PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Marco Aurélio Costa dos Santos

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES
NA EMPRESA NO DIREITO BRASILEIRO

São Paulo

2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Marco Aurélio Costa dos Santos

A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES
NA EMPRESA NO DIREITO BRASILEIRO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação do (a) Prof. (a), Dr. (a) Catia Guimarães Raposo Novo Zangari

São Paulo

2019

Banca Examinadora

Este trabalho é dedicado à Trindade Santa, à Nossa Senhora da Conceição Aparecida e ao Santo Ivo que me ajudaram a robustecer os joelhos enfraquecidos e criar ânimo para essa jornada.

Agradeço à Orientadora Catia Guimarães Raposo Novo Zangari que com paciência e dedicação auxiliou-me nessa empresa.

Agradeço à minha esposa Silmara Smokovitz e à minha filha Maria Lydia pela compreensão e por suportar minha ausência e as privações próprias dessa minha escolha.

Resumo

O trabalho tem por objetivo apresentar a representação de trabalhadores na empresa. Para este objetivo buscou-se expor os requisitos para a formação da comissão de representantes, seus direitos, deveres e atribuições. Almejou-se, também, mostrar a importância de tal instituto para a resolução de conflitos, com o objetivo de diminuir a judicialização de demandas trabalhistas.

Palavras-chave: representantes, trabalhadores, atribuições, conflitos.

Abstract

The purpose of this paper is to present the representation of workers in the company. For this scope we sought to set forth the requirements for the formation of the commission of representatives, their rights, duties and assignments. It was also hoped to show the importance of such an institute for the resolution of conflicts, as the objective of reducing the judicialization of labor demands.

Keywords: representatives, workers, assignments, conflicts.

SUMÁRIO

INTROITO.....	9
1. MODALIDADES DE REPRESENTAÇÃO.....	11
1.1. CONCEITO.....	11
1.2. REPRESENTAÇÃO SINDICAL	11
1.3. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	12
1.4. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA	13
1.5. COMISSÃO PARA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	14
1.6. PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA - COGESTÃO	14
1.7. DA REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADORES NA EMPRESA	16
2. DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA	17
2.1. DEFINIÇÃO.....	17
2.2. DAS NORMAS QUE REGEM A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA.....	18
2.2.1. <i>Da Constituição Federal.....</i>	<i>18</i>
2.2.2. <i>Da Convenção Número 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.....</i>	<i>20</i>
2.2.3. <i>Da Consolidação das Leis do Trabalho</i>	<i>25</i>
2.3. DA COMISSÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NA EMPRESA.....	26
2.3.1. <i>Dos Requisitos Necessários aos Candidatos à Eleição e da Formação da Comissão dos Representantes dos Empregados na Empresa</i>	<i>29</i>
2.3.2. <i>Da Eleição e do Mandato.....</i>	<i>32</i>
2.3.3. <i>Das Atribuições do Representante dos Trabalhadores na Empresa</i>	<i>35</i>
2.3.4. <i>Dos Direitos Representante dos Trabalhadores na Empresa.....</i>	<i>36</i>
2.3.5. <i>Da Representação dos Trabalhadores na Empresa e da Representação Sindical</i>	<i>40</i>
3. DA IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA.....	45
CONCLUSÃO	49
BIBLIOGRAFIA.....	51

INTROITO

A representação de trabalhadores na empresa é uma modalidade de representação formada exclusivamente por trabalhadores e dentro do ambiente empresarial. Tem por escopo o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

A despeito de estar no ordenamento jurídico pátrio desde a Constituição de 1988 (art. 11), o instituto é pouco conhecido e menos ainda estudado.

A Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT complementada pela Recomendação número 143 da Organização Internacional do Trabalho – OIT indica os anseios básicos da representação dos trabalhadores na empresa.

Entretanto, as normas acima indicadas não indicavam os requisitos para a formação da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa.

Com o advento da Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, epitetada reforma trabalhista, foram incluídos os artigos 510-A a 510-D na Consolidação das Leis do Trabalho, os quais determinam os requisitos para a formação da comissão de representantes de trabalhadores na empresa, suas atribuições e seus direitos e deveres de seus membros.

Dessa guisa, faz-se necessário o conhecimento de indigitadas regras.

Com o acesso crescente das pessoas à informação e, por corolário lógico, o conhecimento dos direito, a relação entre trabalhadores e empregadores torna-se cada vez mais conturbada.

Entretanto, tanto trabalhadores quanto empregadores buscam um ambiente de trabalho onde inexistam conflitos ou sejam, se existentes, rapidamente dirimidos.

Defronte disso, a comissão de representantes de trabalhadores na empresa pode ser a via para alcançar este anseio.

Nessa senda, busca-se encontrar meios para alcançar este objetivo, mostrando-se a importância para trabalhadores e empregadores da formação da comissão de representantes na empresa.

Para atender o mercado cada vez mais acirrado, a empresa deve ofertar produtos e serviços com alta qualidade e preços competitivos. Certamente, a redução de conflitos internamente, evitando a judicialização das demandas trabalhistas por intermédio da representação de trabalhadores na empresa será o caminho a ser trilhado no campo empresarial.

Neste setentrião, almeja-se apresentar os variegados tipos de representação profissional, cotejando-os com a representação de trabalhadores na empresa, apresentando os requisitos para a formação da comissão de representantes de trabalhadores na empresa e da comissão eleitoral.

Buscar-se-á apresentar os direitos, atribuições e limites da comissão e dos representantes dos trabalhadores na empresa.

Aos estertores, tencionar-se-á apresentar as vantagens para trabalhadores e empregadores da comissão de representantes de trabalhadores na empresa.

1. MODALIDADES DE REPRESENTAÇÃO

1.1. Conceito

A representação é o conjunto de meios destinados a promover os interesses dos sujeitos envolvidos na relação com o fito de redução de conflitos e busca da paz social.

1.2. Representação Sindical

A representação sindical é a substituição do empregado, pertencente à uma determinada categoria, pelo sindicato, para que este busque a solução do conflito por meio da negociação coletiva, a qual, se não for alcançada culmina em greve ou no dissídio coletivo, processo judicial pelo qual o Estado determina a solução mais adequada.

O resultado da negociação coletiva entre entidades sindicais é a convenção coletiva de trabalho¹. O acordo coletivo de trabalho decorre da confluência de ideias entre empresa e empregados com chancela da entidade sindical². Estas formas de solução de conflito são denominadas autocomposição, traduzindo-se em concessões recíprocas, sendo o melhor meio de se alcançar a paz social, conforme ensina Sérgio Pinto Martins:

A autocomposição é a forma de solução de conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Há transação, concessões recíprocas entre partes. Elas chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Este é, realmente, o melhor meio de solução de conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias. Pode-se dividir a autocomposição em unilateral, e bilateral. A unilateral é caracterizada pela renúncia de uma das partes a sua pretensão. A bilateral ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas, ao que se denomina transação. Exemplos de formas de autocompositivas de solução de conflitos trabalhistas são os acordos e as convenções coletivas³.

A autodefesa é o meio pelo qual *a própria parte procede à defesa de seu interesse, de forma que uma das partes impõe a sua vontade à outra. A greve e o lockout (vedado pela Lei 7.783/1989, art. 17) são exemplos de autodefesa (autotutela) no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho*⁴.

Por fim, o dissídio coletivo de trabalho é uma ação pela qual se busca a composição da lide que contém pretensões de um grupo, coletividade ou categoria profissional de

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, página 1.441.

² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.230 e seguinte.

³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.173.

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.338.

trabalhadores, sem distinção dos membros que a compõem. Tem por escopo a aplicação de uma norma coletiva ou legal (natureza jurídica) ou objetiva a alteração de normas legais ou contratuais almejando novas condições de trabalho em geral (salários, jornadas etc.) (natureza econômica)⁵. Na propositura do dissídio coletivo percebe-se mais uma função do sindicato, a substituição processual⁶

1.3. Comissão de Conciliação Prévia

As Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista são instituídos e regulados pelos artigos 625-A a 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neles os empregados são paritariamente representados por membros do sindicato de sua categoria profissional.

Os membros (efetivos e suplentes) da Comissão de Conciliação Prévia tem mandato de um ano e é vedada a demissão até um após o término do mandato, excetuado o cometimento de falta grave, sendo o representante dispensado do trabalho somente quando for convocado e o período de exercício do mister é computado como tempo de efetivo trabalho, conforme artigo 625-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho determina que as demandas trabalhistas devam ser precedidas de análise da Comissão de Conciliação Prévia a qual tem por fim tentar conciliar os conflitos individuais trabalhistas.

O resultado da conciliação será reduzido a termo. Este termo constitui título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral ao que foi pago e não ao contrato de trabalho, salvo se assim ficou convencionado e cinzelado no termo. Diante disso, *a quitação compreende apenas as parcelas e os valores pagos e não os títulos. Se não houve pagamento integral, o empregado poderá reclamar eventuais diferenças ou até mesmo verbas que não foram pagas e que, portanto, não foram quitadas*⁷.

A despeito de o artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho determinar que as demandas trabalhistas deverão ser submetidas à Comissão de Conciliação Prévia, o plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto das Ações Diretas de

⁵ CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 28 ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, página 859.

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.302.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.177.

Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237, decidiu *que o empregado pode escolher entre a conciliação e ingressar com reclamação trabalhista no Judiciário*⁸

No Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região a desnecessidade de submissão de demandas à Comissão de Conciliação prévia já estava sedimentada desde 2002 por meio da súmula número 2 do indigitado regional⁹.

1.4. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

A constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA será obrigatória e de conformidade com as normas expedidas pelo Ministério do Trabalho (art. 163 CLT).

Indigitada norma, atualmente refere-se à Norma Regulamentadora número 5 aprovada pela Portaria número 3.214, 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA é constituída por representantes da empresa e dos empregados.

Os representantes da empresa, titulares e suplente serão por ela designados, anualmente, entre os quais o presidente. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, independentemente de serem sindicalizados, dentre eles estará o vice-presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, nos termos do artigo 164 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho afirma que os titulares da representação dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Acaso ocorra a demissão, o empregado poderá promover ação trabalhista com o intuito de comprovar a ausência dos requisitos e se alcançar êxito, o empregador será condenado à reintegração e, por corolário lógico, ao pagamento dos salários atinentes ao período de afastamento¹⁰.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem por objetivo observar e relatar as condições de risco no ambiente de trabalho, solicitando medidas que promovam a redução e, quando possível, a eliminação ou neutralização dos riscos existentes. Deve também

8 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=385353>>. Acesso em 26 de dezembro de 2018.

9 “Comissão de Conciliação Prévia. Extinção de processo. "O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade assegurada ao Obreiro, objetivando a obtenção de um título executivo extrajudicial, conforme previsto pelo artigo 625-E, parágrafo único da CLT, mas não constitui condição da ação, nem tampouco pressuposto processual na reclamationária trabalhista, diante do comando emergente do artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal”.

¹⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.145.

discutir os acidentes ocorridos e solicitar medidas que os previnam, bem como orientar os empregados no que atine à prevenção¹¹.

1.5. Comissão Para Participação nos Lucros e Resultados

O artigo 7º, XI, da Constituição Federal garante ao empregado o direito de participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

A Comissão para Participação nos Lucros e Resultados deverá ser paritária, ou seja, com representantes do empregador e dos empregados, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, conforme artigo 2º, I, da Lei Federal número 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

A comissão deve instituir regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente (art. 2º, § 1º, Lei 10.101/2000).

A Lei Federal número 10.101, de 19 de dezembro de 2000, não indica requisitos para a formação da comissão, bem como não elenca direitos, deveres e garantias.

A convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 621 da Consolidação das Leis do Trabalho, pode instituir regras para o pagamento da participação nos lucros e resultados, também pode determinar a *forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação*.

A garantia de emprego não é mencionada, assim os membros de indigitada comissão não gozam deste direito, mas tal prerrogativa pode ser incrustada na norma coletiva.

1.6. Participação na Gestão da Empresa - Cogestão

A participação na gestão da empresa está prevista no artigo 7, XI, da Constituição Federal, nos termos da lei.

Não há lei que discipline apontada participação para o setor privado.

Entretanto, o artigo 621 da Consolidação das Leis do Trabalho garante a possibilidade de exercício de apontado direito, podendo a norma coletiva determinar a *forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação*.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 992.

A participação na gestão da empresa pode ser instituída por regulamento interno¹².

Determinado instituto tem por objetivo a democratização na direção da empresa¹³, buscando extinguir o desnivelamento social em relação aos empregados¹⁴.

A apontada participação não envereda para a obrigatoriedade de o empregado compor os órgãos de decisão da empresa¹⁵, mas nada impede que isso ocorra¹⁶.

A apontada participação não está regulamentada e nada ou pouco se fez por via coletiva¹⁷.

Não há menção à garantia de emprego, todavia tal direito pode ser objeto de negociação coletiva.

Ainda no que tange instituto, o artigo 10 da Constituição Federal assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

A implantação da participação dos trabalhadores e empregados no âmbito público é regulamentada pela Lei Federal número 12.353, de 28 de dezembro de 2010.

Apontada norma afirma que os estatutos das empresas públicas e sociedade de economia mista deve prever a participação de representantes dos trabalhadores nos seus conselhos de administração, o representante será escolhido por meio de voto de seus pares e a eleição será organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais que os representem. O representante dos trabalhadores *não participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais, hipóteses em que fica configurado o conflito de interesse*. A participação dos trabalhadores e empregados indicada em tal norma não afeta empresa com quadro inferior a 200 empregados ou trabalhadores.

O Estado de São Paulo garante a participação do trabalhador por meio da Lei Estadual número 3.741, de 20 de maio de 1983, artigo 1º, nos seguintes termos: *Fica instituída a obrigatoriedade da inclusão de, pelo menos, um representante dos trabalhadores de empresa,*

¹² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.409.

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.409.

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.168.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.171.

¹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.410.

¹⁷ CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 28 ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, página 462.

na Diretoria das Sociedades Anônimas, em que o Estado seja acionista majoritário, devendo este representante ser eleito pelos próprios trabalhadores.

Pelo exposto, percebe-se a importância da participação dos trabalhadores ou empregados para a democratização das relações de trabalho e para a redução de conflitos internos, ainda que o empregador possa ser renitente e o trabalhador não tenha tido administrativo e para direção¹⁸.

1.7. Da Representação do Trabalhadores na Empresa

A representação dos trabalhadores na empresa é a única modalidade de representação que permite a inclusão de apenas trabalhadores em sua comissão.

Diante disso, permite a indicação de anseios e problemas experienciados pelos trabalhadores, sem interferência do empregador, contratante ou sindicato.

Neste contexto, a representação dos trabalhadores na empresa *é o conjunto de meios destinados a promover os interesses dos trabalhadores com os empregadores sobre condições de trabalho*¹⁹.

Esse tema e suas repercussões serão estudados a miúdo nas linhas vindouras.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.169.

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.157.

2. DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

2.1. Definição

A representação de trabalhadores na empresa é instituto utilizado há longo tempo na Europa, desde 1891 na Alemanha, desde 1906 na Itália, e desde 1922 na Espanha²⁰.

No Brasil a representação dos trabalhadores começa a ser possível a partir de 28 de fevereiro de 1967 com a inclusão, por meio do Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, do artigo 621 na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual afirma que poderá ser instituída por meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições indicarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação. Contudo, não é fácil encontrar normas coletivas que estipulem as indigitadas comissões mistas²¹.

A Constituição garante a participação de um representante dos empregados para a promoção do entendimento destes diretamente com o empregador.

Entretanto, a evolução da relação de trabalho e a inclusão de diversos outros trabalhadores no ambiente de trabalho determinaram que todos os trabalhadores possam ter um entendimento.

Com isso em mente, não se pode olvidar de que as alterações legislativas trazidas pela Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, permite a terceirização integral e irrestrita ao incluir o artigo 4º-A na Lei Federal número 6.074, de 03 de janeiro de 1974, com a seguinte redação: *Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução* (realces ausentes no original), afirmando textualmente que *não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.*

Dessa guisa, é possível perceber que dentro do ambiente de trabalho ofertado pelo empregador pode haver diversos trabalhadores e não somente empregados.

Esse espectro de trabalhadores pode ter demandas que necessitam da promoção de seus interesses com empregadores acerca das condições de labor. Conclusão diversa permitiria o aviltamento dos fundamentos do Estado, sobrepujando a cidadania, a dignidade da pessoa

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.153.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.154.

humana e os valores sociais do trabalho²², sem olvidar do acutilamento dos direitos e garantias fundamentais, dentre eles, a isonomia (art. 3º, II, III e IV, art. 5, cabeça e I, CF).

Neste contexto, todo o espectro de trabalhadores detém o direito de ser representados e ter os seus interesses observados.

Nessa esteira, por consequência, a representação dos trabalhadores na empresa supera o restrito universo dos empregados e alberga todos os trabalhadores inseridos no ambiente de trabalho, envolvendo o conjunto de meios necessários à promoção, no local de trabalho, *do entendimento entre trabalhadores e os empregadores sobre as condições de trabalho*²³.

2.2. Das Normas que Regem a Representação dos Empregados na Empresa

2.2.1. Da Constituição Federal

A Magna Carta assegura as seguintes modalidades de representação dos trabalhadores: a sindical prevista no artigo 8º, VI e VIII; a congestão e a participação nos lucros e resultados, insculpidas no artigo 7º, XI; a participação nos colegiados dos órgãos públicos; e a participação na empresa, cinzelada no artigo 11.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, incrustada no artigo 163 e seguintes, e a Comissão de Conciliação Prévia, instaurada pelos artigo 625-A e seguintes.

Sem embargos das explicitações acima, como intento único de ordenar os trabalhos, o objeto de estudo é a participação dos trabalhadores na empresa.

A Constituição Federal em seu artigo 11 determina que nas *empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores*.

Este é o único artigo acerca do tema, logo a norma é autoaplicável²⁴ e de eficácia plena²⁵, tendo em mira inexistir a expressão: na forma da lei²⁶.

A despeito de sua eficácia plena, antes da promulgação da Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada reforma trabalhista, a qual incluiu os artigos 510-A *usque* 510-D, não havia requisitos acerca da formação da comissão, mandato, direitos, deveres e

²² DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com cos comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 254.

²³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.403.

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, 228.

²⁵ MARTINS, Antero Arantes, *Reflexões sobre a reforma trabalhista*. Antero Arantes Martins, Christina de Almeida Pedreira. São Paulo: Scortecci, 2017, página 90.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.158.

garantias dos representantes, sendo possível o estabelecimento de certas disposições para moldar a representação dos trabalhadores na empresa²⁷.

A previsão insculpida no artigo 11 da Constituição Federal representa um direito mínimo²⁸.

Nessa esteira, a lei, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho podem estabelecer as diretrizes para o exercício de apontado direito, tais como número maior de representantes para empresas que contam em seu quadro um número de empregados muito superior a duzentos²⁹, bem como acerca da duração do mandato, estabilidade, facilidade para cumprimento do mister constitucional, dentre outras³⁰.

Malgrado doutrinadores entendam que a inclusão do título Da Representação dos Empregados na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual regula o artigo , Maurício Godinho da Constituição Federal, Delgado e Gabriela Neves Delgado asseveram que se trata de institutos diverso, *in verbis*:

A Lei da Reforma Trabalhista inseriu novo Título IV-A (“Da Representação dos empregados”) no interior da CLT, com o objetivo de regular a Comissão de Representação dos Empregados.

Trata-se de instituto efetivamente novo, que ainda não havia sido regulado pela legislação trabalhista do País.

Na Constituição da República (art. 11), há menção a figura similar, porém não idêntica (trata-se do representante dos empregados, eleito em empresas com mais de 200 empregados)³¹.

Para Homero Batista Mateus da Silva, o entendimento é diverso:

Longa e complexa é a regulamentação concebida pela reforma de 2017 para a representação dos empregados. Rememoremos a origem de todos esses dispositivos, a saber o artigo 11 da CF: “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, págian 1.406.

²⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 228.

²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.406.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.159.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com cos comentários à Lei n. 13.467/2017, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado*. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 250.

empregadores”. O legislador demorou 29 anos ora regulamentar esse comando constitucional, que nem era tão complexo assim³².

Não obstante a divergência, há norma constitucional que a assegura a representação do trabalhador na empresa.

Nesse diapasão, tal instituto dever ser utilizados por empregados e empregadores como meio de resolução e/ou diminuição de conflitos internos, bem como ser usado como constante via de aperfeiçoamento profissional e melhoria da produção e ambiente de trabalho.

2.2.2. Da Convenção Número 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT

A representação dos trabalhadores na empresa e as facilidades a lhes serem concedidas estão entalhadas na Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A adoção de indigitada norma pelo direito interno foi realizada pelo decreto número 131, de 22 de maio de 1991.

A Constituição Federal assegura, a partir da Emenda Constitucional número 45, de 30 de dezembro de 2004, que “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (art. 5º, § 3º, CF).

Como não havia tal exigência antes da supracitada emenda, a Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT tinha *status* de lei ordinária e, a partir da promulgação da Emenda Constitucional número 45, de 30 de dezembro de 2004, passou a equivaler à emenda constitucional.

Sergio Pinto Martins tem entendimento diverso ao afirmar que é de lei ordinária federal a hierarquia da apontada Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT³³.

Diante disso, não se pode arrojara para o olvido o fato de que se atenta contra a Magna Carta da República Federativa do Brasil qualquer ato que tenha por intenção impedir ou dificultar a formação da comissão de representantes de trabalhadores na empresa, o exercício de suas atribuição ou atentar contra suas prerrogativas.

Com a definição da natureza jurídica e enquadramento da importância da apontada convenção internacional é importante trazer à baila os direitos nela expressos.

³² SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 122.

³³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.154.

O artigo primeiro da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT afirma que o representante deve ser beneficiado com proteção contra medidas que poderiam prejudicá-lo, inclusive contra a demissão (licenciamento), motivadas pelo exercício de suas atividades como representantes dos trabalhadores.

Aos empregadores, conforme artigo segunda da Convenção em estudo, devem ser concedidas facilidades que permitam o cumprimento rápido e eficiente das atribuições, desde que não atrapalhem o funcionamento da empresa.

Para a Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT há duas modalidades de representantes, conforme seu artigo 3º:

- a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos;
- b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

O artigo 4º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT determina que a legislação nacional, convenções coletivas, sentenças arbitrais e decisões judiciais poderão delimitar quais representantes dos trabalhadores terão garantidas a proteção e as facilidades

A representação sindical não pode ser mitigada pela comissão de representantes dos trabalhadores na empresa³⁴, devendo ser prestigiada a cooperação entre as duas representações, conforme determina o artigo 5º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT:

Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

O artigo 6º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT preceitua que a *aplicação de suas disposições pode ser asseguradas mediante a legislação*

³⁴ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 122.

*nacional, convenção coletivas e todos os outros modos que seriam conforme a prática nacional*³⁵.

Nesse norte, o principal objetivo da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT é *de estabelecer forma eficaz de proteção ao representante dos trabalhadores na empresa, evitando a sua dispensa por exercer as suas atividades perante o empregador*³⁶

Com o fito de esclarecer tal escopo, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho – OIT passa a adotar a Recomendação 143, aumentando-se o espectro de normas que possam assegurar a proteção e facilidades ao afirmar, no item 3, que Leis e regulamentos nacionais, contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais podem definir o tipo ou tipos de representantes de trabalhadores que terão direito à proteção e a facilidades previstas nesta Recomendação.

A apontada Recomendação garante a proteção e facilidades mesmo em locais em que não haja proteção para os trabalhadores em geral e elenca um rol exemplificativo de medidas que assegurem a proteção do representante e facilidades a ele assestadas, *in verbis*:

6. (1) Onde não houver suficientes e relevantes medidas protetoras aplicáveis a trabalhadores em geral, medidas específicas devem ser tomadas para assegurar a proteção efetiva de representantes de trabalhadores.
- (2) Essas medidas poderiam incluir as seguintes:
 - a) a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes de trabalhadores;
 - b) a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores;
 - c) um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto;
 - d) com relação ao fim de emprego, sem justa causa, de representantes de trabalhadores, disposição de correção que inclua, a menos que contrarie os princípios básicos da lei do país em causa, a reintegração desses representantes

³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.405.

³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 233.

em seu emprego, com pagamento de salários não-pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos;

e) disposição que imponha ao empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus de provar a correção dessa medida;

f) o reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução da mão-de-obra.

7. (1) A proteção provida no Parágrafo 5 desta Recomendação aplicar-se-á também a trabalhadores que sejam candidatos ou tenham sido indicados como candidatos, por meio de processos adequados, para eleição ou designação como representantes de trabalhadores.

(2) A mesma proteção pode ser também dispensada a trabalhadores que tenham deixado de ser representantes de trabalhadores.

(3) O período durante o qual essa proteção é desfrutada pelas pessoas referidas neste Parágrafo pode ser determinado pelos métodos de implementação referidos no Parágrafo 1 desta Recomendação.

8. (1) As pessoas que, ao término de seu mandato como representantes de trabalhadores na empresa em que foram empregadas, retomam o trabalho nessa empresa, devem conservar, ou ter restituídos, todos os seus direitos, inclusive os referentes à natureza de seu emprego, a salários e a tempo de serviço.

(2) As questões se, e até que ponto, as disposições da alínea (1) deste Parágrafo devem aplicar-se a representantes de trabalhadores que tenham exercido suas funções principalmente fora da empresa em questão, são da competência de leis ou regulamentos nacionais, contratos coletivos, laudos arbitrais ou decisões judiciais.

IV. Facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores

9. (1) Essas facilidades na empresa devem ser dispensadas a representantes de trabalhadores para lhes permitir o pronto e eficiente desempenho de suas funções.

(2) Nesse sentido, serão tomadas em consideração as características do sistema de relações industriais do país e as necessidades, dimensão e capacidade da empresa em causa.

(3) A concessão dessas facilidades não prejudicará o bom funcionamento da empresa em questão.

10. (1) Aos representantes de trabalhadores na empresa deve ser concedido, para o exercício de suas funções de representação, o tempo necessário durante o expediente de trabalho, sem perda de salário ou de benefícios sociais e adicionais.

(2) Na falta de disposições adequadas, um representante de trabalhadores pode ser obrigado a pedir a permissão de seu supervisor imediato ou de outro autorizado representante da gerência, designado para esse fim, antes de utilizar o horário de trabalho; nesse caso, a permissão não pode ser negada irrazoavelmente.

(3) Limites razoáveis podem ser definidos para o espaço de tempo concedido a representantes de trabalhadores nos termos da alínea (1) deste Parágrafo.

11. (1) Para o efetivo desempenho de suas funções, deve ser concedido aos representantes de trabalhadores o tempo necessário para participar de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários, congressos e conferências.

(2) O tempo concedido, nos termos da alínea (1) deste Parágrafo, o será sem prejuízo do salário ou de benefícios sociais e adicionais, ficando entendido que a questão sobre quem deve recair os custos resultantes pode ser resolvida pelos métodos de implementação a que se refere o Parágrafo 1 desta Recomendação.

12. Aos representantes de trabalhadores na empresa será franqueado o acesso a todos os locais de trabalho na empresa, quando esse acesso for necessário para o desempenho de suas funções representativas.

13. Quando necessário para o adequado exercício de suas funções, aos representantes de trabalhadores deve ser franqueado, sem demora indevida, o acesso à gerência da empresa e a representantes da gerência com poder de decisões.

14. Na falta de outro dispositivo para o recolhimento de taxas sindicais, representantes de trabalhadores, autorizados pelo sindicato a fazê-lo, devem ter a permissão de recolher regularmente essas taxas nas dependências da empresa.

15. (1) Representantes de trabalhadores, que agem em nome de um sindicato, devem ser autorizados a afixar notícias sindicais nas dependências da empresa, em lugar ou lugares acordados com a gerência e aos quais os trabalhadores têm fácil acesso.

(2) A gerência deve permitir a representantes de trabalhadores, que agem em nome de um sindicato, distribuir avisos, panfletos, publicações e outros documentos do sindicato entre os trabalhadores da empresa.

(3) Os avisos e documentos sindicais referidos neste Parágrafo devem dizer respeito a atividades sindicais normais, e sua afixação e distribuição não devem prejudicar a operação regular e a boa ordem da empresa.

(4) Aos representantes de trabalhadores, eleitos representantes nos termos da cláusula b) do Parágrafo 2 desta Recomendação, devem ser dispensadas semelhantes facilidades compatíveis com suas funções.

16. A gerência deve pôr à disposição de representantes de trabalhadores, nas condições e dimensão que podem ser definidas pelos métodos de implementação a que se refere o Parágrafo 1 desta Recomendação, facilidades materiais e informações que sejam necessárias para o exercício de suas funções.

17. (1) Deve ser dado acesso à empresa a representantes de sindicatos que não são de seu quadro, mas cujo sindicato tem membros ali empregados.

(2) A definição das condições desse acesso devem ser definidas pelos métodos de implementação referidos nos Parágrafos 1 e 3 desta Recomendação³⁷.

Nesse diapasão, a Organização Internacional do Trabalho – OIT assegura aos representantes dos trabalhadores na empresa proteção e facilidades que permitam o exercício do mandato sem o temor da demissão e com liberdade para atendimento dos anseios dos representados.

2.2.3. Da Consolidação das Leis do Trabalho

Antes da reforma trabalhista por meio da Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017 e vigência a partir de 11 de novembro de 2017³⁸, não havia regulamentação da representação dos trabalhadores nas empresas.

Com a vigência da Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017 inseriu-se na Consolidação das Leis do Trabalho o Título IV-A - Da Representação dos Empregados, composto pelos artigos 510-A *usque* 510-E.

O artigo 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho indica quais empresas podem contar com a presença da comissão.

³⁷ Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm>. Acesso em 05 de janeiro de 2019.

³⁸ Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AD49C59F8B6DD4A1DC4DDAA-A6C71A494.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em 05 de janeiro de 2019. (trecho da exposição de motivos (página 7): “regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”).

O artigo 510-B da norma em alteração informa as atribuições da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa.

O artigo 510-C da supracitada lei demonstra as regras atinentes à eleição da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa.

Por fim, o artigo 510-D incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela lei da reforma trabalhista, Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, esclarece quais são as regras que devem ser seguidas para o bom exercício do mandato e estabelece as garantias direcionadas aos representantes dos trabalhadores na empresa.

2.3. Da Comissão dos Representantes dos Trabalhadores na Empresa

O artigo 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho assegura a eleição de uma comissão para representar os trabalhadores quando a empresa contar com mais de duzentos trabalhadores.

A comissão será composta por três membros quando a empresa contar mais de duzentos trabalhadores até o limite de três mil empregados (art. 510-A, I, da CLT).

Quando a empresa contar mais de três mil até o limite de cinco mil trabalhadores, a comissão será formada por cinco membros (art. 510-A, II, da CLT).

Para as empresas que computar mais de cinco mil trabalhadores, a comissão será composta por sete membros (art. 510-A, III, da CLT).

Homero Batista Mateus da Silva entende que o número de representante é diminuto, afirmando que:

[...] o número, na verdade, é bem reduzido; por exemplo, 7 pessoa para 7.000 empregados significa que cada empregado deverá captar reivindicações de 1.000 colegas; não se pode esperar que eles circulem por todos os setores, filiais e departamentos; trata-se realmente de uma representação genérica, com baixas expectativas, nada obstante a lista minuciosa que o legislador apresenta no art. 510-B quanto aos propósitos de diálogo social, entendimento e prevenção de conflitos; [...]³⁹.

A dificuldade é aumentada quando se percebe que o representante não se afasta de suas atividades profissionais cotidianas, não havendo previsão de dispensa sequer *pelo tempo necessário para reuniões e diligências*⁴⁰.

³⁹ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 123.

⁴⁰ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 124.

A despeito de a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho assegurarem a representação de trabalhadores em empresas que contem com mais de duzentos empregados em seus quadro, Gustavo Filipe Barbosa Garcia afirma que se pode eleger o representante em empresas que não contem com tão elevando número de trabalhadores:

É possível defender a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho mesmo em empresas com menos de 200 (duzentos) empregados por meio da previsão mais benéfica em norma coletiva, com fundamento no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 e na Convenção 135 da OIT. O art. 11 da Constituição da República não proíbe que isso seja feito, uma vez que apenas assegura nas empresas de mais de 200 (duzentos) empregados a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores⁴¹.

O entendimento de Sergio Pinto Martins segue idêntica picada:

Nas empresas com mais de 200 empregados será assegurada a eleição de representantes dos trabalhadores, porém nas empresas com número de funcionários inferior não será obrigatória essa eleição. É o que se depreende da análise preceito constitucional. Nada impediria que a legislação ou a norma coletiva complementassem o dispositivo constitucional quanto a uma forma de representação dos trabalhadores nas empresas que tivessem menos de 200 empregados, pois a Constituição apenas assegura um direito, genérico, que pode ser complementado ou melhorado pela lei ordinária ou pelas próprias partes interessadas. Na verdade a Lei Maior apenas assegura a obrigatoriedade de que nas empresas com mais de 200 empregados haja a eleição de um representante dos empregados para o entendimento direto com o empregador. É uma democrática de escolha⁴².

Toda a gama de trabalhadores deve ser considerado para a composição do número de membros da comissão de representantes de trabalhadores na empresa.

Dessa guisa, as alterações incluídas pela reforma trabalhista Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017 e vigência a partir de 11 de novembro de 2017, ao incluir o artigo 4º-A na Lei Federal número 6.074, de 03 de janeiro de 1974, tornaram possível a terceirização integral e irrestrita, ou seja, inclusive no atinente à atividade fim da empresa.

Com efeito, os trabalhadores terceirizados devem ser computados para que se alcance o número de membros da comissão de representantes de trabalhadores na empresa.

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, 229.

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.159.

Este é o entendimento perfilhado por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado extraído do seguinte excerto:

Observe-se, ilustrativamente, a adequada aplicação da nova regra jurídica: suponha-se que a empresa empregadora central conte com 2.940 empregados (empregados diretos), tendo, porém, mais cerca de 3.000 trabalhadores terceirizados permanentes em seu interior (ou seja, empregados da empresa de prestação de serviços que atuam de modo permanente, no interior da empresa contratante), totalizando, dessa maneira, 5.940 trabalhadores permanentes no interior das fronteiras da empresa empregadora principal. Ora, nesse caso, foi atingido o parâmetro de mais de cinco mil trabalhadores no interior da empresa (todos a seus modo, empregados, enfatize-se, mesmo que de empresas diversas; todos, de toda maneira, laborando no mesmo ambiente de trabalho). Em consequência desse parâmetro numérico ampliado, a correspondente Comissão de Representação dos Empregados deve ser formada por sete membros (art. 510-A, § 1º, III CLT), ao invés de apenas três membros⁴³.

Os trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio também devem ser contados para a formação da comissão, pois os mesmos detêm o direito de votar⁴⁴.

Destaque-se que o artigo 510-A, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho assevera que no caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos trabalhadores por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º da mesma norma.

A Magna Carta determina a eleição de representante nas empresas que contam com mais de duzentos empregados.

Ao observar o comando constitucional percebe-se que deve considerar a empresa como um todo e não em cada estabelecimento⁴⁵.

Entendimento semelhante se extrai dos ensinamento de Sergio Pinto Martins, a despeito de o autor afirmar que é possível a eleição por estabelecimento, independentemente do número de trabalhadores:

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 254.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 255.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 228.

O art. 11 da Constituição estabelece que o representante dos trabalhadores será eleito nas empresas de mais de 200 empregados. Isso quer dizer que a representação é por empresa, não por estabelecimento da empresa. Nada impede, porém, que a lei ordinária estabeleça questão pertinente à representação nos estabelecimentos ou filiais da empresa, pois a Lei Maior apenas dispõe sobre direitos mínimos dos trabalhadores, permitindo que a lei ordinária ou a negociação coletiva estabeleçam outros direitos. Em relação às empresas que têm mais de um estabelecimento, com mais de 200 empregados cada um, seria recomendável que houvesse pelo menos um representante dos trabalhadores por estabelecimento. Nas empresas que tivessem mais de um estabelecimento, porém menos de 200 empregados em cada uma deles, poderia ser eleito apenas um representante dos trabalhadores em relação a todos os estabelecimentos da empresa. O ideal, contudo, seria que houvesse um representante por estabelecimento⁴⁶.

Dessa maneira, para facilitar o mister, é importante que se tenha um representante de trabalhadores por estabelecimento.

Já no caso de grupo econômico, cada empresa que conte com mais de duzentos trabalhadores, *por ter personalidade jurídica própria, deverá ter um representante dos trabalhadores*⁴⁷.

Este também é o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Tratando-se de grupo econômico, como as empresa integrantes possuem personalidade jurídica distinta (art. 2º, § 2º, da CLT), cada uma deve ser verificada, de forma autônoma, quanto à regra em questão. Por isso, no grupo, cada empresa com mais de 200 (duzentos) empregados deve ter o seu próprio representante dos trabalhadores⁴⁸.

Em síntese, o ideal é que a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa seja formada em cada estabelecimento empresarial, devendo ser contado todo o conjunto de trabalhadores (empregados e terceirizados), ainda que não se conte duzentos trabalhadores.

2.3.1. Dos Requisitos Necessários aos Candidatos à Eleição e da Formação da Comissão dos Representantes dos Empregados na Empresa

O artigo 510-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, afirma que todos os *empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por*

⁴⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, páginas 1159 e 1.160.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.160.

⁴⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.405.

*prazo determinado, com contrato suspenso (aposentadoria por invalidez, auxílio-doença de mais de quinze dias) ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado*⁴⁹.

Neste contexto, podem ser candidatos todos os trabalhadores que prestem serviços com caráter de permanência, ou seja, contrato por prazo indeterminado, este é o que se vindima dos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, conforme excerto abaixo:

Nesse quadro, a composição da comissão de representantes dos empregados na empresa é, sem dúvida, ampla e diversificada, podendo ser integrada por empregados diretamente contratados pela empresa principal ou, até mesmo, por trabalhadores terceirizados que prestem serviços nessa empresa com certo caráter de permanência, uma vez que submetidos a condições de trabalho similares (senão idênticas) às dos empregados em geral da empresa principal (“empresa contratante”, na linguagem da Lei n. 13.467/2017, em seu art. 2º, quando trata da terceirização)⁵⁰.

Afirmam, ainda, que:

[...] compreende-se estar implícito que na ordem jurídica, a partir de sua interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, que os trabalhadores terceirizados com presença contínua na empresa também poderão participar da dinâmica eleitoral, ostentando legitimidade ativa (direito de voto) e legitimidade passiva (direito de ser votado) com respeito às eleições e à integração na comissão existente⁵¹.

Entretanto, deve-se ficar claro que o impedimento indicado no artigo 510-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, refere-se tão somente a legitimidade passiva (direito de ser votado), não havendo restrição para a legitimidade ativa (direito de votar), podendo, inclusive, indigitados trabalhadores serem computados para determinação do número de membros da comissão de representantes de trabalhadores na empresa.

Assim entendem Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, nos termos do trecho abaixo transcrito:

Note-se que a Lei concentra a *legitimidade passiva* (direito de concorrer e de também ser votado) em trabalhadores permanentes, uma vez que trabalhadores com contratos de curto prazo fogem do objetivo intentado pela

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.162.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 255.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 259.

representação articulada pelo Direito. Daí que o § 2º do art. 510-C não confere legitimidade passiva eleitoral àqueles trabalhadores “com contrato de trabalho por tempo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado”. A partir da mesma lógica normativa, não caberia se falar na legitimidade passiva quando a trabalhadores terceirizados mediante contratos temporários (Lei n. 6.019/74), em face do caráter transitório desse vínculo.

É evidente que a restrição abrange apenas a *legitimidade passiva* (direito de concorrer e ser votado), porém não a *legitimidade ativa* (direito de cotar), relativamente ao processo eleitoral para escolha de membros da Comissão de Representantes dos Empregados⁵².

O impedimento é acertado, pois se torna necessário conhecer o ambiente e condições de trabalho, consoante inteligência de Antero Arantes Martins e Christina de Almeida Pedreira:

O legislador impôs no § 2º os critérios de elegibilidade dos representantes; exclui aqueles empregados em contrato por prazo determinado ou suspenso. O eu é bem razoável, pois, considerando as atribuições do artigo anterior, é necessário que os candidatos estejam trabalhando; que tenham real vivência das condições de trabalho que pretendem defender. Assim, aqueles que não estejam em condições de trabalho (contrato suspenso) ou que tenham fim previsto (contrato a termo) não poderão se inscrever à representação⁵³.

A despeito de o artigo 510-C, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho impedir a interferência do sindicato no processo eleitoral, não se pode privar o empregado sindicalizado (dirigente sindical ou filiado) da oportunidade de compor a comissão de representante dos empregados na empresa, sob pena de se permitir a discriminação e aviltamento do princípio da isonomia.

Assim, deve ser afastada a interpretação gramatical e literalista da norma acima cinzelada, não sendo possível afastar dirigentes sindicais ou filados a sindicato da categoria profissional do processo eleitoral, devendo os mesmos participarem, acaso queiram, como apoiadores, candidatos e eleitores. Dessa maneira, malgrado a lei busque mostrar o contrário deve ficar clara a licitude da participação de filiados e dirigentes sindicais na disputa eleitoral para membros da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa. Corroborar esse entendimento os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 255.

⁵³ MARTINS, Antero Arantes, *Reflexões sobre a reforma trabalhista*. Antero Arantes Martins, Christina de Almeida Pedreira. São Paulo: Scortecci, 2017, página 95.

Desse modo, trabalhadores filiados ao sindicato da categoria, além de trabalhadores sem filiação sindical, todos podem, sim, integrar a comissão de representantes dos empregados nas empresas, desde que eleitos para essa finalidade, Todos ostentam, sem dúvida legitimidade passiva eleitora, além, de contarem com a legitimidade ativa eleitoral⁵⁴.

Nestes termos o representante pode ou não ser sindicalizado ou dirigente sindical⁵⁵.

A possibilidade de integração entre empregados sindicalizados e sem participação sindical demonstra a constituição de comissão democrática e plural, traduzindo-se em uma comissão deveras representativa e eficiente⁵⁶.

Também não poderá ser candidato o representante, depois eleito, por dois períodos subsequentes⁵⁷, conforme restrição incrustada no artigo Art. 510-D, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste norte, pode ser candidato todo empregado ou trabalhador que preste serviços respeitando contrato de trabalho com caráter de continuidade e não efêmero, ainda que filiado a sindicato profissional ou exerça cargo próprio de sindicalizado.

2.3.2. Da Eleição e do Mandato

A escolha dos representantes dos trabalhadores realiza-se pelos próprios trabalhadores e não pela categoria profissional, por meio de eleição direta e secreta, entre todos os trabalhadores da empresa⁵⁸, não se permitindo o voto por representação (art. 510-C, § 3º, CLT).

Quanto ao escrutínio secreto, correta foi a decisão do legislador, conforme entendimento de Antero Arantes Martins e Christina de Almeida Pedreira, *in verbis*:

Acertada foi a decisão do legislador quanto à preservação do voto secreto e não permitindo o exercício do direito de voto por terceiro, no § 3º. Quanto ao voto secreto, preserva o empregado-eleitor de eventual retaliação por parte do Empregador, ou mesmo de seus pares; e, quanto ao voto como ato personalíssimo nada mais é do que um elemento concretizador da democracia, evitando manipulação de interesses e resultados⁵⁹.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 257.

⁵⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.158.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 259.

⁵⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 230.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.160.

⁵⁹ MARTINS, Antero Arantes, *Reflexões sobre a reforma trabalhista*. Antero Arantes Martins, Christina de Almeida Pedreira. São Paulo: Scortecci, 2017, página 95.

A eleição deve ser convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura (art. 510-C, cabeçaço, CLT).

Para a eleição, deve ser formada a comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, a qual deverá promover a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria (art. 510-C, § 1º CLT).

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado entendem que as regras estabelecidas pelo artigo 510-C, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho não tem o condão de vedar a participação de representantes sindicais ou de trabalhadores filiados ao sindicato da dinâmica eleitoral, pois, ao se permitir essa possibilidade, dá-se azo ao aviltamento do princípio constitucional antidiscriminatório insculpido no artigo 3º da Magna Carta Republicana⁶⁰.

Não se pode olvidar de que existe uma contradição na Consolidação das Leis do Trabalho acerca do tema, tendo em mira que o artigo 510-C, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho afasta a possibilidade de participação sindical na comissão eleitoral, porém, o artigo 611-A, VII, da Consolidação das Leis do Trabalho assevera que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser acerca do representante dos trabalhadores no local de trabalho.

Nessa senda, acaso a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho determine a participação sindical na comissão eleitoral, a norma coletiva sobrepõe-se à própria Consolidação das Leis do Trabalho.

A despeito da celeuma, deve-se entender por acertada a volição legislativa de afastar da comissão eleitoral a interferência da empresa e do sindicato.

Ao se afastar a empresa, impede-se qualquer dúvida no processo eleitoral e a possibilidade de imposições patronais.

Na seara sindical, não se pode esquecer de que a comissão dos representantes dos trabalhadores na empresa representa a todos os trabalhadores indistintamente e, decerto, haverá trabalhadores de diversas categorias profissionais. Nessa toada, a possibilidade de controle sindical da eleição pode permitir que apenas a categoria representada pelo sindicato integrante da comissão seja de fato representada.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com cos comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, páginas 257 e 259.

Ainda no que se refere à comissão eleitoral, não há qualquer menção de como a mesma é formada, quem a convoca, se é mantida a mesma composição em todas as eleições, se é estabelecida a cada ano⁶¹ ou se há qualquer tipo de proteção aos seus integrantes.

A comissão de representantes de trabalhadores na empresa tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior (art. 510-C, § 4º, CLT)

Acaso não haja candidatos suficientes, a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 510-C, § 5º, CLT).

Não havendo registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano (art. 510-C, § 6º, CLT), não havendo indicação de quem fará a convocação.

O mandato dos membros da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa será de um ano (art. 510-D, CLT).

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não faça menção a suplentes, todavia, no entender de Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado, a ordem jurídica mostra a necessidade da suplência, *litteris*:

O art. 510-D e seus parágrafos não fazem referência à figura do membro suplente da Comissão de Representação dos Empregados. Entretanto a ordem jurídica, em situações congêneres, sempre prevê a figura do representante suplente. Para ilustração, consulte-se o art. 8, VIII, da Constituição, referindo-se ao dirigente sindical, titular e suplente; o art. 543, § 3º, igualmente se referindo ao dirigente sindical, titular e suplente; o art. 164, § 2º, da CLT, ao se reportar aos representantes titulares e suplentes da representação dos empregados na CIPA; o art. 625-B, II, da Consolidação, ao se reportar aos membros titulares e suplentes da Comissão de Conciliação Prévia.

Nesse quadro normativo, por aplicação analógica desses preceitos jurídicos (art. 8º, caput, CLT), compreende-se que o número de representantes da Comissão de Representação dos Empregados envolve, sem dúvida, um bloco de trabalhadores titulares e um bloco de respectivos trabalhadores suplentes⁶².

O membro que houver exercido a função de representante dos trabalhadores na empresa na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes (art. 510-D, § 1º, CLT).

⁶¹ MARTINS, Antero Arantes, *Reflexões sobre a reforma trabalhista*. Antero Arantes Martins, Christina de Almeida Pedreira. São Paulo: Scortecci, 2017, páginas 94 e 95

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, páginas 260 e 261.

Destaque-se que o representante dos trabalhadores na empresa eleito deve trabalhar normalmente no período em que não está exercendo a função de representante dos trabalhadores. O contrato de trabalho estará em pleno vigor, logo não será suspenso ou interrompido em decorrência do exercício do mandato⁶³, não sendo dispensado, nem mesmo, para participar de reuniões e realizar diligências⁶⁴ (art. 510-D, § 2º, CLT).

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda da comissão dos trabalhadores e da empresa pelo prazo de cinco anos, e mantidos à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho (art. 510-D, § 4º, CLT).

2.3.3. Das Atribuições do Representante dos Trabalhadores na Empresa

A finalidade da eleição do representante dos trabalhadores na empresa, conforme determinação cinzelada no artigo 11 da Constituição Federal, repisado no *cabeço* artigo 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho, é promover-lhes o entendimento direto de trabalhadores com os empregadores.

Para alcançar indigitado mister o artigo 510-B, relaciona um rol exemplificativo de atribuições:

- 1) Representar os empregados perante a administração da empresa;
- 2) Aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- 3) Promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- 4) Buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- 5) Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- 6) Encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- 7) Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.163.

⁶⁴ SILVA, Homero Mateus da Silva. *Comentários à reforma trabalhista*. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 124.

As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples (metade mais um dos presentes⁶⁵), por esta razão determinou-se o número ímpar de representantes.

A comissão organizará sua atuação de forma independente, o que é deveras limitado, pois como informado alhures, o representante eleito dos trabalhadores na empresa deverá exercer o seu mandato concomitantemente com as suas atividades.

É certo que devem ser concedidas facilidades para o exercício do cargo (art. 2º, Convenção 135, OIT), porém, se houver incômodo de qualquer ordem ao empregador, decerto ele utilizará de meios para restringir o exercício do mandato.

A própria impossibilidade de reeleição consecutiva é meio de castrar a liberdade do representante dos trabalhadores na empresa.

Não se podendo deixar de lembrar de que ao poder representar mais de mil colegas, será quase impossível ao representante dos trabalhadores na empresa concretizar os mais variados anseios dos trabalhadores, mormente quando o exercício do mandato é concomitante com as atividades profissionais.

A despeito disso, não pode o representante dos trabalhadores na empresa esmorecer, pois é um mister importantíssimo para se promover a melhor relação trabalhador-empregador, melhorar o ambiente de trabalho e promover a paz gregária.

O representante dos trabalhadores na empresa deve internalizar o fato de que não representa os seus iguais (mesma categoria profissional), mas representa todo o universo de trabalhadores, devendo materializar os anelos de todos, do porteiro ao presidente da empresa e verificar a obediência das normas laborais.

Para atender tão importante cargo, deve socorrer-se das prerrogativas insculpidas no artigo 510-B da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 2º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e da Recomendação número 143 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

2.3.4. Dos Direitos Representante dos Trabalhadores na Empresa

Para o exercício do mandato, aos representantes dos trabalhadores na empresa devem ser concedidas facilidades que possibilitem o cumprimento rápido e eficiente de suas funções, devendo-se observar a importância e a possibilidade da empresa. As facilidades concedidas não podem inviabilizar o funcionamento da empresa, conforme artigo 2º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.161.

A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciais determinarão o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que gozarão do direito à proteção ou às facilidades, segundo estipulado pelo artigo 4º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A despeito de o artigo 510-D, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, determinar que o representante dos trabalhadores na empresa deva permanecer no exercício de suas funções, a ele deve ser *concedido tempo necessário durante o expediente de trabalho, sem perda de salário ou de benefícios sociais e adicionais*, parágrafo 10. (1), da Recomendação número 143 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Na ausência de norma específica, o representante eleito pode pedir permissão ao superior imediato ou outro representante designado, não podendo ser negada a permissão irrazoavelmente, podendo haver definição dos limites razoáveis (parágrafo 10. (2) (3)).

Ao representante dos trabalhadores na empresa deve ser concedido tempo necessário para participar de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários, congressos e conferências (parágrafo. 11. (1)) da mesma norma em alteração.

A mesma norma determina que o representante dos trabalhadores na empresa deve ter acesso sem demora indevida, quando necessário para o desempenho das funções, a todos os locais de trabalho na empresa, bem como à gerência da empresa e a representantes da gerência com poder de decisões (parágrafos. 12 e 13). Para isso, o representante dos trabalhadores na empresa manterá contato com a chefia ou os dirigentes da empresa, tratando de condições de trabalho, inclusive condições técnicas relativas às atividades dos trabalhadores⁶⁶.

O representante dos trabalhadores na empresa tem direito a ocupar o cargo por mais de uma vez, todavia, o artigo 510-D, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, impede a reeleição nos dois períodos consecutivos, traduzindo-se em medida rigorosa e injustificável, tendo em mira que apontado direito é concedido a membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (art. 164, § 3º, CLT) e ao membro da Comissão de Conciliação Prévia, garantida uma recondução (art. 625-B, III, CLT)⁶⁷.

Decerto, a restrição tem o escopo de garantir ao empregador meio para escoimar-se do representante de trabalhadores na empresa que possa causar dificuldades após o fim do mandato e período de graça.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.163

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 260.

O principal direito incrustado no artigo 510-D, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho é a garantia provisória de emprego:

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º omissoes

§ 1º omissoes

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Essa com certeza é a maior facilidade concedida ao representante dos trabalhadores na empresa e espelha o artigo 1º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, *in verbis*:

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

A proteção contra o licenciamento indica proteção contra o despedimento⁶⁸.

No entanto, não houve previsão de estabilidade ampla para o representante dos trabalhadores na empresa, mas apenas a garantia momentânea do emprego, contra dispensa arbitrária, durante o mandato e por mais um ano; é autorizada a dispensa sem justa causa, que difere da arbitrária, porque pode-se encontrar fundamento em crise financeira ou econômica, ou ainda, em motivos técnicos, como a inovação tecnológica⁶⁹, dessa forma, não se exige ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave⁷⁰.

Na contramão deste entendimento, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Precedente Normativo 86, entende que ao representante dos trabalhadores na empresa são estendidas as garantias incrustadas no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, *litteris*:

⁶⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, 234

⁶⁹ SILVA, Homero Mateus da Silva. *Comentários à reforma trabalhista*. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 124

⁷⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atul. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 826.

Nº 86 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo) Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

Nesta esteira, é possível entender que fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, acaso esta Inteligência encontre eco, deve ser constatada a falta grave do representante dos empregados na empresa. Entendendo-se por falta grave *a justa causa que tenha que ser apurada formalisticamente por meio de ação judicial de inquérito*⁷¹.

Este entendimento deveria prevalecer, pois é muito fácil ao empregador enquadrar a demissão em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não sendo necessário aguardar o ano posterior ao exercício do mandato para proceder à demissão do representante dos trabalhadores na empresa que lhe venha impor dificuldades.

Este discernimento iria ao encontro do parágrafo 6. Recomendação número 143 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual estabelece a necessidade de definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim do contrato de emprego de representantes de trabalhadores na empresa.

Apontada norma assevera, ainda, a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores na empresa, por meio de um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim do contrato de emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto.

Contudo, o entendimento corrente é da possibilidade de demissão injustificada desde que atenda os motivos disciplinar, econômico, técnico, bem como da possível demissão justificada sem a necessidade de ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave⁷².

Homero Mateus da Silva afirma que o encerramento das atividades impede a subsistência da representação e da garantia de emprego, *in verbis*:

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, páginas 1.254 e 1255.

⁷² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 233.

[...] embora a norma não diga, é certo que também aqui se aplicará o entendimento jurisprudencial feito para a CIPA quanto à não subsistência da representação e da garantia de emprego para o caso de fechamento do estabelecimento ou da própria empresa, porque terá desaparecido a razão de ser do encargo⁷³.

Dessa guisa, ainda que seja frágil a garantia de emprego, a preservação do cargo é um direito necessário ao representante dos trabalhadores na empresa para que o membro eleito não seja conformado à volição do empregador.

Em caso de a demissão ser considerada injusta, o representante dos trabalhadores na empresa demitido poderá valer-se de ação judicial para que alcance a reintegração com o pagamento de salário e demais consectários atinentes ao período de afastamento ou indenização substitutiva, acaso tenha transcorrido o período de garantia de emprego.

Importa, por fim, salientar que a comissão de representação dos trabalhadores na empresa e a comissão eleitoral que a elege são as únicas compostas estritamente por trabalhadores, sendo mais um direito dos trabalhadores de indicar suas reivindicações e cobrar o cumprimento de normas sem a interferência de sindicatos ou do empregador.

Dessa guisa, é a oportunidade de discussão direta e igualitária entre empregador e trabalhadores, com o intuito de se alcançar o entendimento direto, sem interferência sindical, alcançar o melhor para os trabalhadores da empresa e para a própria empresa, a despeito dos mais variegados sindicatos a que possa pertencer cada um dos trabalhadores das mais diversas categorias profissionais presentes na empresa.

2.3.5. Da Representação dos Trabalhadores na Empresa e da Representação Sindical

Ao sindicato cabe o dever e direito constitucional de defender os direitos individuais e coletivos da categoria que ele representa (art. 8º, III, CF).

Para impedir o conflito entre representantes, como visto alhures, o artigo 5º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT determina a adoção de medidas para que a comissão representantes dos trabalhadores na empresa não seja instrumento para minar a representação sindical, devendo ocorrer colaboração entre as representações (trabalhadores e sindicatos), pois não se pode arrojá-lo ao olvido o fato de que ambas almejam o mesmo objetivo: melhorar o ambiente de trabalho e respeito às normas que regulam a relação de trabalho.

⁷³ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 124.

Merece relevo o fato de que com a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2018, como forma de acalmar a sindicatos e aos demais órgãos de proteção da relação de trabalho, bem como a parlamentares reacionários, houve a inclusão do artigo 510-E na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual determinava que a comissão de representantes de trabalhadores na empresa não retiraria o direito e dever do sindicato de defender os direitos e interesses da categoria⁷⁴.

A medida provisória perdeu sua vigência em 23 de abril de 2018. Entretanto, essa conjuntura não altera a importância da representação sindical já incrustada no artigo 5º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e no artigo 8º da Constituição Federal.

Por esta senda caminha o entendimento de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, *litteris*:

Na verdade, o preceito inserido mediante o art. 510-E da Consolidação das Leis do Trabalho não introduziu novidade alguma na ordem jurídica, uma vez que apenas reitera compreensão que deflui, inequivocamente, do texto constitucional original de 1988 (art. 8º, CF, especificamente em seus incisos I, II, III e IV). Se não bastasse, é o que também resulta da interpretação da Convenção número 135 da OIT, em particular o seu art. 5º, já destacado, expressamente, este item III deste Capítulo V.

Ou seja, conforme já exposto, exaustivamente neste item III, tais comissões internas de empregados não podem se tornar veículo de concorrência ou enfraquecimento do sindicalismo, em especial do sindicato de trabalhadores atuante na respectiva empresa, não ostentando, ademais, poderes próprios às entidades sindicais profissionais.

A MPr. n. 808 perdeu vigência e eficácia, como se sabe, no dia 23 de abril de 2018. Com isso, passou a prevalecer o texto estrito reformado pela Lei n. 13.467/2017 (arts. 510-A até 510-D da CLT), com as mudanças que aquele diploma legal produziu na ordem jurídica. No presente caso, não há qualquer relevância quanto ao assunto, pois, conforme exposto, a regra inserida no art. 510-E já existe na ordem jurídica, com substratos constitucionais e internacionais imperativos.

⁷⁴ “Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição”.

É que se mostra bastante claro no Direito do Trabalho do Brasil, inclusive na Constituição da República e na Convenção 135 da OIT, que a comissão de representantes dos empregados não pode substituir a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, mantem-se firmemente obrigatória, a propósito, a participação dos sindicatos em negociação coletiva⁷⁵.

Na mesma picada segue a inteligência de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, *litteris*:

Frise-se que é obrigatória a participação do sindicato na negociação coletiva de trabalho (art. 8º, inciso VI, da Constituição da República).

Assim, em se tratando de conflito coletivo de trabalho, a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República) não pode ser feita pela comissão de representantes de empregados⁷⁶.

Sergio Pinto Martins tem entendimento idêntico:

A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do inciso III e VI do caput do art. 8º da Constituição.⁷⁷

Ainda que reconheça a importância do comando constitucional, Homero Batista Mateus da Silva entende ser possível a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa, em casos específicos, substituir o sindicato, *in verbis*:

Com efeito, em 14.11.2017 o governo federal editou a MP 808 para deixar claro que a comissão de fábrica não serve para substituir o sindicato, em juízo ou fora dele, sendo indispensável a presença do sindicato as negociações coletiva, conforme art. 8º, III e VI da CF. O assunto é um pouco mais complexo do que a norma apressadamente conclui, porque teríamos de avaliar os caos extremos de a comissão de fábrica atuar no clamor de uma greve em que o sindicato é omissor e, também, a atuação em negociação coletiva diante da inércia dos sindicatos, das federações e das confederações. Ambas as

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 264.

⁷⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.407.

⁷⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.163

hipóteses têm previsão legal (art. 4º § 2º, e art. 5º, Lei 7.783/1989 e art. 617, § 1º, *in fine*, da CLT)⁷⁸.

Não se podendo olvidar de que o Ministério do Trabalho editou a Portaria número 349, de 23 de maio de 2018, repetindo o mesmo entendimento⁷⁹, conforme se verifica abaixo:

Art. 8º A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal⁸⁰.

Neste contexto, é prescindível qualquer norma que tenha por objetivo repetir o comando constitucional, assim, o encerramento da vigência do artigo 510-E da Consolidação das Leis do Trabalho não traz qualquer prejuízo para a importância da representação sindical insculpida no artigo 8º da Magna Carta da República⁸¹ e sua conversão em lei seria um constrangimento ao governo⁸².

⁷⁸ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 125.

⁷⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 235.

⁸⁰ Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em 12 de janeiro de 2019.

⁸¹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

⁸² SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 124.

Pelo exposto, a conjugação da Magna Carta Republicana e o artigo 5º da Convenção número 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT impede o enfraquecimento da situação dos sindicatos, devendo haver cooperação entre as suas representações.

3. DA IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

Como afirmado algures, a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa é a única genuinamente composta por trabalhadores e tem a finalidade de alcançar o entendimento direto com o empregador.

Conforme a exposição de motivos da reforma trabalhista, Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, a regulamentação do artigo 11 da Magna Carta Republicana Brasileira tem por escopo o prestígio do diálogo e desenvolvimento das relações de trabalho, de forma a alcançar o entendimento direto com a direção da empresa e a conciliação de conflitos internos, reduzindo a judicialização de demandas trabalhistas, apoiando-se em experiências europeias *litteris*:

5. Outra medida ora proposta, que visa prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho no país, é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal. Esse dispositivo constitucional assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a missão de promover o entendimento direto com a direção da empresa. O representante dos trabalhadores no local de trabalho deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive os referente ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, bem como participar na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho com a empresa.

6. A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa.

7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.

8. A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado⁸³.

Assim, a representação dos trabalhadores nas empresas tem por objetivo estabelecer o diálogo e o contato direto com o empregador nas questões de interesse dos trabalhadores⁸⁴. Para tanto, a comissão de representantes de trabalhadores na empresa deve almejar a pacificação social, a qual tem natureza de autocomposição⁸⁵ no local de trabalho.

O alcance da autocomposição depende do despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, por aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra ou concessão recíproca⁸⁶, traduzindo-se na melhor maneira de solução de conflitos, tendo em mira que ninguém conhece melhor as controvérsias que as próprias partes⁸⁷.

Para conseguir este objetivo, o representante dos trabalhadores na empresa deve manter contato com as chefias ou dirigentes da empresa⁸⁸, tratando das condições de trabalho e mantendo canal aberto de comunicação⁸⁹.

Com as tratativas diretas e sem intermediários, o que é facilitado porque o representante levará as reivindicações de todos os trabalhadores, independentemente de categoria sindical, e não propostas individuais.

⁸³ Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AD49C59F8B6DD4A1DC4DDAA A6C71A494.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em 05 de janeiro de 2019. (trecho da exposição de motivos (página 8): “regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”).

⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018, página 229.

⁸⁵ A autocomposição significa a solução de conflito pelas próprias partes, de forma consensual e negociada, sem intervenção de terceiros (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atul. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, página 1.339).

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014, página 1.505.

⁸⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.173.

⁸⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.163.

⁸⁹ SILVA, Homero Mateus da Silva. Comentários à reforma trabalhista. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, página 122

Almeja-se, com isto, que a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa possa evitar discriminações por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e impedir ações judiciais por abalo anímico, resolvendo-se os conflitos no âmbito da própria empresa⁹⁰, de forma rápida e eficaz (art. 510-B, IV e V, CLT).

A comissão de representantes dos trabalhadores na empresa deve acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, das leis previdenciárias, das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

O exacerbo normativo pode levar ao desconhecimento das normas que regulam a relação de trabalho e emprego.

Em razão disto, a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa pode levar ao conhecimento da chefia e dirigentes empresariais eventuais normas descumpridas e a adequação prevenirá a judicialização do conflito.

Não se pode esquecer de que o rol incrustado no artigo 510-B da Consolidação das Leis do Trabalho é exemplificativo, assim qualquer demanda dos empregados que visem à melhoria das condições de trabalho, sem inviabilizar o funcionamento da empresa, podem ser discutidas, de maneira a obter a composição.

Deve ser lembrado que os representantes dos trabalhadores na empresa devem acompanhar o cumprimento das normas coletivas, mas não a celebração de negociação coletiva que atenda interesse de uma categoria específica não está entre elas.

Também deve ser objeto de reminiscência o fato de que a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa não pode fomentar ato que flexibilize os contratos individuais de trabalhos, pois são atribuições exclusivas do sindicato⁹¹.

Neste diapasão, a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa, notadamente com o enfraquecimento sindical decorrente da exclusão da contribuição compulsória (art. 579, CLT), tonar-se-á importante ferramenta de solução de conflitos, mormente porque pode dirimir as queixas de todos os trabalhadores, evitando negociações com diversas entidades sindicais.

Nestes moldes, por ser o instituto da comissão de representantes dos trabalhadores na empresa um meio de solução de conflitos internos, bem como de melhoria das condições do ambiente de trabalho, refletindo invariavelmente na produtividade da empresa, deve ser incentivado, mesmo em empresas com quadro de trabalhadores inferior a duzentos empregados,

⁹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.161.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, página 263

tendo em mira que não há vedação para a formação de comissão de representantes dos trabalhadores nas empresas que contem com menos trabalhadores que o limite mínimo constitucional.

CONCLUSÃO

O artigo 11 da Constituição Federal garante a representação de trabalhadores no âmbito da empresa.

A despeito de a doutrina entender se tratar de norma autoaplicável, a concisão do artigo não indica parâmetros para a formação da comissão.

Diante disso, entendeu-se necessária a regulamentação do indigitado artigo, o que foi materializado pelos artigos 510-A a 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei Federal número 13.467, de 13 de julho de 2017, epitetada reforma trabalhista.

A representação de trabalhadores na empresa é formada por uma comissão composta unicamente por trabalhadores.

Os trabalhadores podem ser empregados diretos ou terceirizados da empresa, desde que o contrato não tenha prazo determinado.

A comissão representa todos os empregados da empresa, independentemente de sindicato da categoria que cada um pertença individualmente.

Para a eleição da comissão de representantes de trabalhadores na empresa é formada uma comissão própria, não podendo a comissão eleitoral ser composta por nenhum dos candidatos.

A comissão dos representantes de trabalhadores na empresa tem o dever de envidar todos os esforços possíveis, desde que não inviabilize o funcionamento da empresa, para alcançar o seu desiderato exclusivo: promover o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

Para o exercício de seu mister, à comissão dos representantes de trabalhadores na empresa deve ser franqueado o acesso a todas as informações e documentos.

Com o acesso a todo o tipo de informações, a comissão dos representantes de trabalhadores na empresa pode evitar litígios e conseguir a melhoria das condições de trabalho.

Tem-se na comissão dos representantes de trabalhadores na empresa um meio de solução interna de conflitos.

O entendimento direto, sem intermediários, reduz o desgaste da conflituosa relação entre trabalhadores e empregadores, tornando o ambiente de trabalho hígido de forma a facilitar a vida gregária.

As prerrogativas da comissão de representante dos trabalhadores na empresa não pode ser distendida ao ponto de inviabilizar a manutenção da atividade empresarial.

A discussão acerca do limite de informação a ser disponibilizada aos representantes dos empregados na empresa ou mesmo do espectro de reivindicações dos trabalhadores que podem ser erigidas pela comissão de representantes eleita determinou que se fosse introduzida nas legislações nacional e estrangeira garantias mínimas para o exercício do mandato, as mais importantes são a garantia de emprego da candidatura até um ano após o fim do mandato e a concessão de facilidades que permitam o cumprimento rápido e eficiente das atribuições dos representantes dos trabalhadores na empresa.

A garantia de emprego contra demissão arbitrária não é irrestrita, tendo em mira que pode ocorrer a demissão baseada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, bem como pode ocorrer a demissão justificada, sem a necessidade de inquérito para apuração de falta grave.

Merece relevo o fato de que a comissão dos representantes dos trabalhadores na empresa, a despeito de representar todos trabalhadores na empresa, sua área de atuação são os limites físicos da própria empresa e não pode invadir atribuições próprias do sindicato, ou seja, os representantes de trabalhadores na empresa não têm poder para entabular negociação coletiva.

Malgrado haja essas fragilidades, a formação de comissão dos representantes de trabalhadores na empresa é certamente uma relação de ganha-ganha, pois o trabalhador será ouvido, prestando serviço em um ambiente de trabalho saudável, com respeito às regras trabalhistas, livre de assédio e sem discriminação de qualquer natureza. O empregador terá um campo aberto de comunicação, evitando lides, não se olvidando de que trabalhadores satisfeitos refletem produtividade e qualidade.

BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado*. 2 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 4 ed. rev., amp e atual. Salvador: JusPODIVUM, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, página 1.160.

SILVA, Homero Mateus da Silva. *Comentários à reforma trabalhista*. – 2. Ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm>. Acesso em 05 de janeiro de 2019.

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AD49C59F8B6DD4A1DC4DDAAA6C71A494.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em 05 de janeiro de 2019

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=385353>>. Acesso em 26 de dezembro de 2018.

<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acesso em 12 de janeiro de 2019.