

OS COMITÉS DE EMPRESAS NA FRANÇA

MESSIAS PEREIRA DONATO

SUMÁRIO. — Introdução. **PRIMEIRA PARTE:** As experiências anteriores. 1) Os delegados do pessoal. 2) Os comités sociais de empresa. 3) Apreciação. **SEGUNDA PARTE:** Os comités de empresas: características gerais. 1) Domínio de aplicação. 2) Composição e funcionamento. 3) Atribuições. 4) Apreciações sobre os resultados. — Conclusão.

INTRODUÇÃO

No regime do salariado, o trabalhador é uma força quase mecânica na engrenagem da empresa. É um estranho dentro desta. Nela não se integra, embora dela possa viver e tirar sustento para os seus. Com mais precisão: participa fisicamente da empresa, mas na ordem jurídica é um ausente. É um fornecedor da força de trabalho. É-lhe dado fixar com o patrão as normas do contrato de trabalho, não lhe é permitido interferir em uma série de condições que lhe possibilitam não só plena eficiência como maior satisfação no cumprimento de suas obrigações. Na comunidade em que os dois se exercitam, há uma prestação — a do chefe da empresa — e uma contra-prestação — a do trabalhador. Tudo o mais depende da competência do empregador. A este, próxima ou remotamente, cabem-lhe a direção, os riscos, as perdas, os benefícios do negócio. O operário sente a consciência de sua fraqueza, o empregador aproveita o domínio de sua força.

Não é de se admirar que os frutos dessa colaboração apresentem inúmeros aspetos negativos. O trabalhador, sem estímulo, cai na indiferença da rotina. Despreocupa-se do desperdício de tempo e de movimentos. A empresa representa-lhe o ganha-pão. Não encontra nela um elemento de afirmação de sua personalidade. Ao contrário, nela vê uma resistência às possíveis manifestações de sua capacidade. Sua alegria no trabalho é a que vem do instante em que ouve o toque de saída da usina. Sofre, em consequência, o nível da produção. Rompe-se a possível harmonia entre as duas classes. Ressente-se igualmente a ordem social.

Não há dúvida que o problema é considerado aqui em termos gerais. Não se pode subestimar, por exemplo, o papel dos sindicatos na amenização da gravidade de muitos problemas levantados nas relações entre o capital e o trabalho.

É de observar-se, porém, que o sindicato age, no que toca à empresa, de *fora para dentro*. Não poderia estar em contato direto e diário com a vida do *atelier*. Não poderia considerar cir-

cunstâncias próprias a cada usina. Na assinatura de uma convenção coletiva, por exemplo, não seria dado ao sindicato, sozinho, velar pelo total e pleno cumprimento das disposições nela exaradas.

Além disso, o círculo das reivindicações dos trabalhadores não se fecha apenas com a obtenção dos direitos até agora alcançados através das convenções coletivas. Interessa-lhes também a vida econômica da empresa. Far-se-ia mister, pois, a existência de elementos que agissem dentro dela. A estes caberia zelar pela aplicação dos preceitos legais relativos ao trabalho, pela melhoria das relações entre empregadores e empregados. Posteriormente, sua ação se estenderia sobre o controle da gestão patronal ou sobre a participação nos benefícios da empresa ou ainda sobre a gestão.

Sob a pressão dessas idéias, surgiram sucessivamente na França os “delegados do pessoal”, “os comités sociais de empresas” e os “comités de empresas”. Seriam estes organismos permanentes os fatores da futura *reforma da empresa* capitalista.

REFORMA DA EMPRESA

Tratar-se-ia, antes de tudo, de uma reforma de estrutura, que se processaria gradativamente. Que objetivos a animariam? Parece-nos poderiam êles resumir-se nos três seguintes:

1. Ultrapassar o regime do salariado;
2. Garantir plena eficiência do rendimento da empresa;
3. Colocar a empresa a serviço do interesse geral.

Para muitos representantes sindicalistas os “comités de empresas” tenderiam ao coroamento desta reforma. Embora, inicialmente, suas atribuições fôsem mais de caráter social, a esperança maior consistiria na penetração na órbita econômica da empresa. Para isso, os *comités* deveriam valer-se da experiência adquirida pelos órgãos que os procederam — os “delegados do pessoal” e os “comités sociais de empresas”.

Cabe-nos, assim, fixar preliminarmente os traços característicos dessas duas últimas instituições. A posse desses elementos será de grande interesse para melhor compreensão do estudo que nos propomos.

PRIMEIRA PARTE — AS EXPERIÊNCIAS ANTERIORES

I — OS DELEGADOS DO PESSOAL

Datam de 1917. Criou-os ALBERT THOMAS, então ministro do Armamento. A instituição era indiretamente obrigatória,

uma vez que o ministro convidara a adotá-la os estabelecimentos sob suas ordens. Suas atribuições eram de duas espécies:

1. Como intérpretes, incumbiam-se, na esfera do *Atelier*, das reclamações do pessoal;

2. Representavam elementos de ligação entre seus camaradas e os chefes de *atelier*, em caso de desentendimentos mútuos.

A iniciativa de 1917 estava fadada ao insucesso. Contra ela se opuseram a reação velada pelo lado dos patrões e o desinteresse de grande parte do operariado. Os primeiros viam nos delegados um foco a mais de malentendidos do que de apaziguamento. Sòmente uma *sugestão* em tempo de guerra poderia ocasionar a instituição dos delegados em 315 estabelecimentos dentre 341 que trabalhavam pela defesa nacional. O operariado, por sua vez, não compreendia a estreiteza de atribuições conferidas aos representantes.

Acresceu igualmente o ciúme das organizações sindicais dos trabalhadores em virtude da perspectiva de que a nova organização lhes fizesse sombra. Ou ainda o receio de que os patrões, através de pressão ou de meios escusos, viessem a utilizar-se dela como arma contra o sindicalismo. Por tudo isto, sua influência foi aos poucos desaparecendo.

Em 1936, a instituição reapareceu. Este ano representa um marco significativo nas reivindicações dos trabalhadores na França, embora muitas vèzes se tenha exagerado o verdadeiro alcance de suas conquistas. Foi a época de greves sucessivas. E greves com particularidades notáveis, porque acompanhadas da ocupação das usinas pelos grevistas. A "C.G.T." (Confédération Générale du Travail) lutou duramente pela satisfação de seu programa sindicalista. Dois itens desse programa nos interessam sobretudo. O primeiro se referia ao estabelecimento de novas convenções coletivas, com alteração da lei 1919 que as regia. O segundo era relativo ao contròle da gestão das emprêsas pelos trabalhadores.

Os acordos MATIGNON, de 1936, aparentemente suprimiram as divergências entre o capital e o trabalho, com o predomínio de numerosas proposições provenientes deste último.

Apesar da fraqueza demonstrada então pelo patronato francês, os trabalhadores foram favorecidos apenas pela consecução das reivindicações constantes do primeiro item. Nada alcançaram em relação ao segundo.

O contròle da gestão das emprêsas não veio. Pretexto, aliás, para os comunistas que verberaram abertamente a *timidez* do governo do "Front Populaire", então chefiado por LÉON BLUM.

O muito que os trabalhadores obtiveram foi a restauração, em caráter não obrigatório, dos "délégués du personnel" em tôdas as emprêsas comerciais e industriais que empregassem mais de dez trabalhadores. A obrigatoriedade de sua instituição só apareceu em 1938. Um decreto-lei dêste ano, além de imprimir-lhes o cunho legal, determinou:

a) que era de sua competência a apresentação ao empregador de reclamações individuais e coletivas do pessoal;

b) que os delegados deveriam representar um traço de união permanente entre os patrões e os trabalhadores.

O cerceamento da liberdade, em virtude da segunda Grande Guerra, transtornou as esperanças depositadas na instituição. A instauração do regime de Vichy, em seguida ao armistício, pôs término ao funcionamento dos "délégués du personnel". Para substituí-los, a CHARTE DU TRAVAIL (1941) criou os chamados "*comités sociaux d'entreprise*".

2. — OS COMITÉS SOCIAIS DE EMPRÊSA

Constituíam organização de caráter permanente. Aliás, acima dêles deveriam funcionar os comités locais, regionais e nacionais, de poderes mais amplos. Na realidade, vingou apenas a idéia relativa aos comités sociais de emprêsa.

Eram organismos de caráter consultivo. A lei não lhes conferiu nenhuma atribuição de ordem econômica, mas de ordem social e profissional.

Os traços diferenciais entre os *delegados do pessoal* e os *comités sociais de emprêsa* são fixados a seguir. Assim:

1. Os comités deveriam ser criados em *tôdas* as emprêsas de mais de cem salários. Os delegados do pessoal deveriam existir apenas em emprêsas *industriais* e *comerciais* que possuíssem mais de dez trabalhadores.

2. Os comités sociais foram constituídos sob um regime cujos princípios tendiam a transformar as organizações profissionais em sindicato único, a serviço do Estado. As relações dos sindicatos com comités eram delimitadas pelas exigências autoritárias dos poderes públicos. A própria Lei de 1941 deixara na penumbra a questão de se saber como se processaria a eleição dos membros dos comités.

Os *delegados do pessoal* foram reestabelecidos sob a pressão dos movimentos de 1936, dirigidos pelos sindicatos trabalhistas. Dos primeiros, aliás, muito se valeram os últimos na propagação de ideais políticos, para a desarmonia no seio da emprêsa.

3. Os *comités sociaux* tinham por fim a colaboração social e profissional entre empregadores e empregados. No plano profissional, deviam tratar de questões concernentes a “salários e convenções coletivas, formação profissional, aprendizagem, aperfeiçoamento, reclassificação, escala de quadros, etc., elaboração de regulamentos relativos ao licenciamento e à dispensa, estudo das medidas referentes à higiene e à segurança do trabalho.”

Na ordem social suas atribuições se referiam “à luta contra o desemprego, à ajuda mútua e à assistência, à generalização e gestão dos seguros e aposentadorias, ao auxílio-família e ao melhoramento das condições de vida.” (1)

Os *delegados do pessoal* tinham por competência a apresentação de tôdas as reclamações individuais ou coletivas, concernentes às condições de trabalho.

4. Finalmente, as duas instituições nenhuma ingerência possuíam na vida econômica da empresa. Seus poderes eram de caráter primacialmente social.

3. APRECIACÃO SÔBRE AS DUAS INSTITUIÇÕES. Vimos que a instituição dos *délégués du personnel*, em sua primeira fase de caráter convencional, teve contra si a indiferença de patrões e operários. Indiferença essa proveniente, no que toca aos primeiros, pelo receio de interferência de elementos estranhos na gestão da empresa. No que se refere aos segundos, pelo acanhamento das atribuições conferidas aos seus membros e pelo ciúme dos sindicatos dos trabalhadores zelosos de que sua força não se ressentisse com o aparecimento dos novos representantes.

Na segunda fase, os delegados passaram por dois períodos. De 1936 a 1938, a instituição não teve sorte melhor do que a dos primórdios. De criação ainda convencional, deviam restringir-se à apresentação de reclamações individuais. Acresce ainda que, em 1936, e pelo menos até o princípio de 1937, a França passou por uma fase de grande agitação social. Os delegados, diante do atordoamento dos empregadores (que não saíram logo do pesadelo de Matignon), exorbitaram de suas funções. Tornaram-se, não poucas vêzes, elementos provocadores de distúrbios.

Só em fins de 1938 é que lhes foi dado o cunho legal. E, com êle, o alargamento de suas atribuições, como já se viu. A superveniência da guerra abriu-lhes, porém, um hiato nas atividades.

Os *comités sociaux* de empresa deviam desaparecer junto com o ensaio de regime corporativista, forjado em Vichy. Deixaram vivos, no entanto, os traços de sua experiência. Sobretudo se fôrem consideradas as circunstâncias em que viveram. Trabalharam eficazmente em prol da melhoria da produção. Prestaram re-

(1) *Charte du Travail*, Artigos 31 a 34.

levante auxílio aos prisioneiros de guerra. Organizaram caixas de socorro aos trabalhadores, cantinas, "crèches". "O abastecimento constituiu seu principal objetivo. Donde o apelido de *comités batatas*." (1)

Observe-se que os comités sociais estavam sujeitos ao controle de uma série de fatores que os impediam de desviar-se para assuntos alheios à profissão. Assim:

a) Como instrumento da política do Estado, dela não podiam divergir, sob pena de deportação para a Alemanha;

b) Ainda sob a pressão do Estado, os representantes dos trabalhadores aos comités eram escolhidos dentre os mais esclarecidos, dentre os técnicos, o que permitia a constituição de um corpo selecionado;

c) As organizações sindicais não dispunham de força bastante para exercer sobre os trabalhadores a ação dispersiva da multiplicidade de ideologias.

Dêste modo, embora tenham deixado sua experiência para a organização posterior dos comités de empresa, esta experiência deve ser tida em termos, porquanto os comités sociais viveram em ambiente totalmente diverso do atual.

Hoje, todos os direitos das classes trabalhadoras permanecem intactos. As designações de seus representantes resultam do embate de eleições livres, sem a preocupação da escolha de técnicos. As organizações sindicais se esforçam por garantir no seio da empresa o predomínio de sua ideologia, sempre filiada ao programa de um partido político.

Afora as observações das experiências realizadas no estrangeiro, especialmente na Alemanha, na Inglaterra e nos Estados Unidos, o legislador francês já tinha assim, embora em menor escala, o exemplo de funcionamento desses organismos permanentes. Tudo isto representava um achêgo de grande valia para a criação do mais importante desses organismos — os comités de empresas — que serão estudados a seguir.

SEGUNDA PARTE — OS COMITÉS DE EMPRESAS

Foram instituídos pela ordenança de 22 de fevereiro de 1945. Ainda aqui o objetivo da disposição legal não foi o de garantir a participação do pessoal na gestão da empresa. Di-lo textualmente a exposição de motivos que a acompanhou. Ao chefe da empresa, que

(1) PIERRE CHAMBELLAND, *Les Comités d'Entreprise*, Rousseau, Paris, 1949.

assume os riscos e ônus do negócio, a ordenança concede a autoridade correspondente à sua responsabilidade. (1)

Vejamus outras normas gerais peculiares à instituição.

1. Na ordem econômica, os *comités* não tem poder de decisão. Sua competência é de natureza puramente consultiva. São, no entanto, obrigatoriamente consultados sobre assuntos relativos à organização, à gestão e à situação geral da empresa. No âmbito social, asseguram ou controlam a gestão de todas as obras desta última.

2. Não são organismos paritários. Cada um se compõe do chefe da empresa ou de seu representante e de uma delegação do pessoal em proporção do número dos trabalhadores. Uma lei de 1946 reconheceu às organizações sindicais mais representativas e reconhecidas na empresa o direito de designar um delegado às sessões do *comité*.

3. Não são organismos que possuam missão de reivindicação. Ao contrário, visam a criar uma atmosfera de cooperação entre salarizados e empregadores. Deve dominá-los a preocupação de obra comum. Aos «*délégués du personnel*», posteriormente restabelecidos, seria conferida a tarefa de apresentar reclamações individuais ou coletivas de seus representados.

4. A partir de 1946, sobretudo, tornou-se explícito que os *comités* teriam uma orientação intimamente ligada à vida do sindicalismo.

5. No que toca ao funcionamento e aos poderes dos *comités*, os dispositivos legais que os regem são de grande elasticidade. Nada impede que, nesse sentido, se estabeleçam normas convencionais, resultantes de acordos coletivos ou de costumes.

1. DOMÍNIO DE APLICAÇÃO

No regime da ordenança de 1945, os *comités* deviam ser constituídos nas empresas comerciais e industriais que empregassem em um ou mais estabelecimentos cem salarizados no mínimo. Posteriormente, foi-lhes ampliada a esfera de ação. De conformidade com a lei de 16 de março de 1946, é obrigatória a sua instituição em

(1) V. sobre o assunto especialmente: EMILES JAMES, "Les comités d'entreprises" — Paris — Librairie Générale de Droit — 1945. ROGER PICARD, "Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises" — Paris — Rivière — 1922. PH. BAYARD, "Les Comités d'Entreprise" — Paris — Rousseau — 1946. PIERRE CHAMBELLAND, "Les Comités d'Entreprise" — Rousseau — 1949. GEORGES LEFRANC, "Les Expériences Syndicales en France" — Paris — Aubier — 1950. M. AMIAUD, "Cours de Droit du Travail" — Paris — Les Cours de Droit — 1952. PAUL DURAND e R. JAUSSAUD, "Traité de Droit du Travail" — 1.º vol. — Paris — Dalloz — 1947. RÉNÉ DROUILLAT e GEORGES ARAGON — "Le Code du Travail Annoté" — Paris — Recueil Sirey — 1950. V. igualmente as revistas "Le Droit Social" e "Esprit".

tôdas as empresas industriais e comerciais, nos officios públicos e ministeriais, nas sociedades civis, nas profissões liberais, nos sindicatos profissionais e associações, desde que empreguem de modo *habitual*, no mínimo, cinqüenta salarizados.

Duas observações devem ser feitas a propósito dos termos grifados. A lei faz referências à empresa e estabelecimento. Não os caracteriza, à semelhança do que fêz a «Charte du Travail». A empresa, todavia, é considerada pela unidade de direção, pela independência jurídica e financeira. Pode ela ser constituída de um ou de vários estabelecimentos. Haverá tantos *comités* quantos forem os estabelecimentos em condições de os instituir. Construir-se-à, por fim, o *comité* central da empresa, compôsto de delegados dos comités de estabelecimento. Tais delegados, com igual número de suplentes, serão eleitos à base de um ou dois para cada estabelecimento e o número total dos membros titulares não poderá ir além de doze.

A lei é omissa quanto ao caso de empresa que, embora formada de dois ou mais estabelecimentos, não possua em cada estabelecimento, considerado isoladamente, o número mínimo de salarizados, ou seja 50.

O segundo comentário refere-se à expressão que afirma deverem as empresas empregar *de modo habitual* 50 salarizados, no mínimo. O objetivo é o de evitar a burla dos preceitos legais pelas empresas, que poderiam utilizar-se de um pessoal de número variável, de tal modo que só temporariamente atingiria o mínimo exigido.

2. COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

O *comité* é presidido pelo chefe da empresa ou seu representante. O número de salarizados que o integram varia na seguinte proporção:

Número de salarizados na empresa	Número de membros que formam o comité	
	Titulares	Suplentes
50	2	2
De 51 a 75	3	3
De 76 a 100	4	4
De 101 a 500	5	5
De 501 a 1000	6	6
De 1001 a 2000	7	7
Acima de 2000	8	8

Os suplentes participam das sessões, com voz consultiva. Já fizemos alusão à faculdade que têm os sindicatos de designar

um representante para tomar parte nas sessões. Sua competência é de caráter consultivo.

Os representantes do pessoal são eleitos pelos componentes de dois colégios. Um colégio é composto de operários e empregados; outro, de engenheiros, chefes de serviço, "agents de maîtrise" e assimilados. A lei faz depender de acôrdo entre o chefe da empresa e as organizações sindicais as duas seguintes questões: 1. a repartição dos lugares nos colégios eleitorais entre as categorias do pessoal; 2. a distribuição do pessoal nos colégios eleitorais. Se o acôrdo não se concretizar, o Inspetor divisionário do trabalho é competente para dirimir as divergencias entre as partes.

Nas empresas que empregam mais de 500 salarizados é obrigatória a eleição para membro do comité de um titular representativo dos engenheiros e chefes de serviço.

Os membros do comité são eleitos pelo pessoal. Observe-se, porém, que as listas de candidatos para cada categoria do pessoal são estabelecidas pelas organizações sindicais mais representativas. (1)

Nacionais e estrangeiros, dos dois sexos gozam de capacidade eleitoral. A idade mínima é de 18 anos completos. Dos nacionais exige-se que estejam em atividade na empresa há seis meses, no mínimo. Para os estrangeiros este prazo é de cinco anos. Nos dois casos é condição essencial que o salarizado esteja em gozo de seus direitos civis e políticos. São elegíveis apenas os candidatos, dos dois sexos, de nacionalidade francesa. A lei prescreve ainda nesse sentido, três requisitos: a) que tenham 21 anos, no mínimo; b) que saibam lê e escrever; c) que trabalhem ininterruptamente na empresa há um ano, pelo menos.

O processo da eleição demonstra visivelmente a influência que podem exercer os sindicatos no seio do comité. O escrutínio se realiza em duas fases, com representação proporcional. Na primeira votação, o eleitor não pode escolher livremente seus candidatos. Os nomes destes últimos são indicados previamente em listas elaboradas pelas organizações sindicais mais representativas. Efetuada a votação, faz-se mister verificar se o número de votantes é pelo menos igual à metade dos eleitores inscritos. Se fôr inferior à metade dos eleitores inscritos, proceder-se-á, no prazo de quinze dias, à outra votação. Isto significa que os eleitores, pela abstenção, se opõem a sufragar os nomes apontados pelos sindicatos. Ainda

(1) A fixação da característica de *sindicato mais representativo* é matéria de entendimento entre o chefe da empresa e as organizações sindicais. Uma Circular do M. do Trabalho, datada de 1945, estabeleceu o critério a ser adotado nestas circunstâncias. Devem ser observados: a antigüidade do sindicato, seu efetivo, sua independência, sua coesão, seu comportamento para com a resistência durante a ocupação do País pelas forças alemãs.

que alguns desses nomes tenham obtido o quociente eleitoral, sua eleição não se fará, uma vez que não houve o quorum previsto em lei.

Na segunda votação, os eleitores darão preferência aos candidatos inscritos em qualquer uma das listas apresentadas.

Se estas disposições revelam a dependência do *comité* para com o sindicato, outras tendem, ao contrário, a salientar certo grau de sua independência em relação aos patrões.

Assim, o chefe da empresa deve conceder aos membros titulares do *comité* o tempo necessário ao exercício de suas funções. Esse período lhes é abonado como tempo de trabalho, desde que não ultrapassem a vinte horas por mês. Também o são as horas em que permanecem nas sessões do *comité*. Ao chefe da empresa cabe fornecer este último local adequado para suas reuniões. Estas se realizam, no mínimo, uma vez por mês, sob convocação do empregador ou de seu representante; e no máximo duas, desde que, nesta hipótese, haja convocação deliberada pela maioria dos representantes. Em caso de falta do chefe da empresa, o *comité* por decisão da metade, pelo menos, de seus membros, poderá reunir-se sob a presidência do inspetor do trabalho.

O mandato dos membros do *comité* tem a duração de um ano, renovável. Suas funções cessam em virtude de morte, demissão, rompimento do contrato do trabalho ou por motivo de condenação que acarrete a perda do direito de elegibilidade. No curso de seu mandato, podem ser destruídos mediante proposição da organização sindical que os indicou. Esta faculdade é concedida às organizações somente em relação àqueles membros que elas apresentaram. Ainda assim, faz-se mister seja a proposta aprovada em votação secreta pela maioria do colégio eleitoral de que provieram os representantes.

Para garantia do livre exercício de suas funções, a lei cerca os membros do *comité* de estatuto especial. Quer seja titular ou suplente, a dispensa pela empresa de um desses membros é condicionada à aprovação do *comité*. Se este e o empregador não se entenderem, a dispensa ficará na dependência de decisão do Inspetor do trabalho a que se acha ligado o estabelecimento. Se o *comité* e o Inspetor do trabalho se opuserem, a dispensa do representante em questão não se fará.

3. ATRIBUIÇÕES

Suas atribuições, pelo que se pode deduzir dos artigos 2 e 3 da Lei de 1946, são de três espécies: *técnica, sociais e econômicas*.

No plano técnico, o comitê:

1. Estuda tôdas as sugestões aduzidas pela direção da empresa ou pelo pessoal, com o objetivo de aumentar a produção e melhorar o rendimento da empresa e propõe a aplicação das sugestões que retiver. São questões, por exemplo, relativas ao bom emprego de mão-de-obra e de materiais, supressão de "gaspillage", aperfeiçoamento dos métodos de produção, maior segurança no trabalho.

2. Propõe tôda recompensa que julgar devida aos trabalhadores que, pelas iniciativas e pelas sugestões, tenham trazido uma colaboração especialmente útil à empresa.

3. Pode manifestar-se sobre a situação geral da empresa, sem que isto implique qualquer obrigação por parte do empregador.

No plano social:

O comitê coopera com a direção no melhoramento das condições de trabalho e de vida do pessoal bem como na elaboração dos regulamentos correspondentes.

Cabe-nos aqui fazer ligeira referência aos *delegados do pessoal*. Examinamos-lhes a instituição até as vésperas da última guerra mundial. A Lei de 16 de abril de 1946 restabeleceu-os. Aos delegados cabe precipuamente a apresentação de reclamações individuais e coletivas do pessoal.

A lei que dispõe sobre os *comitês* foi prudente ao usar o termo *coopera* ao tratar das atribuições que lhes incumbiu no tópico há pouco citado. Seu intuito foi o de fixar a esfera de competência das duas instituições.

Um Decreto de 2 de novembro de 1945 definiu as atribuições dos *comitês* no campo social. A gestão das obras de caráter social abrange três modalidades. Assim:

1. O próprio *comitê* se encarrega da gestão das obras sociais não investidas de personalidade civil. Por exemplo, previdência, jardins operários, cantinas, colônias de férias.

2. Participa da gestão das obras que dispõem de personalidade civil. É o caso, v. g., das obras esportivas e de auxílio sob a forma de associações, sociedades cooperativas de consumo.

3. Exerce contrôle de gestão das sociedades de socorros mútuos, das caixas de seguros sociais.

4. Exerce vigilância sobre as atividades do serviço médico e do serviço social da empresa e participa da designação do pessoal responsável pelo seu funcionamento.

O *comitê* necessita *a fortiori* de recursos que o capacitem a desempenhar as funções que lhe são conferidas. Pode, para isto, lançar mão de vários expedientes. Sua receita vem, todavia, pri-

macialmente do empregador. Dentro dos meios de que pode valer-se e eis os principais:

a) Da transferência dos bens do comité social criado pela "Charte du Travail", a que já se fêz referência.

b) Das cotizações facultativas do pessoal, de acôrdo com as condições estabelecidas pelo *comité*.

c) Das subvenções concedidas pelas coletividades públicas ou pelas organizações sindicais.

d) Dos dons e legados.

e) Das rendas, dos bens móveis e imóveis de que dispõe.

f) Da contribuição anual da empresa.

O legislador tem vacilado na adoção de critério para a fixação do total da contribuição do empregador. Inicialmente, dispôs que esta última não podia ser inferior ao valor das importâncias que a empresa destinara à manutenção das obras sociais nos últimos três anos. Critério falho. O *comité* não se beneficiaria do favor se o patrão pouco ou nada tivesse consagrado àquele fim no prazo previsto. Posteriormente, ajuntou a essa norma uma outra, ou seja a de que a referida contribuição seria acrescida na proporção do aumento de salários. Com o que, aliás, não sanou a lacuna do dispositivo legal anterior. Por fim, parece ter deixado às convenções coletivas o encargo de estabelecimento do quantum da subvenção patronal. (1)

Para o exercício das funções relativas às suas atividades no plano social, o *comité* goza de personalidade jurídica. Com esta prerrogativa, pode assumir obrigações, adquirir, a título oneroso ou gratuito, bens móveis e imóveis, indispensáveis ao cumprimento de seu objetivo. Pode igualmente comparecer em juízo para a defesa dos direitos concernentes a seu patrimônio.

Atribuições de natureza econômica — A euforia dos dias da Libertação e o exemplo dos comités de empresa convencionais, organizados primeiramente em Alger e na região lioneza, despertaram nas organizações sindicais grandes esperanças neste campo. A ordenança de 1945 causou-lhes decepção ao estabelecer aqui várias restrições. A lei de 1946 estendeu-lhes a competência. Frisou, no entanto, que o comité não tem poder de decisão. Suas atribuições são de caráter puramente consultivo. Nesse sentido êle é:

1. Obrigatoriamente *consultado* sobre questões relativas à organização, à gestão e à marcha geral da empresa. A lei de maio de 1946 foi além do dispôsto no texto legal primitivo. Neste se exarou que o comité era obrigatoriamente informado sobre essas questões. A modificação é bem expressiva.

(1) Art. 31 e g, n.º 5 — Chapitre IV bis — Section II — Code du Travail.

2. Obrigatoriamente informado sobre os benefícios realizados pela empresa e pode fazer sugestões sobre a aplicação que devem ter. Este privilégio era, anteriormente, restrito às sociedades anônimas e às empresas que empregassem mais de 500 trabalhadores. O princípio em si representa grande avanço sobre a faculdade conferida ao patrão, no regime capitalista, de poder gerir livremente seu negócio. A generalização do princípio significa larga concessão aos adeptos da expansão gradativa da competência dos comitês. A direção, de posse das propostas encaminhadas pelo comitê, deve emitir a respeito decisão motivada.

3. Habilitado a emitir parecer sobre os aumentos de preços. Além disso, o empregador deve apresentar-lhe, no mínimo, uma vez por ano, relatório referente às atividades da empresa e aos seus planos para o exercício imediato.

Gozam de poderes especiais os comitês organizados nas empresas que assumem a forma de sociedade anônima. São concessões de alcance incontestável. Afora as prerrogativas que acabamos de enunciar, a lei lhes confere os direitos seguintes. A direção é obrigada a fornecer-lhes, antes de serem submetidos à assembléia geral dos acionistas: a) as contas de lucros e perdas; b) o balanço anual; c) o relatório dos comissários de contas; d) todos os outros documentos a serem apresentados à referida assembléia. Para o exame dessa documentação ao comitê é facultado convocar os comissários e deles obter tôdas as informações relativas à situação financeira da empresa. De posse de todos esses dados, o comitê pode elaborar as observações que julgar úteis, a fim de serem levados à assembléia geral dos acionistas, ao mesmo tempo que o relatório do conselho de administração.

Ao comitê é permitido fazer-se assistir de técnicos ao ensêjo da apreciação de tôda a documentação fornecida pelo empregador. Vale-se para isto, de um contador, escolhido de uma lista elaborada pelo tribunal competente e remunerado às expensas da empresa.

Observe-se, por último, que dois de seus membros, sendo um da categoria de quadros e "agente de maítrise", outro da categoria de empregados e operários assistem, com voz consultiva, a tôdas as sessões do conselho administrativo.

4. APRECIACÃO SÔBRE OS RESULTADOS DOS COMITÊS DE EMPRESA

Tivemos oportunidade de entrar em contato com numerosas experiências na França, com as quais se tentam concretizar diferentes projetos de reforma da empresa. Teríamos fatalmente que indagar, examinar, pesquisar muitos pontos a respeito da eficiência dos

comités. Não existe, todavia, qualquer pretensão de originalidade no que se passa a expor.

Muito se esperava dos comités. Representariam poderosa força de equilíbrio nas relações entre patrões e empregados. Especialmente, através do contróle da vida econômica da empresa, pensavam os representantes mais avançados destes últimos. A lei cortou-lhes a esperança, ao conferir aos empregadores ação livre na administração de seu negócio.

Outra decepção para os trabalhadores: a ordenança de 1945 excluiu da competência dos comités a faculdade de discutir questões concernentes a salários. Sòmente em 1946 foi abolida esta restrição.

O legislador, por outro lado, ao generalizar a obrigatoriedade de criação de comités, uma vêz satisfeitas determinadas condições, não teve em conta particularidades de certas regiões. Nas empresas onde o caráter meio artesanal do ambiente de trabalho favorece e estreita o contrato direto entre patrões e empregados, é de pouca valia a interferência de intérpretes. As questões são examinadas a tôda hora que surgir, porque a todo instante as duas partes podem entender-se.

Apesar dêsses impecilios, apesar de certa reação da classe patronal (v.g. a fragmentação da empresa em *ateliers* investidos de total independência), havia na França, em 1948, 9.250 comités. Dêstes, 6.200 funcionavam em empresas de mais de cem salarizados.

Examinemos o *bilan* de seus frutos, de acôrdo com o mesmo critério adotado na classificação de suas atribuições.

No domínio técnico — Muito se desejou realizar nesta esfera. A falta de pessoal habilitado entrou, porém, enormemente o desenvolvimento do programa das organizações sindicais. Para sanar esta lacuna, abriram-se numerosas escolas cujo objetivo é a preparação dos trabalhadores para o desempenho de suas funções. Duas organizações, sòbretudo, a C. G. T. (Confédération Générale des Travailleurs) e a C. F. T. C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) são as que mais se têm esforçado na execução dessa tarefa.

A atividade construtiva dos comités se desenvolveu principalmente no que se refere à segurança e à higiene dos locais de trabalho. Muitos projetos já se concretizaram visando à elevação do rendimento no trabalho, à diminuição da fadiga no serviço. Êsses projetos são encaminhados à direção e resultam quer de sugestões do pessoal, quer de estudos de comissões e de sub-comissões, constituídas por iniciativa dos próprios comités.

Outras sugestões dizem respeito ao melhor aproveitamento do tempo no serviço, ao aperfeiçoamento na utilização dos instrumentos de trabalho. Em certas empresas impuseram a cronometra-

gem. Nos bancos de serviços de seguros procuram assegurar a maior rapidez nas formações e préstimos à clientela. Nas usinas Renault conseguiram realizar enormes economias, através da descoberta de novo processo de montagem. Trabalham no sentido de se evitar desperdício de matéria prima e de energia.

No domínio social — Dois obstáculos principais dificultam a tarefa da maioria dos comités. Primeiro, a carência de recursos, que provém na quase totalidade das subvenções da empresa. As somas gigantescas que alguns deles recebem não condizem com as verbas limitadas de que dispõe o maior número. A segunda dificuldade consiste na reação natural do trabalhador francês contra o paternalismo tradicional dos patrões.

Iniciativa de real valor é constituída pela criação de cantinas. Numerosas cooperativas possibilitam a venda de produtos de aquisição vantajosa não apenas pela qualidade como pelo preço. Patrocinam festivais, concertos, competições esportivas, de cuja renda se utilizam para o auxílio a viúvas, a companheiros mais necessitados. Colaboram no sentido de proporcionar viagens, excursões aos colegas e membros de suas famílias, durante as férias. Organizam caixas de socorros mútuos (auxílio em casos de doença, velhice, natalidade, etc.). Muitos comités têm-se esforçado pela criação de bibliotecas, especialmente nas empresas em que conseguem estabelecer centro de aprendizagem e de aperfeiçoamento.

No domínio econômico — Grande número de fatores negativos têm-se oposto à ação dos comités, neste domínio. Como se não bastassem os dispositivos legais que lhes conferem competência puramente consultiva. Os empregadores têm procurado desviar-lhes a atenção para as obras de caráter social. E o fazem com relativa facilidade, uma vez que os recursos de que dispõem os comités são quase que de proveniência patronal. Outras vezes a direção da empresa eleva os salários dos representantes mais exigentes, amolecendo a fôrça de suas reivindicações...

A tais estratégias acresce, por outra parte, a falta de capacidade do pessoal para lidar com problemas de ordem econômica.

Não raro os comités se inclinam para as vantagens imediatas, de natureza pessoal de seus membros. Há casos em que se comunicaram com os patrões para dificultar a ação de técnicos do governo, nos momentos ingratos do após-guerra, para burlar a legislação relativa a salários.

Bem pouco têm realizado no que se refere à estabilidade dos preços e à vigilância na aplicação das normas legais e convencionais sobre salários. Aliás seria exigir muito desejar que viessem a exercer grande influência na fixação dos preços. O próprio governo não conseguiu fazer grandes progressos a respeito.

Algumas vezes têm, no entanto, denunciado atitudes ilegais dos empregadores. Têm acusado aquêles que sonegam produtos, com o fim de aumentar-lhes o preço. Há casos em que têm revelado às autoridades a existência de estoques clandestinos em poder de patrões inescrupulosos. Outras vezes, conseguiram junto ao governo a liberação de matérias primas, indispensáveis ao funcionamento de indústrias.

Os resultados sob o aspecto econômico não convencem. Afóra os limites estreitos da atual legislação, é de se lamentar que ainda ninguém deu sugestões sobre a aplicação dos benefícios da empresa e sobre as conclusões extraídas do exame dos relatórios que lhes são apresentados por aquelas que revestem a forma de sociedade anônima. Mais eficiência pode ser obtida na aplicação das normas legais e convencionais sobre salários. Considerem-se, por exemplo, a antiguidade do trabalhador na empresa, sua especialização, o estabelecimento de primas na produção para se ver o que lhes é dado realizar.

Não há dúvida, pelo que se expôs, que os comités exercem atividade construtora. O contrato permanente entre o pessoal e a direção, a ilustração que lhes trazem os técnicos e o pessoal dos quadros, o funcionamento de cursos especializados habilitam os trabalhadores ao exercício mais eficiente de suas funções. São elementos de incontestável valor educativo.

CONCLUSÃO

Observe-se inicialmente que, até 1949, os comités se desenvolveram sob as dificuldades de adaptação do país às circunstâncias do após-guerra. A inexistência de tais obstáculos poderia ter-lhes facilitado o trabalho. Procuraremos, no entanto, nos limites desta conclusão, interessar-nos mais pelo que poderão realizar do que pelo ativo que possam ter apresentado até agora.

Possuem as organizações sindicais grandes privilégios na constituição e no funcionamento dos comités. Nenhuma novidade nesse particular. Isso acontece em todos os países em que êles se exercitam ativamente. (1) O que há de especial em relação à França é o fato de sua mais forte organização sindical (C. G. T.) filiar-

(1) V. nesse sentido na Inglaterra: "Joint Production Committees in Great Britain" — I.L.O. — Montreal — 1943. INSEE, "Les Administrations chargées de L'économie dirigée en Grande-Bretagne" — Presses Universitaires — 1948. PIERRE WALINE, "Les Relations entre Patrons et Ouvriers dans L'Angleterre d'Aujourd'hui" Lib. Marcel Rivière e Cie. — Paris — 1948. Nos Estados Unidos: PIERRE WALINE: "Les Syndicats aux États-Unis" — Armand Colin — Paris — 1951. A. PHILIP, "Le Problème Ouvrier aux États-Unis" — Alcan — Paris — 1927. BIT, "Les Comités d'Entreprise aux États-Unis" — Mai, 1925.

se ao partido comunista. Durante o período esperançoso da Libertação houve de fato interesse sincero dos sindicatos pelo destino da instituição, sob o aspecto profissional. A esperança acenava por toda parte, coroada pela coligação dos partidos no domínio político, vieram, todavia, as greves de 1947. Sobreveio a cisão sindical (2). Deu-se o afastamento do governo dos ministros comunistas.

As greves de 1947, sucederam as do outono de 1948, às de fevereiro-março de 1950, as de 1951 e 1952, de proveitos nulos ou minguados para a classe trabalhadora. Em tôdas elas, a melhoria de salários ocupou o primeiro plano. Ora, nesse particular o valor da ação dos comités é de somenos. A fixação dos salários é obra dos dispositivos legais e das convenções coletivas.

Além disso, no início era-lhes vedado tratar desse problema, como já se viu.

A C. G. T. aproveitou-se da situação para atrai-los para a órbita da ideologia política. Aos princípios de reforma social e econômica, ela acrescentou a idéia de uma transformação política radical. Sob esta última divisa, parece desejar que os comités evoluam pela senda turbulenta que tomara os conselhos de emprêsas alemãs de 1920. Aliás, em 1921, votou-se no terceiro Congresso Internacional comunista uma resolução em que foram traçadas as diretivas que se deviam imprimir às atividades dos comités de emprêsa, nos países capitalistas. Não deixa de ter interesse a divulgação desse documento. Afigura-se-nos que a "Confédération Générale du Travail" tem nêle a imagem fiel de sua orientação. Abrange seis itens. Ei-los:

1. "Seria um erro tentar-se formar êsses comités sem a participação de trabalhadores partidários da ditadura do proletariado."
2. "O Partido Comunista deve cimentar na consciência das massas a certeza inabalável de que a restauração da vida econômica sôbre a base capitalista é atualmente impossível."
3. "A luta dos comités de emprêsa contra o capitalismo tem por objetivo imediato a introdução do contrôle operário em todos os ramos da indústria."
4. "A tarefa dos partidos comunistas consiste em lutar pelo contrôle da indústria, aproveitando para isso de tôdas as circunstâncias de cada dia, da penúria de combustível, da desorganização dos transportes, reunindo para o mesmo fim elementos isolados do proletariado, e atraindo para o seu lado os meios mais importantes da

(2) A C.G.T. cindiu-se em C.G.T., de orientação comunista e F.O. (Force Ouvrière), de tendência socialista. A despeito dos dados otimistas fornecidos por essas organizações, calcula-se que a primeira deve contar hoje cerca de 2.800.000 aderentes e a F.O. cerca de 400.000 partidários.

pequena burguesia, que se proletariza dia a dia em número cada vez maior e sofre cruelmente da desorganização econômica”.

5. “Não deve haver oposição mas divisão de trabalho entre os sindicatos e os comités.”.

6. “Os comunistas fazem dos sindicatos e dos comités uma arma possante para a Revolução. As organizações cabe ensinar às mesas operárias seu dever industrial, transformar em chefes em empresas os operários mais evoluídos e organizar o controle técnico dos especialistas”. (1)

É intuitivo que o empregador se acautele contra os comités animados de semelhantes princípios e se defenda isoladamente ou através de suas associações de classe.

Por sua vez, os restantes membros dos comités que não se filiem à C. G. T. (por exemplo os aderentes da F. O. e da C. F. T. C.) reagem e a luta aí se instala.

Esse ambiente de reivindicação, o fracasso de greves sucessivas, as lacunas da legislação, tudo isso concorreu para arrefecer o ânimo das classes trabalhadoras e aumentar-lhes a desconfiança sobre a importância dos comités.

É de se esperar que o trabalho da C. F. T. C. e da F. O. contrabalance o efeito da ação política dos *cegetistas*. Acentue-se igualmente que a “Confédération générale des cadres”, cujo efetivo se reforça continuamente, tem compreendido a elevada finalidade dos comités. A atividade conjunta das três confederações representa poderosa força capaz de imprimir a êsses organismos permanentes u’a missão de colaboração e não de atrito entre o capital e o trabalho. Os patrões, por exemplo, parecem temer menos a agitação provocada pelo movimento revolucionário do que a atitude policiadora e pertinente do pessoal dos quadros. Contra os responsáveis pela agitação política existe a proteção da lei, há a vigilância dos poderes públicos e até dos próprios companheiros ligados a organizações sindicais de orientação divergente. Em relação aos técnicos e ao pessoal dos quadros, a pressão de sua vigilância requer da empresa uma direção necessariamente capaz e realizadora. No primeiro caso, exigir-se-á habilidade do empregador; no segundo, a êste requisito se junta o relativo à sua capacidade.

Difícilmente se pode falar aqui em realizações susceptíveis de garantir a reforma da empresa. Esta última é que parece representar o fiel da balança do maior ou menor êxito do comité. Êste ainda se acha enleado nas teias do paternalismo. Aliás, não podia ser

(1) “Manifestes, Thèse et Révolutions des quatre premiers Congrès mondiaux de l’Internationale Communiste”, 1919-1923. Librairie du Travail — 1934 — Paris.

de outro modo, em razão de sua competência restrita. Seus poderes nos planos de ordem técnica e social não podem garantir, sòzinhos, a solidariedade da classe trabalhadora na obra da produção. Falta-lhe um móvel, um liame que é representado pelo interesse. Falta-lhe, em suma, a participação na vida econômica da empresa. Sem o alcance dêsse objetivo não se poderá pensar em reforma da empresa, na acepção em que foi enunciada no início do presente estudo. (1)

(1) O alvo que nos propusemos foi apenas o de examinar a tentativa, de âmbito legislativo, da reforma da empresa. Numerosas experiências de natureza privada, no entanto, se processam na França, visando a multiplicar, por escalas, células de um mundo novo.