jornadas excessivas, acidentes constantes, não apenas pela falta de proteção à sua integridade física, mas também pela própria insalubridade das fábricas, baixos salários e, até servidão vitalícia. Ademais, havia a superexploração das mulheres e crianças por serem mão de obras mais baratas. A situação era tão extrema que, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 30), “O trabalho das mulheres e menores foi bastante utilizado sem maiores preocupações. Na Inglaterra, os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato muito comum nas atividades algoeiras de Lancashire”. Assim, o ato de ofertarem crianças e adolescentes evidencia a completa mercantilização da vida humana, a desumanização em favor do lucro. A Revolução Industrial, apesar de seus avanços tecnológicos, sustentou-se, em grande parte, sobre a redução do trabalhador a níveis degradantes.

Nesse contexto de degradação do trabalho operário, a luta por melhores condições laborais começou a despontar, principalmente, com a formação de sindicatos que, apesar de serem considerados, inicialmente, como criminosos na Inglaterra e na França, consolidavam a ação dos trabalhadores na defesa dos seus interesses. Foram essas associações que moldaram o direito do trabalho, em paralelo às intervenções do Estado. Dessa forma, as primeiras legislações trabalhistas foram ligadas às questões da indústria e só posteriormente abarcam outras atividades conforme estas se desenvolvem.

Sendo assim, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 30), “Na legislação industrial predomina o propósito de proteger o trabalho do menor e da mulher e o de limitar a duração da jornada de trabalho. Assim, a maior parte das leis dessa época destina-se a esses objetivos”. Prova disso é que na Inglaterra, a “Factory Act” de 1802 estabeleceu limites para o trabalho dos menores, embora com uma fiscalização ineficiente. Além disso, ela também foi conhecida como “Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes” e foi focada em trazer melhorias para o trabalho nas fábricas, influenciando a legislação de outros países.



Nesse caminho de progresso das garantias trabalhistas, em 1833, outra “Factory Act” proibiu o trabalho de crianças menores de 9 anos e limitou a jornada para aquelas entre 9 e 13 anos. Aos poucos, outros países, como França e Alemanha, seguiram o exemplo, criando legislações similares. Essas medidas representaram um marco na conscientização sobre os direitos da infância, embora sua implementação tenha enfrentado resistência de industriais.

Portanto, com o olhar mais humano e menos mercantil para as relações laborais, outras medidas análogas passaram a surgir na Inglaterra, tal qual a “Lei das Fábricas” de 1844, instituindo para as mulheres o dia de trabalho de 10 horas, seguindo-se as Leis de 1850 e 1853, cuja base era a fixação da jornada geral de trabalho dos homens em 12 horas, e a Lei de 1842, proibindo o trabalho de mulheres e menores em subsolo. Por fim, a França, em 1814, estabeleceu a proibição do trabalho aos domingos e feriados, seguindo antiga tradição corporativa, e, em 1848, determinou a jornada de trabalho geral máxima de 12 horas. Todo esse avanço irradiou para as Constituições dos Estados nacionais, fazendo com que o trabalho se tornasse um direito-dever, vital não apenas no plano individual, mas também no plano coletivo.

## 3.2 OS RENDIMENTOS DO TRABALHO NECESSÁRIOS À SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES DO TRABALHADOR

A primeira constituição contendo direitos trabalhistas foi a Constituição do México de 1917. Fruto da Revolução Mexicana, ela estabelece, dentre várias garantias, o direito ao salário-mínimo, no seu artigo 123 e à igualdade salarial. Ademais, a Constituição de Weimar, de 1919, trouxe avanços significativos também ao prever um sistema de seguridade social e a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, no seu artigo 165. Embora essa legislação não tenha sobrevivido ao colapso da República de Weimar, seu legado influenciou o “welfare state” europeu — Estado do Bem-Estar Social — e ajudou na construção da noção de que o salário deve assegurar não apenas a sobrevivência do ser humano, mas também as condições dignas de vida, incluindo a previdência e a repartição justa dos ganhos produtivos.

No Brasil, tanto as leis trabalhistas quanto a justiça social chegaram tardiamente, pois o país, além de majoritariamente agrário ainda no início do século



XX, também vivenciou um longo período de escravidão. Na visão de Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 128), “Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil”. De certo, são incompatíveis com a justiça social a prática que objetifica o ser humano e o Estado que legitima isso ao não assegurar condições dignas de vida aos trabalhadores, tampouco um salário. Prova disso é que a primeira norma de proteção ao trabalhador só surgiu em 1891, com o Decreto nº 1313, o qual regulamentava o trabalho dos menores nas fábricas do Rio de Janeiro, Capital Federal.

Nesse sentido, no período da República Velha, devido ao movimento operário influenciado por imigrantes europeus, ocorriam ocasionalmente greves, visando, em grande parte, à melhoria salarial e à redução da jornada diária de trabalho. Ademais, a entrada do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, logo após a fundação desta, resultou, ainda que não de forma imediata, a promoção no diálogo entre Estado, empregadores e trabalhadores, iniciando o processo de implantação da justiça social. Seguiram-se, então, diversos diplomas legais como o Decreto N° 4.982, de 1925, cujo texto garantia o direito a férias remuneradas; a Lei n° 62, de 1935, que, dentre outros, assegurava o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho; a Lei n° 185, a primeira a tratar do salário mínimo, e o Decreto-Lei n° 399, de 1938, o qual instituiu as Comissões de Salário Mínimo responsáveis por definir os valores regionais, levando em consideração necessidades básicas de alimentação, transporte, moradia, vestuário e higiene.

Finalmente, em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu a vasta legislação trabalhista dispersa produzida até então. Conforme Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 98), “Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho [...] tem um significado que não pode ser desconhecido; porém, vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre as relações coletivas do trabalho, em nada contribuiu [...]”. Justifica-se essa visão do autor o fato de que uma análise holística nos permite ver a ação do Governo Getúlio Vargas como uma espécie de doação de um código aos trabalhadores cujo objetivo era angariar para o presidente o epíteto de “Pai dos Pobres” ou “Pai da Legislação Trabalhista”, e reforçar o aspecto de proteção social ao qual Vargas queria ser associado, criando, assim, um laço de afetividade entre ele e a classe trabalhadora. Prova disso, é que a CLT possui forte influência da





Carta del Lavoro (1927), criada na Itália em 1927 pelo Governo Benito Mussolini, a qual guiava a relação de trabalho entre patrão, Estado e trabalhador. Mussolini, como um grande líder populista à época, operava a conquista da massa operária por meio da legislação trabalhista. Do mesmo modo, Vargas construiu uma fundação sólida por meio de uma série de ações anteriores à CLT como a criação do Ministério do Trabalho em 1930 e a instituição da obrigatoriedade da Carteira de Trabalho em 1932. Com isso, Vargas procurou engendrar um governo que reforçasse o Poder Executivo e, conseqüentemente, a sua própria liderança. Portanto, o estabelecimento da CLT foi, na verdade, resultado de uma longa pressão social construída desde a Proclamação da República até os anos 30, ou seja, ela foi obtida graças ao movimento dos trabalhadores após décadas e décadas de opressão dos operários.

Esse viés analítico é corroborado por Mauricio Godinho Delgado que chama a ditadura getulista de “fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho” no Brasil. Nesse momento, segundo Delgado (2020, p.132), o Estado é amplamente intervencionista e atua na questão social.

Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Dessa maneira, para Delgado, quando se compara as fases iniciais do Direito do Trabalho no país, é possível observar que a transição de manifestações primárias para a institucionalização da área ocorreu de modo abrupto, sem o necessário período de maturação político-jurídico inerente às principais experiências europeias. Conseqüentemente, o Direito do Trabalho não conseguiu evoluir democraticamente no Brasil, pois foi estruturado sob uma matriz fundamentalmente corporativista e autoritária, impedindo, assim, o debate e amadurecimento de propostas de gestão de conflitos no seio da sociedade civil, o que resultou em um modelo fechado, centralizado e compacto cuja duração se deu até a promulgação da Constituição de 1988.

Nesse ínterim, entre a promulgação da CLT e da Constituição de 1988, alguns direitos importantes foram sendo conquistados, como o 13º salário (Lei nº 4.090/62), o salário-família (Lei nº 4.266/63), o FGTS (Lei nº 5.107/66) e o Programa de



Integração Social, cuja finalidade é a regulamentação da participação do trabalhador no desenvolvimento global das empresas, sem que possa ser definido como um sistema de participação dos lucros. Com a chegada da Constituição de 1988, a Constituição Cidadã, os direitos trabalhistas foram fortalecidos, ganhando o status constitucional. Além disso, novos direitos foram incluídos na nova constituição como a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o direito de greve, a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade e o aviso-prévio proporcional. Em relação ao salário mínimo, o texto constitucional de 1988 o vinculou a um padrão de vida digno ao trazer no seu artigo 7º, inciso IV, a determinação de que ele deve ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Acrescenta-se a isso a disposição de que o salário-mínimo só pode ser fixado por lei. Sendo assim, a Constituição de 88 buscou transformar o salário-mínimo em um instrumento de justiça social, mas essa garantia de dignidade ao trabalhador ainda enfrenta o desafio de ser efetivamente equiparado ao custo de vida nacional.

Nesse sentido, conforme Sergio Pinto Martins, “O valor do salário-mínimo não implica dignidade da pessoa humana, em razão de que é ínfimo. Entretanto, é um direito fundamental do trabalhador para que possa sobreviver e também sua família” (2025, p. 210). Dessa forma, o parâmetro estabelecido pelo salário-mínimo é essencial para que o trabalhador não tenha condições de vida sub-humanas, embora esteja longe de realmente satisfazer amplamente suas necessidades. Para isso, o salário-mínimo deveria ser, em janeiro de 2025, de R\$ 7.156,15, segundo pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), levando em conta uma família de quatro pessoas, sendo dois adultos e duas crianças. Por fim, o STF já reconheceu, em 23 de maio de 1996, em uma ação direta de inconstitucionalidade por omissão ajuizada em face da Medida Provisória (MP) 1.415/1996, que fixava o valor do salário-mínimo, a insuficiência do valor deste para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Todavia, expressou que não cabe ao Poder Judiciário a expedição de normativas ante a inércia do Congresso Nacional<sup>1</sup>. Fica, assim, o trabalhador exposto à vulnerabilidade social pela

<sup>1</sup> Vide STF, ADI-MC 1.458-7, j.23-5-1996, rel. Min. Celso de Mello.



falta de um salário-mínimo que lhe conceda, de fato, acesso aos direitos sociais estabelecidos constitucionalmente.

### 3.3 A PRECARIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DO TRABALHO E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

Segundo Reis (2021, p. *on line*) “O encerramento das atividades das fábricas da Ford no Brasil em 2021, tendo como justificativa o seu processo de reestruturação global para reduzir custo e aumentar os lucros, refletiu a desindustrialização pela qual o país passa acentuadamente a partir da década de 1990”. O caso é emblemático visto que a montadora americana tornou-se um símbolo da industrialização brasileira ao ser a primeira a instalar uma fábrica de automóveis no país em 1919. Fato é que essa desindustrialização é, ao mesmo tempo, tanto causa quanto consequência da financeirização, isto é, da crescente dominância da lógica e dos interesses financeiros sobre a produção e a economia real, num complexo ciclo vicioso.

Nesse sentido, a crise do modelo rígido de acumulação (fordista) levou o capital a buscar a acumulação flexível (toyotismo) como forma de reverter a queda da taxa de lucro. No Brasil, o resultado disso foi um parque fabril menos complexo e mais dependente de mão de obra barata e flexível, com o consequente aumento da terceirização e da informalidade nos setores que restaram. Desse modo, a financeirização reforça a precarização do trabalho ao tornar a mão de obra o principal fator de ajuste de custos, trazendo um cenário que exige a redução dos encargos sociais e a instabilidade dos contratos. Assim, o trabalhador é exposto à informalidade, ao trabalho intermitente, à terceirização irrestrita e, mais recentemente, ao fenômeno da uberização.

Na obra “A Corrosão do Caráter”, o sociólogo e historiador norte-americano Richard Sennett utiliza a história de Enrico e seu filho, Rico, como uma metáfora central para ilustrar as consequências do capitalismo flexível na vida e na identidade dos trabalhadores. Sennett reencontra Rico 15 anos depois de entrevistar o pai deste para escrever um livro. Enrico fora faxineiro sindicalizado, tivera sua vida moldada por horários fixos e um caminho profissional linear. Ele sabia exatamente o que esperar do futuro: uma aposentadoria segura, um salário estável e a possibilidade de planejar a vida de sua família a longo prazo. Dessa forma, Enrico representa a era do capitalismo fordista, caracterizada por empregos estáveis e uma rotina previsível. Por



outro lado, Rico alcançou o sucesso financeiro como um executivo bem-sucedido, mas sua vida profissional era marcada por uma constante deriva. Isso porque a frequente mudança o impedia de estabelecer raízes e de sentir que suas ações tinham um propósito a longo prazo. Rico é o reflexo de uma geração moldada pelo capitalismo flexível.

Para Sennett, o caráter de Enrico fora forjado na dedicação, na lealdade e na disciplina da rotina. Embora seu trabalho fosse monótono e hierárquico, Enrico encontrava nele um senso de propósito e dignidade. Assim, a estabilidade do emprego permitia que ele construísse laços sociais na comunidade e sentisse que sua vida tinha uma narrativa coerente. Já Rico, em um mundo flexível, aprendeu que, para ter sucesso, devia ser desapegado e pragmático: a lealdade a uma empresa ou a um trabalho é visto como uma fraqueza, destruindo os laços sociais e a confiança mútua que eram importantes para seu pai. Segundo Sennett (2015, p. 24),

Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. Se eu fosse explicar mais amplamente o dilema de Rico, diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável.

Logo, pode-se verificar que Sennett entende como caráter não apenas a personalidade, mas também o valor que atribuímos às nossas ações e a forma como nos relacionamos com o mundo, manifestando-se por meio da lealdade, da confiança mútua, da intenção de longo prazo e do hábito de rotina. Portanto, ele mostra como o atual modelo econômico exige uma flexibilidade e mobilidade tão extremas que o indivíduo, para sobreviver no mercado de trabalho, é forçado a sacrificar a estabilidade e a profundidade de vínculos e de sua própria narrativa de vida, resultando em uma profunda crise existencial e na corrosão de seu “caráter”. Desse modo, não se trata apenas de um problema econômico, mas de uma crise existencial e moral causada pela precarização do trabalho. Acerca dessa precarização, é importante pontuar o processo do enfraquecimento dos direitos trabalhistas no território nacional que potencializa a vulnerabilidade social do trabalhador por meio da degradação de sua



identidade e dos laços coletivos. Conforme o sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (p.328, 2025),

As propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada, de desindustrialização tiveram, inicialmente no governo Collor e posteriormente no governo Fernando Henrique Cardoso, forte impulso, uma vez que ambos, cada um a seu modo, se adaptaram e seguiram no essencial uma política de corte neoliberal. Paralelamente à retração da força de trabalho industrial, ampliou-se também o subproletariado, os terceirizados, os subempregados, ou seja, as distintas modalidades do trabalhador precarizado. Coube ao governo FHC intensificar o processo de desmontagem dos parques direitos trabalhistas, construídos durante várias décadas de luta e ação dos trabalhadores.

Sendo assim, o emprego industrial, historicamente a base da consolidação do Direito do Trabalho, a saber, o vínculo formal, a CLT e a sindicalização forte, é drasticamente reduzido. A desindustrialização liquida essa fonte de emprego de melhor qualidade. Consequentemente, com a ausência de salários fixos, a insegurança de renda e a falta de acesso a direitos sociais, surge a vulnerabilidade econômica.

Por fim, completando o cenário nada promissor, indo na contramão do que Mauricio Godinho Delgado chama de “o projeto humanista, social, inclusivo e democrático da Constituição de 1988” (p. 160, 2020), a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/ 2017) acolheu as teses ultraliberais do Estado Mínimo, submetendo-se à imposição da agenda dos interesses do poder econômico e, “[...] de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhista, completado por severas restrições à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.” (*Ibid.*) Essa corrosão dos direitos trabalhistas se deu, principalmente, por meio da criação do trabalho intermitente (nova redação do caput do art. 443 da CLT, com inserção de seu novo § 3º; novo art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, também da CLT); do alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista (nova redação para a Lei n.6.019/1974), da permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); e do enfraquecimento adicional das entidades sindicais com a proibição do desconto da contribuição dos trabalhadores não associados, salvo anuência expressa e prévia destes (novo art. 611, XXVI, CLT). Assim, a Reforma Trabalhista, ao reduzir o poder de negociação dos sindicatos e dificultar o acesso à justiça para os trabalhadores,



afeta a própria aplicabilidade e eficácia do Direito do Trabalho e põe o trabalhador numa condição de vulnerabilidade ainda maior.

## 4 DA PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA GESTÃO DAS EMPRESAS

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, lista os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assegurando-lhes tanto proteções quanto benefícios. Dentre as garantias que o referido dispositivo prevê, no inciso XI está, excepcionalmente, a participação dos trabalhadores na gestão das empresas, a ser definida em lei. Essa norma, portanto, emerge como uma das manifestações mais elevadas da dignidade humana no âmbito do trabalho, um mecanismo para transformar o empregado de mero instrumento de produção em um agente com voz e capacidade de influenciar seu próprio destino laboral, pois concede ao trabalhador a capacidade de contribuir com a tomada de decisões, tornando-o corresponsável pelo ambiente de trabalho e pelos rumos da organização. Consequentemente, no contexto atual, marcado por transformações tecnológicas e por uma crescente demanda por modelos de organização mais horizontais e inclusivos que não só possibilitem mais engajamento e senso de pertencimento do trabalhador no seu processo produtivo, mas também combatam a precarização e exploração do mercado de trabalho, a participação dos trabalhadores na gestão da empresa emerge como um passo crucial para fortalecer essa função integradora.

O sociólogo Ruy Braga, ao investigar os impactos devastadores tanto da difusão do neoliberalismo quanto da precarização do trabalho e analisar como os trabalhadores precarizados reagem a essa espoliação no Brasil, na África do Sul e em Portugal, constata que há uma crise do poder associativo dos sindicatos fordistas. Além disso, conclui que os sindicatos alternativos ao burocratismo fordista não organizam uma parcela significativa dos trabalhadores, além de terem suas bases sociais em países desenvolvidos do Norte Global, onde não há crescimento da participação dos trabalhadores na parte ativa economicamente da população.

Na visão de Braga (2017, p. 36), apesar desse processo não ocorrer de forma homogênea entre os países, é essencial compreender “[...] que as *formas de representação das classes trabalhadoras atravessam uma transição na qual as velhas estruturas organizacionais fordistas, já não são mais eficazes para alterar os rumos*





*desse declínio, enquanto novas experiências organizativas estão ainda em seus estágios embrionários”.*

Nessa perspectiva, a concessão de voz e poder de contribuição de decisão aos empregados de uma empresa supera a imagem tradicional do trabalhador visto apenas como um executor de tarefas, fazendo com que ele passe a ser encarado como um agente ativo, dotado de conhecimento e experiência que pode contribuir significativamente para o sucesso da organização. Isso significa que a participação do trabalhador na gestão das empresas desponta como uma nova forma organizacional no ambiente de trabalho, solidificando-o como um espaço de construção coletiva, no qual a responsabilidade e o êxito são compartilhados. Logo, cabe analisar quais desafios tal forma de organização enfrenta no Brasil para a sua implementação.

#### 4.1 NECESSIDADE DE LEI COMPLEMENTAR FEDERAL PARA REGULAMENTAÇÃO

Segundo Mendes (2025, p. *on line*) “em fevereiro de 2025, no julgamento da Ação Direta de Omissão - ADO 85 - o STF estabeleceu o prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional crie uma lei para a regulamentação do direito de trabalhadores urbanos e rurais à participação na gestão de empresas”.

A necessidade de uma lei complementar federal reside não só na questão de suprimir uma omissão inconstitucional do Legislativo no tema, mas também de elucidar o conceito de participação tendo em vista que ele é ambíguo, ou seja, pode tanto referir-se a uma forma de aproximação do poder quanto a um determinado nível técnico, organizacional ou econômico dentro de uma empresa. A norma que estabelece a "participação na gestão da empresa" no art. 7º, inciso XI, da CF/88 é classificada pelo jurista José Afonso da Silva como norma constitucional de eficácia limitada, definidora de princípio programático, sendo unanimemente adotada pela doutrina majoritária. Isso porque, embora vigente e válida, a norma não possui aplicabilidade plena e imediata, por isso, limitada. Além disso, ela estabelece um programa, um objetivo a ser alcançado pelo legislador ordinário e pelos demais Poderes do Estado. Não cria um direito subjetivo imediatamente exigível pelo trabalhador em juízo, no sentido de "participar da gestão" em qualquer empresa, antes da edição da lei, mas sim um programa a ser concretizado pelo legislador ordinário,



portanto, o direito nela expresso só se torna plenamente exigível após a edição da lei integradora.

Nesse sentido, Silva (2005, p. 299-300) tece uma crítica contundente acerca do uso do advérbio "excepcionalmente":

*A participação na gestão das empresas é admitida apenas excepcionalmente. Não se sabe bem por que o *excepcionalmente*, nem qual o seu alcance. Excepcionalmente em função de quê? Nesses termos, essa participação não chega a ser sequer uma possibilidade de *cogestão*, que importará real poder de co-decisão, sem que necessariamente os trabalhadores, por seus representantes, tenham que integrar a diretoria da empresa. Não raro se propõe a implementação do texto constitucional da empresa, pois o eleito é representante dos acionistas. Outra forma, às vezes, sugerida é a da escolha de um ou dois membros da diretoria, dentre os trabalhadores da empresa, por eleição destes. Isso também não é satisfatório. (2005, p. 299-300, grifo do autor)*

Dessa forma, verifica-se que Silva questiona a falta de critério para definir o que torna a participação um evento "excepcional". A Constituição falha ao não indicar se a exceção se refere ao tipo de empresa, ao setor econômico, à época ou a qualquer outro fator. Ademais, ao limitar a participação a casos excepcionais, o texto constitucional já impõe uma restrição que enfraquece o direito fundamental desde sua origem, pois a regra geral é a não participação, invertendo a lógica de um direito social que deveria ser um objetivo a ser alcançado. Por fim, ele traça um paralelo com a *cogestão* (ou *Mitbestimmung*), o modelo alemão, e conclui que o texto constitucional brasileiro está muito aquém de prever um modelo com real poder de decisão, uma vez que a participação prevista na CF/88, tal como redigida e desregulamentada, não confere um real poder de co-decisão. Assim, a formulação vaga, combinada com a "excepcionalidade" e a ausência de lei, resulta em um modelo que, na prática, se resumiria a uma participação meramente consultiva ou informativa, sem capacidade de influenciar decisões estratégicas da empresa.

Acerca do modelo alemão, no artigo "Os sindicatos na Alemanha: Desafios em uma época de transições", o historiador e cientista político Heiner Dribbusch e o sociólogo Peter Birke detalham a estrutura da participação dos trabalhadores na Alemanha, um dos pilares das relações industriais no país. O sistema alemão é caracterizado por uma representação de interesses dual: o nível sindicato/ associação patronal, que cuida da política salarial e trabalhista por meio de negociações coletivas, e o nível empresarial, que é a representação dos interesses dos trabalhadores por meio dos Comitês de Empresa (Betriebsräte) e da *Cogestão* (Mitbestimmung). Esta é



a participação dos trabalhadores na administração das empresas e surgiu historicamente para democratizar as companhias após a Segunda Guerra Mundial, sendo, na atualidade, a chamada cogestão paritária a de maior relevância e força. Essa forma de cogestão passou a vigorar em 1976 e é obrigatória para sociedades anônimas com 2.000 ou mais trabalhadores. Ela se constitui da representação igualitária em número do capital e dos trabalhadores no conselho de administração da empresa, com a possibilidade dos trabalhadores elegerem seus representantes tanto de dentro da empresa quanto delegados sindicais, em uma proporção pré-estabelecida. Em caso de conflito, quem costuma a ter a presidência, ou seja, o capital, dispõe de um voto de desempate adicional decisivo. Vale ressaltar, ainda, que, para as sociedades anônimas com um mínimo de 500, mas menos de 2.000 trabalhadores, aplica-se a chamada participação de um terço, na qual um terço dos assentos do conselho de administração equivale aos trabalhadores e sindicatos.

Em relação aos Comitês de Empresa, eles são o pilar da representação interna e, embora formalmente independentes dos sindicatos, na prática, existe uma relação de estreita cooperação e interdependência mútua, pois eles cumprem um papel-chave na defesa dos interesses dos trabalhadores, garantindo o cumprimento das cláusulas das convenções coletivas. A presença deles é alta em grandes empresas, quase 90% nas com 500 ou mais trabalhadores, mas baixa em setores como construção, comércio e hotelaria. Conforme Dribbusch e Birke,

A chamada cooperação entre o capital e o trabalho se tornou o elemento determinante do “modelo alemão” de relações industriais. Segundo essa visão, as diferenças entre os interesses do trabalho e do capital não seriam irreconciliáveis, por existir um interesse compartilhado na competitividade das empresas e na economia. A visão foi incorporada ao aprofundamento do Estado social, e as instituições da cogestão a sustentaram. Em contraste com a “cooperação entre o capital e o trabalho”, mas também complementando-a, foram formulados – e se sustentam até hoje – os conceitos relativos ao “sindicalismo de contrapoder”. Esses conceitos colocam maior ênfase nos interesses divergentes do capital e dos trabalhadores. Ambos os conceitos fazem parte da realidade das empresas e da política trabalhista e salarial. Elas raramente se manifestam em estado “puro”, mas em função das circunstâncias concretas, e a capacidade de se impor dos trabalhadores e dos sindicatos é um dos elementos decisivos. Apenas naqueles casos em que forem capazes de representar seus interesses durante um conflito, o capital poderá ser obrigado a fazer concessões. (2021, p. 19)

Nesse sentido, os autores ressaltam que o modelo alemão transcende uma visão simplista de harmonia entre classes. A eficácia da “cooperação entre o capital e o trabalho”, embora institucionalizada pela cogestão e baseada em interesses



compartilhados, não anula o conflito, mas o administra. O sistema só encontra seu equilíbrio real porque essa cooperação é constantemente tensionada e complementada por um "sindicalismo de contrapoder", que reconhece os interesses fundamentalmente divergentes das partes. Portanto, a participação dos trabalhadores na gestão não é uma concessão voluntária do capital; é um espaço de poder cuja efetividade depende diretamente da "capacidade de se impor" dos sindicatos. Em última análise, é a força demonstrada no conflito que obriga o capital a negociar e ceder, fazendo com que esse modelo sirva de base para se pensar como construir um arcabouço jurídico sobre a participação dos trabalhadores na gestão da empresa.

#### 4.2 DOS POSSÍVEIS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA GESTÃO EMPRESARIAL PELO TRABALHADOR

Acerca da rigidez do termo "excepcionalmente" na redação do art. 7º, inciso XI, da CF/88, uma proposta que se encontra em tramitação no Congresso Nacional é o Projeto de Lei nº 1915/2019, de autoria do Senador Jaques Wagner. Esse PL tenta definir o termo e delimitar seu alcance, transformando a exceção em uma regra clara e aplicável ao estabelecer o acréscimo do Título IV-B: "Da Participação dos Empregados na Gestão das Empresas", com as seguintes previsões:

Art. 510-E. As convenções e os acordos coletivos de trabalho disporão sobre a participação de representante dos empregados na gestão das empresas com mais de quinhentos empregados.

Art. 510-F. O representante dos trabalhadores será escolhido entre os empregados ativos da empresa, pelo voto direto, em eleição organizada pela empresa, com a participação das entidades sindicais e da comissão de representantes de empregados a que se refere o Título IV-A desta Consolidação, na forma do regulamento.

*Parágrafo único.* O representante dos empregados estará sujeito a todos os critérios e exigências para o cargo que desempenhará na gestão, previstos em lei e no estatuto ou contrato social da respectiva empresa.

Art. 510-G. O representante dos empregados não participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais, bem como não poderá intervir em qualquer operação social em que tenha interesse conflitante com a empresa, hipótese em que fica configurado o conflito de interesse.

§ 1º Nas matérias em que fique configurado conflito de interesses do representante dos empregados, nos termos do disposto no caput, a deliberação ocorrerá em reunião especial exclusivamente convocada para essa finalidade, da qual não participará o referido representante.

§ 2º Será assegurado ao representante dos empregados, no prazo de até trinta dias, o acesso à ata de reunião e aos documentos anexos referentes às



deliberações tomadas na reunião especial de que trata o § 1º deste artigo. (BRASIL, 2019, p. 1-2)

Art. 510-H. O empregado designado como representante dos empregados no conselho de administração não poderá ser dispensado sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim de sua participação na gestão da empresa.

*Parágrafo único.* Observado o disposto no caput, perderá automaticamente a condição de representante dos empregados na gestão da empresa aquele cujo contrato de trabalho seja rescindido no período da gestão.

Nesse sentido, percebe-se que o PL 1915/2019 é uma tentativa de dar a eficácia plena e o caráter estratégico que José Afonso da Silva sentia faltar ao dispositivo constitucional, mesmo tendo que lidar com a limitação imposta pelo termo "excepcionalmente". Assim, o PL transforma a cláusula vaga em uma condição de aplicabilidade definida (tamanho/natureza jurídica) ao definir a exceção pelo porte da empresa, tornando a regra obrigatória para grandes empresas (critério objetivo); aproxima-se do modelo alemão ao garantir a participação dos trabalhadores no Conselho de Administração, o órgão de poder estratégico e deliberativo da empresa; e cria uma figura com independência e poder real para deliberar em nome dos trabalhadores quando estabelece que representante é eleito pelos empregados e goza de estabilidade, o que reforça sua lealdade ao corpo laboral. É de se destacar que o PL nº 1915/2019, encontra-se tramitando no Congresso Nacional, com última movimentação em 12.11.2025, com pedido de vistas do Senador Fabiano Contarato (<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136077>), tendo ainda um longo caminho a percorrer.

Outro aspecto relevante, nesse contexto, é a questão da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Embora ela não se confunda com participação na gestão, "[...] as melhores possibilidades do regime de participação de lucros repousam sobre a fiscalização do movimento contábil do movimento contábil do empregador [...]" (SILVA, 2016, p 172), ou seja, é vital o controle e transparência na PLR, sendo mecanismos que movem o trabalhador de mero recebedor passivo para um agente ativo de vigilância econômica, mitigando a assimetria de informações e o poder unilateral do capital. Contudo, o pleno exercício do controle democrático e participativo se concretiza apenas na autogestão, tal como praticada nos empreendimentos de Economia Solidária (Ecosol). Nestes, o conceito de fiscalização é superado, pois o trabalhador não apenas audita o lucro do empregador, mas assume a gestão coletiva integral de todos os processos produtivos e financeiros, transformando-se no sujeito de todas as decisões, do controle contábil à distribuição





do resultado, materializando o ideal de superação da relação patrão-empregado em favor da cooperação solidária.

Nessa perspectiva, o artigo “O papel das moedas sociais nas feiras de economia solidária e seu papel no desenvolvimento regional” aborda como a Ecosol é vista como uma forma de consumir, produzir, vender e trocar, que busca quebrar o ciclo entre exploradores e explorados. Seus pilares são a cooperação e o fortalecimento de grupos e comunidades, nos quais não prevalece a relação de patrão e empregado, visando o bem de todos e a satisfação das necessidades individuais pensando no conjunto. É um movimento que cresce à medida que o capitalismo gera crises e desigualdade traçando um paralelo com o princípio da participação dos trabalhadores na gestão das empresas, e levando em conta que o art. 7º, XI, da CF/88, visa mitigar a tradicional relação capital-trabalho, para, assim, inserir os trabalhadores na esfera decisória e de controle e promover uma maior democratização econômica, a Ecosol contempla e expande esses ideais.

## 5 CONCLUSÃO

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de se verificar quais são os principais desafios jurídicos, sociais e práticos enfrentados na democratização da participação do trabalhador na gestão das empresas no Brasil, considerando a lacuna legislativa e a determinação do Supremo Tribunal Federal para a regulamentação desse direito. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, à medida em que se realizou uma pesquisa nas diversas fontes doutrinárias e legislativas existentes. Entretanto; embora esteja em análise o PL nº 1915/2019, esta tarefa está longe de ser concluída pelo Congresso Nacional, tendo em vista os diversos entraves que o mundo do trabalho vem apresentando na atualidade. Desta forma, a decisão do STF em estabelecer prazo para que o Congresso Nacional cumpra com o seu dever de legislar à respeito do assunto, parece-nos ser uma forma de pensar e buscar soluções para se criar ou manter empregos, no Brasil, frente aos grandes desafios que a globalização vem impondo a todos os países do mercado comum.

## REFERÊNCIAS





ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Senado. **Projeto de Lei nº 1915, de 28 de março de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidania/visualizacaomateria?id=136077> Acesso em 10 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIAS, Alane Amorim Barbosa; CUNHA, Fabiane Correia da; ARAÚJO, Tiago Vinícios Conceição. O papel das moedas sociais nas feiras de economia solidária e seu papel no desenvolvimento regional. **Cadernos Gestão Social**, v. 6, n. 2, 2017.

DRIBBUSCH, Heiner; BIRKE, Peter. Os Sindicatos na Alemanha. Desafios em uma época de transições. **Estudo, Trabalho e Justiça Social**. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil, agosto 2021. Disponível em: <https://brasil.fes.de/publicacoes/8.html?cHash=a9d8b7a6d7f5d60c57cbd61007bbe277> Acesso em: 10 nov. 2025.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri; MARTINS FILHO, Ives G. S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1984.

MENDES, Lucas. **STF dá 24 meses para Congresso regulamentar participação de trabalhadores na gestão de empresas**. Portal STF, Brasília, 17 fev. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-da-24-meses-para-congresso-regulamentar-participacao-de-trabalhadores-na-gestao-de-empresas/> Acesso em: 24 out. 2025.

NASCIMENTO, Amauri M. NASCIMENTO, Sônia M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014.

POZZETTI, Laura; POZZETTI, Daniel Gabaldi e POZZETTI, Valmir César. A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO NO ÂMBITO DA CONSERVAÇÃO AMBIENTAL. **Revista Campo Jurídico**, barreiras-BA v.8 n.2, p.175-189, Julho-Dezembro, 2020. p.175. Disponível em: <https://ojs.journalsdg.org/ilss/article/view/37/16>, consultada em 20 out. 2025.

REIS, Alessandro. 5 motivos que fizeram Ford fechar todas suas fábricas no Brasil. **UOL**. São Paulo, 12 jan. 2021. Disponível em: <https://ww.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2021/01/12/5-motivos-que-fizeram-ford-fechar-todas-suas-fabricas-no-brasil.htm>. Acesso em: 24 out. 2025.



SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SILVA, Américo L. M. **A participação dos empregados nos lucros, nos resultados e na gestão da empresa**: Trabalho: Participação nos lucros - Participação nos resultados - Participação na Gestão da Empresa. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Juris, 2016.

SILVA, José A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

VECCHI, Ipojucan D.; GARCIA, Marcos L.; PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. O Princípio da Dignidade Humana e suas Projeções no Âmbito Laboral: possibilidades e limites. **Revista Sequência**, v. 41, n. 85. Florianópolis: UFSC, 2020.

