

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP

NATÁLIA TOLEDO GALERA

**COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO - SP

2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP

NATÁLIA TOLEDO GALERA

**COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

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 da Professora Doutora Cátia Raposo Novo Zangari.

SÃO PAULO

2018

BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe Roseli, que me ensinou o gosto pela leitura, incentivou a busca constante pelo conhecimento de forma crítica e sempre apoiou os caminhos que decidi percorrer.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe Roseli, ao meu irmão Gabriel e ao meu querido Bruno, que de forma especial e carinhosa, me deram força e apoio nos momentos difíceis, para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

À brilhante professora Cátia Raposo Novo Zangari, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Resumo: O objetivo deste trabalho é a análise da comissão de representação dos empregados à luz da reforma trabalhista. Busca este estudo ainda evidenciar o contexto histórico relevante para a formação da representação dos trabalhadores no local de trabalho no Brasil e no mundo. Analisam-se também as formas de coexistência entre os sindicatos e as comissões de representação dos empregados, bem como a possibilidade de condução das negociações coletivas pela comissão de representação dos empregados. Por fim, este trabalho tem como intenção traçar uma perspectiva para o futuro da representação dos trabalhadores no local de trabalho no Brasil, levando em consideração a aplicação dos dispositivos da reforma trabalhista à realidade atual.

Palavras-chave: Representação dos empregados no local de trabalho – Comissão de Empresa – Comissão de Fábrica – Reforma trabalhista

Abstract: The objective of this study is to analyze the employee's representation committees at the workplace considering the Brazilian Labor Reform. This study also seeks to highlight the relevant historical context to creation of the internal representation of workers at the workplace in Brazil and in the world. It also analyzes the forms of coexistence between Labor Unions and employee's representation committees at the workplace, as well as the possibility of formalization of the collective labor negotiation by the employee's representation committees. Finally, this study intends to outline a perspective for the future of employee's representation committees in the workplace at Brazil, considering the application of the provisions of the Brazilian Labor Reform to the current reality.

Keywords: Employee's representation committees at the workplace - Company Committees - Factory Committees – Brazilian Labor Reform

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. LIBERDADE SINDICAL E A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO	9
2. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS EM SENTIDO AMPLO	10
3. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO (EM SENTIDO ESTRITO)	11
3.1. CONCEITO.....	11
3.2. DENOMINAÇÃO	12
3.3. NATUREZA JURÍDICA	13
3.4. LEGISLAÇÃO NACIONAL	13
3.5. LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.....	14
4. DO HISTÓRICO DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO	17
4.1. DO HISTÓRICO NO MUNDO	17
4.2. DO HISTÓRICO NO BRASIL	18
5. DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA	19
5.1. DISTINÇÃO.....	20
5.2. REGULAMENTAÇÃO E LEGISLAÇÃO.....	21
5.3. FORMAS DE CRIAÇÃO	23
5.4. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO.....	24
5.5. PROCESSO ELEITORAL.....	29
5.6. ATRIBUIÇÕES	31
5.7. PRERROGATIVAS	36
6. FORMAS DE COEXISTÊNCIA ENTRE OS SINDICATOS E AS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	40
7. DA POSSIBILIDADE DE CONDUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PELA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.....	43
CONCLUSÃO.....	45
BIBLIOGRAFIA	50

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 inovou quanto ao tema da representação dos empregados no local de trabalho. Em seu artigo 11, dispõe que, nas empresas com mais de 200 empregados, será assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), aprovada em novembro de 2017, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurou a eleição de uma comissão de representantes dos trabalhadores, com a finalidade de promover o entendimento direto entre empregados e empregadores, nas empresas que tenham mais de 200 empregados.

Este trabalho objetiva analisar o entendimento e a aplicação do artigo 11 da Constituição Federal, os dispositivos que tratam da comissão de representação dos empregados incluídos pela Lei 13.467/2017 na CLT, bem como as normas internacionais, outras leis e demais entendimentos doutrinários que tratam da temática do trabalho.

Busca este estudo ainda evidenciar os contextos históricos relevantes para a formação da representação no local de trabalho no Brasil e no mundo, sobretudo da representação dos trabalhadores no local de trabalho.

O presente estudo objetiva avaliar ainda as formas de coexistência entre os sindicatos e as comissões de representação dos empregados e a possibilidade de condução das negociações coletivas pela comissão de representação dos empregados.

E, por fim, este trabalho tem como intenção traçar uma perspectiva para o futuro da representação no local de trabalho por comissão de empresa, tendo em vista as questões da efetiva aproximação entre empregado e empregador, a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas decorrentes dessa relação e os impactos decorrentes da regulação do tema pela reforma trabalhista.

1. LIBERDADE SINDICAL E A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

A liberdade sindical constitui direito humano fundamental, decorrente do reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores.

Segundo José Francisco Siqueira Neto¹, a liberdade sindical constitui-se como princípio fundamental do Direito Sindical e ponto de conexão e articulação entre os diversos institutos do Direito do Trabalho, vez que assume uma função preliminar de condição para a atuação dos direitos individuais e coletivos.

Ainda segundo José Francisco Siqueira Neto², a liberdade sindical pode ser vista como sendo um conjunto de direitos e liberdades individuais de cada trabalhador, e um complexo de direitos e liberdades coletivas atribuídos às organizações sindicais propriamente ditas.

De acordo José Francisco Siqueira Neto³, a legitimação das liberdades sindicais nos locais de trabalho, portanto, marca uma etapa fundamental do processo histórico que deságua no reconhecimento específico dos direitos sindicais, destinados a assegurar a efetividade da representação dos trabalhadores e da autoproteção coletiva, no local onde tem raízes a experiência concreta das relações de trabalho.

Por organização no local de trabalho compreende-se o conjunto de ações e organismos que têm por finalidade a defesa de interesses e direitos dos trabalhadores no espaço da empresa, o que inclui a representação dos trabalhadores e as prerrogativas de atuação direta da coletividade de trabalhadores de determinado local de trabalho (por exemplo, a realização de assembleias no interior das empresas).

A organização dos empregados no local de trabalho nada mais é do que o instrumento de contrapoder dos empregados face ao empregador, vez que pela própria estrutura do capitalismo, já se apresentam como um poder estabelecido, conforme entendimento de José Francisco Siqueira Neto⁴ sobre o

¹ José Francisco Siqueira Neto, **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**, p. 82.

² José Francisco Siqueira Neto, **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**, p. 85.

³ José Francisco Siqueira Neto, **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**, p. 91.

⁴ José Francisco Siqueira Neto, **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**, p. 86.

assunto.

Desta forma, nota-se que a liberdade dos empregados de se organizarem no local de trabalho é uma das facetas de realização da liberdade sindical, destinada a equilibrar a desigual distribuição de poder nas relações de trabalho.

2. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS EM SENTIDO AMPLO

José Claudio Monteiro de Brito Filho⁵ define os representantes dos trabalhadores em sentido amplo da seguinte forma:

Toda pessoa física ou jurídica, ou órgão sem personalidade jurídica que, em virtude de permissivo, expresso ou não, do ordenamento jurídico, tenha a função de representar os trabalhadores, independentemente da forma de representação, da amplitude de seus poderes e da entidade perante a qual o mister será exercido”

Para José Claudio Monteiro de Brito Filho⁶ é representante dos trabalhadores tanto aquele que exerce a função por força de representação legal, como os sindicatos, como quem representa voluntariamente, como as comissões de representação dos empregados, conforme fundamento no trecho abaixo:

“É representante dos trabalhadores tanto aquele que exerce a função por força da representação legal – como é o caso do sindicato e do representante dos empregados, porque deriva de poderes conferidos por norma que emana do Estado, como quem representa voluntariamente. Nesta última hipótese, tome-se como exemplo o oferecido linhas atrás: a comissão de trabalhadores que analisa e opina sobre casos de punição de empregados, considerando a previsão no regulamento da empresa de cláusula que faculte aos próprios empregados formar comissão neste sentido, entregando a esta a função indicada”.

A representação dos empregados pode se dar de diversas formas. Há modelos em que o sindicato é o único representante dos trabalhadores e há modelos em que a representação também se dá no interior da empresa. O conceito de representação dos empregados será analisado a seguir.

Para José Claudio Monteiro de Brito Filho⁷ os representantes dos trabalhadores podem ser pessoas naturais, como os representantes dos

⁵ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 300.

⁶ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 302.

⁷ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 301.

empregados, podem ser pessoas jurídicas, como os sindicatos, ou ainda podem ser compostos por órgãos sem personalidade jurídica, como as comissões de negociação - previstas no art. 4º, § 2º, da lei nº 7.783/89 – Lei de Greve.

A representação dos trabalhadores poderá ter uma vinculação direta ou não com o sindicato. No caso de não haver essa vinculação direta, os representantes estarão vinculados apenas aos trabalhadores, muito embora possam manter algum vínculo com a entidade sindical.

Dentre os tipos de representação dos trabalhadores podemos citar próprio sindicato, bem como os representantes com vinculação ao sindicato, como os dirigentes sindicais e os delegados sindicais, e aquelas sem vinculação ao sindicato, como os delegados de pessoal, os membros da CIPA e os membros das comissões de conciliação prévia. As comissões de empresa podem ou não ter vinculação com o sindicato, como falaremos posteriormente.

3. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO (EM SENTIDO ESTRITO)

3.1. CONCEITO

A representação dos empregados em sentido estrito que trataremos neste capítulo é aquela feita no interior da empresa, organizada pelos empregados, seja com ou sem vinculação sindical.

A representação dos empregados no local de trabalho pode ser definida como sendo o órgão de representação dos trabalhadores com atuação direta no local de trabalho ou, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho⁸, é o órgão de representação dos trabalhadores que vem adquirindo espaço cada vez maior dentro das empresas.

A comissão de representação dos trabalhadores na empresa pode ser definida por Amauri Mascaro Nascimento⁹, como sendo:

“o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de

⁸ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 324.

⁹ Amauri Mascaro Nascimento, **Direito Sindical**, p.182.

entendimentos com o empregador destinados à efetivação ou à reivindicação de direitos e deveres”.

Já Sergio Pinto Martins¹⁰ define as comissões de representação dos trabalhadores como “*um conjunto de meios destinados a promover os interesses dos trabalhadores com os empregadores sobre condições de trabalho*”.

As comissões de representação dos empregados têm crescido ao redor do mundo, em muitos casos para ocupar o espaço vazio deixado pelos sindicatos e, em outros, em que há pluralidade sindical, para representar de uma forma geral todos os trabalhadores de determinada empresa, e não apenas aqueles filiados a determinado sindicato.

Ainda, de acordo com José Claudio Monteiro de Brito Filho¹¹, a comissão de representação dos empregados importaria em união de todos, constituindo a menor cédula do poder operário e, portanto, a base da organização dos trabalhadores, diferentemente dos sindicatos e partidos, pois esses não aglutinariam todos os trabalhadores.

Assim, percebe-se que a comissão de representação dos empregados é independente dos interesses partidários e dos sindicais, já que a comissão tem como função representar todos os trabalhadores de determinada empresa e defender seus interesses particulares e específicos, que não necessariamente estão ligados aos interesses do sindicato e dos partidos políticos em que possam estar filiados os trabalhadores.

3.2. DENOMINAÇÃO

Há várias maneiras de se denominar a representação direta dos trabalhadores. Alguns autores utilizam a expressão comissão de fábrica, outros comissão de empresa, comissão de representantes dos empregados, enquanto outros preferem a palavra comitê ou conselho.

Essa divergência quanto à nomenclatura utilizada entre os doutrinadores existia principalmente pelo fato de não haver, até a aprovação da

¹⁰ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1157.

¹¹José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 324.

reforma trabalhista, uma lei que regulamentasse a matéria.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, que incluiu os artigos 510-A até 510-D à CLT, verificamos que o legislador optou por utilizar a denominação “comissão de representantes dos empregados”.

Desta forma, em consonância com a denominação adotada pela CLT, passaremos a utilizar a denominação “comissão de representantes dos empregados” ao longo deste trabalho.

3.3. NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica da representação dos trabalhadores enquadra-se no Direito Coletivo do Trabalho. Assim se posiciona Sergio Pinto Martins¹² sobre o assunto:

A natureza jurídica da representação dos trabalhadores poderia compreender a representação de vontades e a representação de interesses. Não há representação de vontades, mas representação de interesses coletivos dos trabalhadores. Assim, enquadra-se no Direito Coletivo do Trabalho.

3.4. LEGISLAÇÃO NACIONAL

A Constituição Federal de 1988 revelou a preocupação do legislador constituinte com a efetiva participação e representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Os princípios e objetivos fundamentais da Constituição Federal têm fundamento na dignidade da pessoa humana, na livre-iniciativa, no pluralismo político, nos valores sociais do trabalho, na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, na erradicação da pobreza, bem como na marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais.

No que se refere aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, o art. 7º do Lei Maior assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a *“participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”*.

No mesmo sentido, o art. 10 da Constituição Federal assegura

¹² Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1158.

“a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”,

Já o art. 11 da Constituição Federal assegura nas empresas de mais de duzentos empregados, *“a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”*.

Assim, pode-se dizer, que a Constituição Federal Brasileira assegura aos trabalhadores o direito de participação e representação dos trabalhadores no local de trabalho em sentido amplo e estrito.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite¹³ entende que, em sentido amplo, a participação dos trabalhadores no local de trabalho tem fundamento na ideia de pluralismo jurídico e tem por objetivo a realização de uma reforma estrutural na empresa, dando-lhe uma função socioambiental, de modo a assegurar a valorização do trabalho e da livre-iniciativa.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁴, a participação dos trabalhadores em sentido amplo abrangeria *“não só a participação dos trabalhadores diretamente na empresa, mas também nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”*.

Ainda segundo Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁵, o direito de participação e representação dos trabalhadores na empresa em sentido estrito subdivide-se em:

- a) direito de participação nos lucros ou resultados (CF, art. 7o, XI, Lei 10.101/00 e Lei 11.603/07);
- b) direito de participação na gestão da empresa;
- c) direito de participação nas empresas com mais de duzentos empregados, mediante processo eletivo de um representante destes, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o empregador;
- d) direito de participação em comissões internas de prevenção de acidentes.

3.5. LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

A Convenção n° 135 da Organização Internacional do Trabalho

¹³ Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito do trabalho**, p. 869.

¹⁴ Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito do trabalho**, p. 869.

¹⁵ Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito do trabalho**, p. 870.

(OIT) foi ratificada pelo Brasil em 22 de maio de 1991, portanto, é parte integrante da legislação brasileira. O art. 3º da Convenção nº 135 da OIT define genericamente o que seria a representação dos trabalhadores, *in verbis*:

Art. 3º. Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

- 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.

Segundo Carla Teresa Martins Romar¹⁶, a Convenção nº 135 da OIT tem "*caráter democrático e estabelece, em um âmbito mais restrito de atuação (empresa) do que o dos sindicatos (categoria e base territorial), um vínculo mais estreito mantido entre os trabalhadores e o empregador*".

Para Sergio Pinto Martins¹⁷, a Convenção nº 135 da OIT trata de duas categorias de distintas de representantes dos trabalhadores na empresa, os representantes sindicais e os de pessoal.

Os representantes sindicais são os nomeados ou eleitos por sindicatos ou por membros de sindicatos. Os representantes de pessoal são os eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da lei nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se entendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas dos sindicatos.

Ainda quanto à representação dos empregados, o art. 4º da Convenção nº 135 da OIT coloca que, *in verbis*:

Art. 4º. A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciárias poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.

No art. 4º da Convenção nº 135 da OIT fica estabelecido que a lei nacional, por diversos modos, é que definirá que tipos de representação dos trabalhadores serão aceitos em determinado país.

¹⁶ Carla Teresa Martins Romar. **Direito do trabalho Esquematizado**, p.832.

¹⁷ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1155.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado¹⁸, a Convenção n° 135 da OIT reforça a “*importância de serem adotadas disposições complementares ao direito de organização e negociação coletiva - disposições também direcionadas à representação coletiva dos trabalhadores*”.

Ainda sobre a Convenção n° 135 da OIT, Mauricio Godinho Delgado¹⁹ trata da sua finalidade como reforço das práticas democráticas complementares, conforme ilustra o trecho abaixo:

A finalidade da Convenção n. 135 da OIT, portanto, é a de reforçar práticas democráticas complementares (ao invés de práticas excludentes, é claro) no âmbito das empresas e de seus estabelecimentos, por meio da pluralidade de atores e da ampliação da representação coletiva obreira, seja ela vinculada aos sindicatos ou a outros tipos de representantes eleitos.

Desta forma, podemos afirmar que o art. 4° da Convenção n° 135 da OIT, bem como seu art. 3°, se coaduna com o disposto no art. 8, III da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 8°. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
(...)
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

O art. 4° da Convenção n° 135 da OIT, bem como seu art. 3°, também se coaduna com o disposto no art. 11 da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 11. 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.

Assim, percebe-se que a legislação brasileira tanto reconhece a representação orgânica dos trabalhadores, ou seja, aqueles representantes que sejam nomeados ou eleitos por sindicatos, como reconhece a representação inorgânica, ou seja, aqueles representantes que são eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, com ou sem vinculação sindical.

¹⁸ Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei n° 13.467/2017**, p. 228.

¹⁹ Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei n° 13.467/2017**, p. 228.

4. DO HISTÓRICO DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO

4.1. DO HISTÓRICO NO MUNDO

De acordo com Sergio Pinto Martins²⁰, *“na maioria dos países europeus, sempre se verificou a existência de representação sindical e dos trabalhadores na empresa, inclusive por meio de cogestão”*.

Verifica-se a existência de comissões de trabalhadores na Itália desde 1904, surgidas em decorrência da greve geral ocorrida naquele ano, conforme José Claudio Monteiro de Brito Filho²¹ trata em sua obra.

Segundo Sergio Pinto Martins²², as comissões italianas foram regulamentadas em 1906, em razão de *“um acordo feito entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a fábrica de automóveis Itália, de Torino”*.

Alice Monteiro de Barros²³ ressalta que, entre 1919 e 1922, as comissões internas desenvolveram-se paralelamente ao modelo dos conselhos de fábrica.

Sergio Pinto Martins²⁴ afirma que as comissões de empregados na Itália foram *“posteriormente suprimidas, mas reestabelecidas em 1943, por meio de convenções coletivas no âmbito da empresa”*.

No final da década de 1960, foi inaugurado um novo momento da representação no local de trabalho na Itália, a partir do surgimento de novas formas de representação direta dos trabalhadores, como os delegados, a assembleia e o conselho de fábrica, conforme entendimento de José Claudio Monteiro de Brito Filho²⁵.

Ainda segundo Sergio Pinto Martins²⁶, as comissões de empregados na Alemanha existem desde 1891, com exceção do período de

²⁰ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1153.

²¹ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 327.

²² Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1153.

²³ Alice Monteiro de Barros, **Representante dos empregados no local de trabalho**, p. 186.

²⁴ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1153.

²⁵ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 327.

²⁶ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1153.

nacional-socialismo, e na Espanha surgiram em 1922, com os Conselhos de Cooperação Industrial.

4.2. DO HISTÓRICO NO BRASIL

No Brasil, historicamente, vigorou o modelo de unicidade sindical, criado na Era Vargas, privilegiando os sindicatos por categorias profissionais e não os sindicatos por empresa.

Assim, sempre houve um afastamento da participação do empregado na representação dos seus direitos e no poder de negociação, que ficou concentrado nas mãos dos sindicatos por categoria profissional e dos sindicatos patronais.

Diversos são os relatos do surgimento das comissões de empresa do Brasil, alguns doutrinadores relatam a existência de comissões ainda na década de 1920, mas certamente a fase de maior importância para o Brasil foi a década de 1970, como relata Bento Herculano Duarte Neto²⁷, sobre o surgimento das comissões sindicais e não sindicais, que teriam seu reconhecimento jurídico apenas a partir de 1982, através de acordos coletivos celebrados entre empresas de São Paulo e da região do ABC e os sindicatos das respectivas categorias profissionais.

Sobre o mesmo tema, Davi Furtado Meirelles²⁸ menciona que foi entre 1981 e 1982 que uma negociação localizada levou à formação da primeira comissão de fábrica realmente institucionalizada e reconhecida pelos trabalhadores. Essa primeira comissão formou-se na Scania, em decorrência da luta pelo reajuste salarial, e se tornaria definitiva em 1984.

Aproximadamente na mesma época, comissões de fábrica foram formadas na Volkswagen e na Ford, no caso das duas, para suprir a ausência do sindicato, que tinha tido sua diretoria destituída. Posteriormente, com a nova eleição diretiva do sindicato, as comissões de fábrica foram regulamentadas e passaram a funcionar de forma definitiva.

Na década de 80, na região do ABC no estado de São Paulo,

²⁷ Bento Herculano Duarte Neto, **O papel das comissões bilaterais**, p 232-233.

²⁸ Davi Furtado Meirelles, **Negociação coletiva no local de trabalho: A experiência dos Metalúrgicos do ABC**, p. 222.

percebeu-se que um novo tipo de representação no local de trabalho começava a se desenvolver, como bem cita José Francisco Siqueira Neto²⁹:

Num clima de alta tensão política, uma das empresas montadoras de automóveis (Volkswagen do Brasil), em 1980, resolveu instituir, sem qualquer negociação com o sindicato da categoria, um sistema de representação dos trabalhadores, num momento em que o Sindicato dos Metalúrgicos encontrava-se sob intervenção do Ministério do Trabalho em razão das greves ocorridas da região. O sistema, no entanto, contou com franca e aberta oposição do Sindicato dos Metalúrgicos, que via na iniciativa da empresa uma tentativa da mesma de excluir o sindicato do processo. O sistema adotado unilateralmente pela empresa foi desativado, e, posteriormente, outro foi instituído em negociação com o sindicato. Um pouco antes de a Volkswagen do Brasil reconsiderar o seu plano, em razão de uma greve, outra montadora, a Ford do Brasil, em 1981, negociou com o sindicato um sistema de representação dos trabalhadores. Em seguida, outras empresas do ramo automotivo (Mercedes-Benz do Brasil e Saab Scania) seguiram o mesmo caminho. Todas elas mantêm um sistema de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho (chamado pelas empresas de “sistema de representação dos empregados”, e pelo sindicato de “comissão de fábrica”) negociado com o sindicato dos metalúrgicos até os dias de hoje.

As comissões se intensificaram com o surto grevista, pois as greves se davam no contexto das fábricas. Os trabalhadores de determinada fábrica entravam em greve, não sendo, portanto, uma greve geral, o que acabava por estimular a organização no local de trabalho para que a greve fosse organizada, isto ocorreu de forma bastante frequente nas fábricas metalúrgicas situadas no ABC paulista.

Segundo Davi Furtado Meirelles³⁰, a partir de 1981, várias empresas daquela base territorial passaram a firmar acordos coletivos reconhecendo a constituição e regulamentação das Comissões de Fábrica, por meio de estatutos próprios.

Com as comissões de fábrica, os interesses dos trabalhadores de cada empresa passaram a ser observados de forma individualizada, de modo que as comissões podiam conquistar benefícios independentes dos já garantidos pela categoria.

5. DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS À LUZ DA

²⁹ José Francisco Siqueira Neto, **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**, p. 342.

³⁰ Davi Furtado Meirelles, **Negociação coletiva no local de trabalho: A experiência dos Metalúrgicos do ABC**, p. 223.

REFORMA TRABALHISTA

5.1. DISTINÇÃO

A comissão de representação dos trabalhadores no local de trabalho não se confunde com a cogestão. Isso porque o representante dos trabalhadores não interfere na gestão da empresa.

Segundo Sergio Pinto Martins³¹, *“não tem o representante qualquer poder de gestão, apenas serve para manter contato direto com o empregador em questões de interesse dos empregados da empresa, mas não para cogerir esta”*.

A comissão de representação dos trabalhadores no local de trabalho também não se confunde com o dirigente sindical, pois este representa os interesses da categoria, enquanto aquele representa os interesses dos empregados de determinada empresa.

Neste sentido, Sergio Pinto Martins³² entende que:

O representante sindical vem a ser a pessoa escolhida mediante eleição na Assembleia Geral no âmbito do sindicato para representar a categoria e ser dirigente do sindicato. Não precisa o representante dos empregados ser sindicalizado, apenas deve ser eleito para discutir os interesses dos trabalhadores perante o empregador, pertencendo aos quadros deste, enquanto o representante sindical pode pertencer a qualquer outra empresa.

Distingue-se, ainda, o representante dos trabalhadores no local de trabalho do delegado sindical, pois este é um empregado normalmente indicado pelo Sindicato entre os empregados da empresa, sendo assim um representante do sindicato com atuação junto ao empregador. O delegado sindical é um trabalhador sindicalizado, enquanto o representante dos empregados *“não pode ser dirigente sindical, muito menos sindicalizado”*, segundo coloca Sergio Pinto Martins³³.

Por fim, distingue-se o representante dos trabalhadores no local de trabalho do cipeiro. Sergio Pinto Martins³⁴ coloca que *“o representante tem por função representar os empregados perante o empregador para efeito de*

³¹ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1157.

³² Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1157.

³³ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1157.

³⁴ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1157/1158.

reivindicar condições de trabalho. O cipeiro irá verificar condições da empresa quanto à prevenção de acidentes”.

5.2. REGULAMENTAÇÃO E LEGISLAÇÃO

Em relação à regulamentação das comissões de representação dos empregados, ela poderá ser regulamentada pelo Estado, por meio de normas, como ocorre em alguns países, ou não ter qualquer regulamentação.

No Brasil, a representação dos trabalhadores no local de trabalho foi inicialmente prevista no art. 11 da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 11 - 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.

O artigo em questão assegura o direito constitucional à representação obreira, não somente enquanto direito fundamental à liberdade de associação, como também na qualidade de expressão do conceito de Estado Democrático de Direito, como bem entende Mauricio Godinho Delgado³⁵.

Verifica-se que sempre houve divergência entre os doutrinadores no tocante a autoaplicabilidade do art. 11 da Constituição Federal.

De acordo com Arion Sayão Romita³⁶, a norma constitucional sob estudo é autoaplicável, não necessitando, assim, de regulamentação infraconstitucional, na medida em que, nas empresas com mais de duzentos empregados, poderá ser eleito um representante dos trabalhadores, cuja atribuição será o entendimento direto com o empregador nas questões de interesse do grupo relativas ao direito individual, posto que as de cunho coletivo serão tratadas diretamente pelo sindicato da categoria respectiva.

De acordo com Sergio Pinto Martins³⁷, o art. 11 da Constituição Federal não deveria ser incluído no bojo da Lei Maior, mas em lei ordinária, pois se trata de dispositivo autoaplicável.

³⁵ Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 227.

³⁶ Arion Sayão Romita, **Direito do Trabalho - temas em aberto**, p. 561.

³⁷ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1163/1164.

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite³⁸ entende que a norma constitucional é autoaplicável, conforme fundamentos destacados no trecho abaixo:

Afigura-se-nos, *data venia*, que o dispositivo constitucional encerra norma de eficácia plena, portanto, *self executing*, não carecendo de lei ordinária para regulamentar o direito ali previsto. E isto porque, não há, no texto constitucional, qualquer exigência de lei posterior para tornar fruível, sem necessidade de atuação futura do legislador ordinário, o direito conferido aos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados. A *mens legis*, a nosso ver, aponta no sentido da não interferência estatal na liberdade de eleição dos trabalhadores e na oficialização do procedimento que deve ser espontâneo, informal e de acordo com as peculiaridades de cada empresa.

Arnaldo Sussekind³⁹, em sentido oposto, entendia que o preceito constitucional sob estudo não possuía eficácia plena e imediata, ficando, pois, na dependência da edição de lei ordinária que deveria dispor sobre o procedimento eleitoral, duração do mandato do representante, encargos e facilidades atribuídas ao exercício de tal atividade, além da garantia de emprego conferida ao mesmo representante.

Mauricio Godinho Delgado⁴⁰ coloca ainda que o art. 11 da Constituição Federal “*não apresentou, desde 1988, real efetividade, uma vez que a jurisprudência não a considerou atendida pelo delegado sindical, prevista pelo art. 523 da CLT*”.

Posteriormente, como já mencionado em tópico anterior, em 22 de maio de 1991, o Brasil ratificou o texto da Convenção n° 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece como válida a representação no local de trabalho por representantes eleitos, conforme disciplinado no art. 3°, “b”, mas ainda assim não havia lei que regulamentasse as comissões de representação de empregados no local de trabalho.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, a representação dos trabalhadores no local de trabalho foi regulamentada, por meio da inserção de um novo Título à CLT: Título VI-A – *Da representação dos empregados*, composto pelos artigos 510-A até 510-D.

³⁸ Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito do trabalho**, p. 873/874.

³⁹ Arnaldo Sussekind, **Direito Constitucional do Trabalho**, p. 499

⁴⁰ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei n° 13.467/2017**, p. 225.

Maurício Godinho Delgado⁴¹ coloca que a Lei 13.467/2017 criou “*instituto completamente novo, ainda não regulamentado pela legislação trabalhista no país.*”.

Maurício Godinho Delgado⁴² afirma ainda que “*na Constituição da República (art. 11) há menção de figura similar, mas não idêntica (trata-se do representante dos empregados, eleito em empresas com mais de 200 empregados)*”.

5.3. FORMAS DE CRIAÇÃO

Quanto à criação das comissões de representação dos empregados, elas podem ser criadas de duas formas, pela fixação genérica, ou seja, por meio de convenções coletivas de trabalho, ou por fixação específica, ou seja, por meio de acordos coletivos ou por ajuste direto entre empresa e a os trabalhadores.

No Brasil, José Claudio Monteiro de Brito Filho⁴³ entendia que havia duas formas de criação das comissões:

A experiência brasileira demonstra, porém, que a segunda hipótese é mais comum, ocorrendo a criação de comissões de empresa por ajuste específico, com a fixação do número de seus membros caso a caso, sem critério que possa ser definido como geral, por exemplo, sobre o número de empregados na empresa ou no estabelecimento, baseando-se a fixação mais no poder de barganha dos trabalhadores para impor o número de integrantes.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, o legislador optou pela criação das comissões por meio de fixação específica, ou seja, por ajuste direto entre empresa e trabalhadores.

O art. 510-A c/c 510-C da CLT assegura aos trabalhadores a eleição de uma comissão para representá-los perante o empregador, sendo vedada a participação da empresa e do sindicato no processo eleitoral.

Deste modo, pela análise dos artigos, é possível compreender que as comissões não devem ser criadas por meio de acordo ou convenção coletiva

⁴¹ Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 225.

⁴² Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 225.

⁴³ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 342.

de trabalho, pois o Sindicato figuraria como parte na assinatura do acordo ou da convenção, podendo influir no processo eleitoral de criação da comissão.

5.4. ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO

Quanto à estrutura das comissões de representação dos empregados, há várias formas de classificar a maneira como as comissões são estruturadas, como abordaremos a seguir:

A representação dos trabalhadores pode ser singular ou colegiada, respectivamente, por uma única pessoa, ou por mais de uma pessoa.

No caso da comissão de representação dos empregados regulamentada pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), será, em regra, colegiada, pois o Art. 510-A da CLT estabelece a eleição de, no mínimo, três membros para empresas com pelo mais de duzentos empregados.

Conforme determina o “§1º, do art. 510-A, da CLT, os representantes dos empregados serão livremente eleitos pelos próprios empregados de acordo com o seguinte critério constitutivo:

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

O § 2º do mencionado art. 510-A da CLT assegura a existência de uma comissão de representação dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, no caso de empresas com empregados em vários Estados da Federação:

§ 2º 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 empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Entretanto, o § 5º, do art. Art. 510-C, da CLT, estabelece que se “*se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A*”, de modo que podemos considerar a possibilidade de existência de uma comissão singular em casos excepcionais.

A comissão de representação dos empregados, conforme coloca Amauri Mascaro Nascimento⁴⁴, pode ter composição paritária, mista e não sindical. A comissão de representação dos empregados paritária é aquela que é formada por representantes dos empregados e do empregador, já a comissão de representação dos empregados mista é aquela que pode ser formada por membros do sindicato e por trabalhadores não sindicalizados. E por último, a comissão de representação dos empregados não sindical que é formada pelos trabalhadores, sem levar em consideração se os seus membros são ou não associados ao sindicato.

A Lei da Reforma Trabalhista criou uma espécie de comissão de representação dos trabalhadores não sindical, pois, de acordo com o § 1º, art. 510-C, da CLT, é vedada a interferência da empresa e do sindicato no processo de eleição da referida comissão.

Sobre esse assunto, Luciano Martinez⁴⁵ entende que a vedação à interferência da empresa é compressível. Contudo, o referido autor é contrário à vedação da interferência dos sindicatos nas comissões de representação dos empregados, sob o argumento de que caberia aos sindicatos a defesa dos interesses da coletivos da categoria, conforme prevê o art. 8º, III da Constituição Federal.

Luciano Martinez⁴⁶ trata do assunto no trecho abaixo:

É bom anotar que a vedação de interferência da empresa é até bem compreensível, pois o poder econômico não pode invadir o espaço de representação dos trabalhadores. Entretanto, é difícil entender a vedação de interferência da entidade sindical obreira. A ela, afinal, cabe, nos termos do art. 8º, III, da Constituição da República, “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Luciano Martinez⁴⁷ defende ainda que os sindicatos poderiam interferir nas eleições das comissões de representação dos empregados quando verificadas irregularidades, conforme entendimento destacado no trecho abaixo:

⁴⁴ Amauri Mascaro Nascimento, **Direito Sindical**, p. 183-184.

⁴⁵ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.965-966.

⁴⁶ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.965-966.

⁴⁷ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.965-966.

Ora, se assim é, por que a entidade sindical dos trabalhadores não pode interferir na sistemática de eleição quando o objetivo for corrigir eventual irregularidade? Esse é um poder-dever do sindicato, e quem se opõe a ele pratica conduta antissindical.

Segundo Mauricio Godinho Delgado⁴⁸, não se deve fazer uma leitura gramatical e literalista da regra trazida pela Lei nº 13.467/2017. Isso porque, segundo o entendimento do autor, a lei não veda que um membro associado ao sindicato ou que seja dirigente sindical seja eleito, conforme o autor⁴⁹ se posiciona no trecho abaixo:

Dessa maneira, é necessário acentuar que, embora a Lei sugira algo em sentido contrário ao mencionar a vedação à interferência do sindicato da categoria no processo eleitoral (§ 1º, in fine, do art. 510-C da CLT), não pode haver dúvida sobre a licitude da participação, na disputa eleitoral, como candidatos ou apoiadores destes, de obreiros sindicalizados e/ou ligados à direção do Sindicato Profissional - sob pena, uma vez mais, de óbvia discriminação e de regra e/ou conduta manifestamente antissindical.

Mauricio Godinho Delgado⁵⁰ entende que os dirigentes sindicais e aqueles filiados ao sindicato profissional devem ter o direito de atuarem como eleitores dos membros da comissão de representação dos empregados e, até mesmo, atuarem como propagandista de chapa eleitoral ou como candidatos à comissão.

Segundo o Mauricio Godinho Delgado⁵¹, em não sendo garantidos tais direitos aos dirigentes sindicais e aqueles filiados ao sindicato profissional, atinge-se o princípio constitucional antidiscriminatório, que tem *status* de princípio fundamental na Constituição de 1988, conforme art. 3º, I, II, III e IV, CF.

Além disso, Mauricio Godinho Delgado⁵² defende que o texto do §1º, do art. 510-C, da CLT, passa uma ideia equivocada de que o sindicato não pode participar da composição da comissão de representantes dos empregados, de modo que entendimento em contrário seria considerado manifestamente

⁴⁸Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 231.

⁴⁹ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 231.

⁵⁰ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 231.

⁵¹Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 231.

⁵² Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p.1628.

antissindical, ferindo princípios constitucionais e convenções da OIT, conforme seu entendimento expresso abaixo:

Em primeiro lugar, sua relação estreita de parceria com o(s) respectivo(s) sindicato(s) de trabalhadores existente(s) na empresa. Embora o novo art. 510-E da CLT tenha explicitado uma importante dimensão dessa parceria (com a prevalência dos sindicatos na função representativa e, inclusive, o seu protagonismo nas negociações coletivas trabalhistas). O fato é que o art. 510-C, § 1º, in fine, passa a ideia equivocada de que o sindicato não pode participar o pleito para a composição da comissão de representantes dos empregados – o que seria regra ou dinâmica jurídica manifestamente antissindical, ferindo não só a Constituição de 1988 como também as Convenções 98 e 135 da OIT.

Ainda, de acordo com o art. § 2º, do art. 510-C, da CLT, todos os empregados da empresa poderão se candidatar ao cargo de membro da comissão, com exceção apenas dos empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. Veja-se o texto legal mencionado:

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

A intenção do legislador neste caso foi restringir a candidatura de empregados com contratos de trabalho de curto prazo de duração, justamente objetivando que a representação dos empregados não seja prejudicada, por exemplo, com a troca constante de empregados nos cargos eleitos.

Importante destacar que a restrição legal é referente apenas a *“legitimidade passiva (direito de concorrer e de ser votado), porém não a legitimidade ativa (direito de votar), relativamente ao processo eleitoral para escolha de membros da Comissão de Representação dos Empregados”*, como bem coloca Mauricio Godinho Delgado.⁵³

Nesse sentido, Luciano Martinez⁵⁴ também defende a restrição da candidatura de empregados com contrato de trabalho por tempo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado, conforme motivos expostos no trecho abaixo:

⁵³ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 230.

⁵⁴ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.966.

Tal restrição se justifica por dois motivos: primeiro, porque § 3º do art. 510-D da CLT confere estabilidade aos integrantes da comissão desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, não podendo ser via ilegítima para a transformação de contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado, tampouco para impedir os efeitos de aviso prévio já concedido; segundo, porque a condição de integrante da comissão pressupõe a atividade, e não o afastamento, sendo, pois, incompatível com a qualidade de quem está com o contrato de emprego suspenso, independentemente da causa motivadora. Tanto isso é claro que o § 2º do art. 510-D da CLT explicita que o mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. Não se poderia imaginar algo diferente, pois uma comissão de representantes impõe a presença física de quem representa.

A Lei nº13.467/2017 não deixa claro se os trabalhadores terceirizados podem participar da comissão de representação dos empregados.

Mauricio Godinho Delgado⁵⁵ coloca que os *“parâmetros do art. 510-A devem observar o conjunto de trabalhadores da empresa e do estabelecimento, sob pena de restar configurada manifesta discriminação dos trabalhadores terceirizados”*.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado⁵⁶ defende que os trabalhadores terceirizados que atuem de maneira permanente devem ter direito à participação nas comissões. Veja-se seu entendimento abaixo:

Em segundo lugar, a necessária abertura à participação dos trabalhadores terceirizados que atuem de maneira permanente na empresa tomadora de serviços (empresa contratante) – sob pena de configurar também clara regra ou dinâmica antissindicais, além de traduzir discriminação vedada pela Constituição da República (art. 3º, IV, in fine, c./c. art. 7º, XXXII, da CF/88).

Os trabalhadores terceirizados devem ter o direito de participar das comissões de empresa, vez que trabalham em condições similares à condição dos demais empregados da empresa. Esse é o entendimento manifestado por Mauricio Godinho Delgado⁵⁷, conforme destaque 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

⁵⁵ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 231.

⁵⁶ Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p.1628.

⁵⁷ Mauricio Godinho Delgado; Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 230.

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) à 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).

Segundo Mauricio Godinho Delgado⁵⁸, a vedação de participação dos empregados terceirizados que atuem de maneira permanente no âmbito das empresas importaria em dinâmica antissindical, além de configurar discriminação a esse grupo de empregados, nos termos do art. 3º, IV, c./c. art. 7º, XXXII, da CF/88.

5.5. PROCESSO ELEITORAL

O processo eleitoral relativo à eleição dos representantes da comissão de representação dos empregados foi regulado no art. 510-C, *caput*, e §§ 1º até 6º, da CLT, conforme texto abaixo:

Art. 510-C. A eleição será 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.

§1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

De acordo com o *caput*, do art. 510-C, da CLT, a eleição dos membros da comissão deve ser convocada, com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que será fixado na empresa com este propósito. O referido artigo ainda menciona que deve ser dada ampla publicidade a todos os empregados, para que tenham conhecimento da

⁵⁸ Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1628.

eleição e possam ter tempo hábil para inscrição de candidatura.

O processo eleitoral será organizado e acompanhado por comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo eleitoral, nos termos do §1º, do art. 510-C, da CLT.

Todos os empregados da empresa poderão candidatar-se, com exceção daqueles com contrato por prazo determinado (ex. aposentadoria por invalidez, auxílio-doença), com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

De acordo com o estabelecido no §1º, do art. 510-C, da CLT, serão eleitos os membros da comissão mais votados, em votação secreta, sendo expressamente vedado o voto por representação.

A comissão tomará posse no primeiro dia útil subsequente à votação à eleição ou ao término do mandato anterior.

Importante salientar que, no caso de não haver candidatos suficientes, a comissão de representação poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. § 1º, do art. 510-A, da CLT.

No caso de nenhum empregado candidatar-se para o cargo de membro da comissão, será lavrada ata de eleição relatando o ocorrido e será convocada nova eleição no prazo de um ano.

Verifica-se que o art. 510-D da CLT fixou o mandato dos representantes eleitos por apenas um ano, vedando a possibilidade de reeleição nos dois períodos subsequentes, conforme estabelece o § 1º do mesmo artigo abaixo:

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

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

Para Mauricio Godinho Delgado⁵⁹, a vedação à possibilidade de reeleição não é justificável. Veja-se seu entendimento no trecho abaixo:

De maneira rigorosa e injustificável, o art. 510, §1º, rejeita a possibilidade de reeleição, embora a CLT permita uma reeleição para os empregados

⁵⁹ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 235.

eleitos que exerçam mandato de representação obreira na CIPA (art. 164, §3º, CLT), bem como a possibilidade de uma recondução para os representantes obreiros nas comissões de conciliação prévia (art. 625-B, III, CLT).

Já Luciano Martinez⁶⁰ entende em sentido contrário, fundamentando que a vedação a reeleição se dá em respeito aos princípios da democracia e da pluralidade. Veja-se seu entendimento no trecho abaixo:

Há, aliás, em respeito aos princípios da democracia e da pluralidade, previsão expressa, contida no § 1º do art. 510-D, no sentido de que o membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

Por fim, conforme determina o § 4º, do art. 510-D, da CLT, os documentos referentes ao processo eleitoral deverão ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos. Os documentos devem estar à disposição para consulta por qualquer trabalhador interessado, ou mesmo pelo Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

5.6. ATRIBUIÇÕES

As funções das comissões de empresa variam de país para país, em decorrência da legislação, convenções e acordos coletivos estabelecidos e costumes.

No Brasil, a finalidade principal da comissão de representação dos empregados é promover os entendimentos diretos entre os empregados e a empresa, coordenando e defendendo os interesses profissionais dos empregados no âmbito do local de trabalho, conforme estabelece o art. 510-A da CLT.

O art. 510-B da CLT define que as atribuições da comissão de representação dos empregados serão as seguintes:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

⁶⁰ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 235.

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins⁶¹, a principal função da comissão é sua atuação na prevenção de conflitos internos e na tentativa de conciliar empregados e empregador. Veja-se o trecho em destaque abaixo:

Uma das principais funções a comissão é prevenir os conflitos internos na empresa e também tentar conciliá-los internamente. Isso pode refletir a paz social dentro da empresa, que permite desenvolver o melhor trabalho. Para tanto as partes devem estar imbuídas de boa-fé e deve haver respeito mútuo para tanto, deve que haver harmonia de capital e trabalho na empresa.

Sergio Pinto Martins⁶² destaca que *“a comissão poderá evitar discriminações por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical, evitando que sejam propostas ações de indenização por pedido de dano moral”*.

As comissões também poderão enviar reivindicações dos trabalhadores ao empregador. Sobre isso, Sergio Pinto Martins⁶³ entende que *“facilita o diálogo, especialmente pelo fato de que a postulação não é de um trabalhador, mas dos trabalhadores da empresa”*.

É importante destacar ainda que a comissão terá a função de verificar o cumprimento pelo empregador das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A Lei da Reforma Trabalhista não garantiu a função negocial à comissão de representação dos empregados, de modo que a negociação não poderá ser firmada por meio de um acordo coletivo de trabalho sem a participação

⁶¹ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1161.

⁶² Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1161.

⁶³ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1161.

do sindicato.

Nesse sentido, Enoque Ribeiro dos Santos⁶⁴ se pronuncia:

Agora, vem regulamentada, na Reforma Trabalhista, nos arts. 510-A a 510-D da CLT. Tem como escopo a promoção do entendimento direto dos empregados com os empregadores, abrangendo um rol de atividades, com exceção da negociação coletiva que, seguindo os ditames da OIT – Organização Internacional do Trabalho, somente pode ser desenvolvida pelas organizações sindicais.

Carla Teresa Martins Romar⁶⁵ também defende que a representação dos empregados deverá preservar a reserva sindical, conferida unicamente aos sindicatos, especialmente no que concerne às negociações coletivas de trabalho. Veja-se entendimento da autora expresso abaixo:

Importante destacar que, como a Convenção n. 135 da OIT (art. 3o) ressalva o princípio da reserva sindical (“cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos”), as atribuições do referido representante circunscrevem-se às relações individuais de trabalho. “Ao promover ‘o entendimento com os empregadores’, como quer a Carta Magna, o representante do pessoal terá de respeitar a ‘reserva sindical’, que concerne, principalmente, ao âmbito das questões coletivas de trabalho suscetíveis de negociação coletiva”.

Dessa forma, permanece válido o disposto no art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, que estabelece a obrigação de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Esse é o entendimento de Mauricio Godinho Delgado⁶⁶, conforme trecho abaixo:

Entre tais atribuições, contudo, não existe a de celebrar a negociação coletiva trabalhista, a qual constitui prerrogativa exclusiva dos sindicatos (art. 8º da Constituição, em seus incisos III e VI). De toda forma, tais comissões obreiras internas poderão acompanhar e exigir o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho celebrados, conforme visto (art. 5 1 0-B, VII, CLT).

⁶⁴ Enoque Ribeiro dos Santos. **Negociação coletiva de trabalho**, p. 223.

⁶⁵ Carla Teresa Martins Romar. **Direito do trabalho Esquematizado**, p.833.

⁶⁶ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 238.

Este também é o entendimento de Sergio Pinto Martins⁶⁷, conforme trecho abaixo:

A comissão de representação dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os interesses coletivos e 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 (art. 510-E da CLT).

Luciano Martinez⁶⁸ também entende desta forma, conforme destacado no trecho abaixo:

A chamada negociação plúrima é visível no âmbito do art. 11 da Constituição da República. Há ali expressa menção ao direito dado aos trabalhadores de empresas de mais de 200 (duzentos) empregados de eleger um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. O texto é bem claro: “finalidade EXCLUSIVA de promover-lhes o ENTENDIMENTO DIRETO com os empregadores” (destaque não constante do original), e nada mais do que isso. A finalidade negocial coletiva permanece, portanto, claramente em poder da entidade sindical.

Embora a comissão de representação dos empregados não tenha a função negocial, ela possui papel importante na organização dos trabalhadores, podendo assumir a função negocial, indiretamente, com o empregador, conforme bem coloca José Claudio Monteiro de Brito Filho⁶⁹:

É que, estando a comissão de empresa mais próxima do trabalhador que o sindicato, acaba sendo ela o órgão encarregado de organizar os trabalhadores, sendo válido dizer que é dela, de fato, embora não de direito, em certas ocasiões, o comando das cessações coletivas de trabalho e outras formas de ação direta e, como decorrência deste comando, acaba a comissão de empresa assumindo a função negocial.

Mauricio Godinho Delgado⁷⁰ destaca que as comissões de representação não poderão fomentar medidas de flexibilização nos contratos individuais de trabalho, de modo que a sua atuação deve respeitar as hipóteses restritivas impostas na Constituição Federal. Veja-se abaixo o entendimento do

⁶⁷ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1163.

⁶⁸ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.964-965.

⁶⁹ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 348.

⁷⁰ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 238.

autor:

As Comissões de Representação dos Empregados igualmente não poderão fomentar qualquer medida de flexibilização nos contratos individuais de trabalho. É que, em harmonia com a Constituição de 1988, no caso brasileiro, a flexibilização trabalhista pode ocorrer essencialmente pelo caminho da Lei e da negociação coletiva trabalhista; ainda assim, tal flexibilização tem de respeitar as hipóteses restritivas do art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal.

Importante destacar ainda que, de acordo com José Carlos Arouca⁷¹, a atuação da comissão de representação dos empregados não pode se transformar em um órgão de colaboração da empresa, sob pena de agir como *“instrumento amortecedor da luta pela ascensão social”*.

Ainda de acordo com o entendimento de José Monteiro de Brito Filho⁷²:

Não deve mesmo ser a comissão de empresa um órgão de colaboração, no sentido de se aliar a comissão de empresa ao empregador. Pode, entretanto, ser a comissão órgão que contribua para a pacificação na empresa, atuando no sentido de encaminhar, de forma mais organizada, os problemas dos trabalhadores ao seu empregador, visando à sua solução e nela interferindo.

Da mesma forma, não concebemos a comissão de empresa como órgão do sindicato. Ela serve aos interesses de quem forma os sindicatos: os trabalhadores.

De acordo com o §1º do art. 510-B, da CLT, *“as decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples”*. Ou seja, as votações devem observar a maioria simples, isto é, metade mais um dos presentes, e não a maioria absoluta.

Ao regular que as comissões deverão tomar decisões de forma colegiada, o legislador objetivou proteger os princípios da democracia e do respeito as decisões em maioria.

Luciano Martinez⁷³ assim se pronunciou sobre o assunto no trecho abaixo:

As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. Nesse contexto há destacar-se a

⁷¹ José Carlos Arouca, **Repensando o sindicato**, p. 396.

⁷² José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 349.

⁷³ Luciano Martinez. Curso de **direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p.965.

presença de um princípio da democracia e de respeito às decisões das maiorias.

5.7. PRERROGATIVAS

Em vários países os membros da comissão de representação dos empregados possuem prerrogativas para melhor exercerem suas funções ou terem segurança contra as possíveis arbitrariedades do empregador.

Na França, por exemplo, segundo Walkure Lopes⁷⁴, os membros da comissão de representação dos empregados possuem um crédito de horas para serem utilizadas no exercício da função, além disso, eles têm direito ao livre deslocamento dentro da empresa, a garantia de local e material para o exercício das atribuições e, ainda, possuem proteção contra dispensa.

O Brasil ratificou a Convenção nº. 35 da OIT que estabelece a proteção dos representantes dos empregados contra qualquer ato que os prejudique, incluindo a demissão em virtude do exercício de suas funções, nos termos *do art. 1º abaixo*:

Art. 1º Os representantes de trabalhadores na empresa gozarão da efetiva proteção contra qualquer ato que os prejudique, incluída a demissão, em virtude de suas funções ou atividades como representantes dos trabalhadores ou de sua filiação sindical ou de participação em atividades sindicais, desde que atuem em conformidade com as leis vigentes ou contratos coletivos ou outros acordos convencionais em vigor.

Para Sergio Pinto Martins⁷⁵, o objetivo da Convenção nº 135 da OIT foi a de proteger o representante dos empregados, para que *“não fosse prejudicado pelo empregador pela despedida arbitrária em razão de sua participação nas atividades sindicais, visando poder desempenhar suas atribuições”*.

A Recomendação nº143 da OIT também estabelece uma série de garantias aos representantes dos empregados. Veja-se abaixo:

5. Os representantes de trabalhadores na empresa gozarão da efetiva proteção contra qualquer ato que os prejudique, inclusive demissão em virtude de suas funções ou atividades como representantes de trabalhadores ou de sua filiação sindical ou participação em atividades

⁷⁴ Walkure Lopes, **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**, p. 119-121.

⁷⁵ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1153.

sindicais, desde que atuem de conformidade com as leis vigentes ou contratos coletivos ou outros acordos convencionais em vigor.

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 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.

Apesar de o Brasil ter ratificado a Convenção nº 35 da OIT, antes da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, a legislação brasileira não estabelecia as prerrogativas dos representantes das comissões de representação dos empregados, em face de ausência de lei que regulamentasse o assunto.

Com a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, algumas prerrogativas foram estabelecidas aos representantes das comissões de representação dos empregados, sendo a principal prerrogativa a independência dos representantes na forma de organização das comissões, conforme define o art. 510-C da CLT.

Também foi conferida aos membros da comissão de representação dos empregados a garantia provisória ao emprego do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, conforme disciplinou o texto do § 3º, do art. Art. 510-D, da CLT, destacado abaixo:

§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.

Contudo, a Lei da Reforma Trabalhista não trata explicitamente da garantia provisória ao emprego dos representantes suplentes.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado entende que se deve interpretar que a garantia provisória ao emprego dos representantes suplentes está inserida no texto do art. 510-D, § 3º, da CLT. Veja-se fundamentação do autor abaixo:

Em terceiro lugar, a coerência de se interpretar a garantia de emprego inserida no art. 510-D, § 3º, igualmente para os suplentes dos representantes titulares da representação dos empregados, sob pena de se esvaziar o próprio instituto.

A Lei da Reforma Trabalhista também assegurou ao membro da comissão de representação dos empregados a permanência no exercício de suas funções, conforme disciplinou o texto do § 2º, do art. Art. 510-D, da CLT, destacado abaixo:

§2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

O art. 2º da Convenção 135 da OIT estabelece que *“facilidades devem ser concedidas na empresa aos representantes dos trabalhadores de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções”*.

A Recomendação nº143 da OIT também estabelece as facilidades que devem ser concedidas aos representantes dos empregados, conforme texto abaixo:

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.

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.

Desse modo, a empresa deve atuar de forma cooperativa com a comissão de representação dos empregados, facilitando o bom desempenho do mandato exercido pela comissão, sem, contudo, realizar qualquer conduta de cooptação, influência ou pressão.

Segundo Mauricio Godinho Delgado⁷⁶, a interferência do empregador na organização e gestão da comissão de empregados pode ser considerada conduta abusiva, conforme trecho abaixo:

tais condutas são consideradas abusivas, irregulares, ostentando caráter de condutas antissindicais, antirrepresentativas e antidemocráticas”. O autor também coloca que “qualquer interferência intentada pelo empregador na organização e gestão da comissão de empregados será considerada abusiva.

6. FORMAS DE COEXISTÊNCIA ENTRE OS SINDICATOS E AS COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

O inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal estabelece que *“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”*

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado⁷⁷ entende que a função representativa essencial dos trabalhadores cabe aos sindicatos. Veja-se o trecho abaixo:

Nenhuma dúvida existe no ordenamento jurídico do País de que a função representativa essencial dos trabalhadores no mundo do trabalho cabe ao correspondente sindicato da categoria profissional de trabalhadores ou da categoria profissional diferenciada, se houver.

Maurício Godinho Delgado⁷⁸ entende que a comissão de representação dos trabalhadores deve atuar de forma complementar a representação sindical, e não excludente. Veja-se o trecho abaixo:

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 11, e a Convenção 135 da OIT (“Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores”), ratificada pelo Brasil no início da década de 1990, acentuam o direito à liberdade de associação coletiva, ao prescreverem a possibilidade de constituição de comissão representativa dos empregados na empresa, em modelo de representação coletiva complementar (e não excludente) à representação sindical.

⁷⁶ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 237.

⁷⁷ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 230.

⁷⁸ Mauricio Godinho Delgado; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**, p. 230.

Há autores que entendem que as comissões de representação dos empregados podem existir independentemente de qualquer vinculação com o sindicato, fundamentando este entendimento no sentido de que a organização sindical é livre. Outros autores entendem que as comissões não deveriam ser criadas à revelia do sindicato.

O embate entre essas duas posições decorre principalmente da ideia de que a existência de uma não pode enfraquecer a outra. Os autores buscam uma forma de harmonizar essas duas entidades, para que elas não entrem em conflito, enfraquecendo assim não só uma ou ambas as entidades, mas também a luta dos trabalhadores.

Por outro lado, o debate às vezes se faz necessário e pode ter um caráter positivo, pois os trabalhadores ao notarem que o sindicato ou a comissão de representação dos empregados está se negando, por alguma razão, a representar seus interesses, podem se socorrer da outra entidade.

Há uma forte tendência por parte dos sindicatos de negar a representatividade das comissões de representação dos empregados quando as comissões são criadas sem a participação ou controle dos sindicatos. Para justificar essa tendência à negação, entende-se que ela decorre do temor de um enfraquecimento e perda de poder em face de atuação das comissões.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins⁷⁹ entende que os sindicatos não têm grande interesse na implementação do artigo 11 da Constituição Federal, conforme entendimento abaixo:

Os sindicatos não têm manifestado, na prática, grande interesse em relação à implementação do art. 11 da Constituição Federal, pois podem entender que o representante deveria necessariamente ser membro do sindicato, visto que poderia ficar à margem da orientação sindical, além de sofrer influência do empregador.

Iram Jácome Rodrigues⁸⁰ coloca em evidência a postura das duas maiores centrais sindicais no Brasil, a CUT e a Força Sindical, conforme posicionamento abaixo:

A primeira central, com pequenas variações de seus membros, tem a postura de estimular as comissões de empresa, desde que sob o controle do sindicato. Já a segunda não defende a implantação das Comissões de

⁷⁹ Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, p.1154.

⁸⁰ Iram Jácome Rodrigues. **As comissões de empresa e o movimento sindical**, p. 167.

Empresa, aceitando, por outro lado, o delegado sindical, como contraposição ao representante dos empregados.

No caso da CUT, há o apoio às comissões, desde que sejam controladas pelo sindicato. Já em relação à Força Sindical, nota-se uma postura contrária à criação das comissões de representação dos empregados, sejam elas vinculadas ou não ao sindicato, com preferência para a atuação do delegado sindical, que nada mais é do que uma extensão da atuação do próprio sindicato na empresa.

Verifica-se nesse contexto, no Estado brasileiro, a falta de apoio às comissões de representação dos empregados no local de trabalho, por parte dos sindicatos, quando elas não têm vinculação sindical.

Interessante ressaltar, como bem coloca José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸¹, que as representações diretas, caso das comissões de representação dos empregados no local de trabalho, podem surgir para preencher um vazio de poder e representação, que existem nas hipóteses em que o sindicato não consegue atuar da maneira como deveria, satisfatoriamente, em favor de todos os empregados da empresa.

Dessa forma, as comissões de representação dos empregados podem surgir para representar aqueles trabalhadores de determinada fábrica, que de alguma forma, como coloca o autor, não são satisfatoriamente representados.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸², tratando da questão do possível enfraquecimento do sindicato, coloca duas formas que o sindicato pode utilizar para manter sua força, bem como o comando dos movimentos de trabalhadores:

- 1) Aumentar sua área de atuação, passando a ter mais presença na empresa e;
- 2) Passar a ter o controle ou, pelo menos, a participar das comissões de empresa, inserindo nelas seus membros.

Entende esse autor que, que de forma alguma, o sindicato não deve impor o controle das comissões, pois isso violaria a noção de liberdade. A participação do sindicato deve ocorrer de uma conduta consciente.

Assim, o sindicato deve criar meios para obter a sua

⁸¹ José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 353.

⁸² José Claudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, p. 354.

representação dentro das comissões, como candidatando seus membros aos cargos de representantes das comissões. De modo que haja uma relação de cooperação e não de subordinação entre a comissão e o sindicato.

7. DA POSSIBILIDADE DE CONDUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PELA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Também se analisa neste estudo se a comissão de representação dos empregados poderia conduzir a negociação coletiva no caso de as entidades sindicais não assumirem a direção dos entendimentos entre os interessados, quando notificadas pela comissão, nos termos do art. 617, da CLT, conforme texto abaixo:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

Da análise do referido artigo, é possível interpretar que os empregados que desejem formalizar um acordo com as empresas da categoria profissional, para atingirem tal finalidade, precisam se organizar e, no geral, formar comissões de representação interna para poderem exercer este direito, por isso, pode-se dizer que este artigo se aplica à comissão de representação dos trabalhadores no local de trabalho.

No entendimento literal da lei é possível perceber que o artigo em questão permite a representação dos trabalhadores de forma direta, mas a vincula ao sindicato da categoria, pois os empregados que pretendem realizar o acordo deverão cientificar o sindicato do que pretendem para que este assuma as negociações e celebre o acordo com a empresa.

O artigo, em seu parágrafo 1º, não deixa claro o que seria assumir a direção do entendimento das partes. Um possível entendimento do artigo

leva a crer que as entidades sindicais têm a função negocial no sentido de fazer valer a vontade das partes, de facilitar o entendimento e negociação das partes para que as mesmas formalizem o acordo de forma segura, com o reconhecimento legal que os sindicatos têm por serem entidades regulamentadas, e não uma função de interferência, que objetive direcionar o interesse das partes ou modificá-lo.

A lei coloca ainda que, na falta de atuação dos sindicatos no sentido de “assumir a direção do entendimento” das partes, caberá às federações ou mesmo às confederações fazê-lo, e se nenhum deles o fizer, poderão os interessados prosseguir na negociação até o final.

Assim pondera Mauricio Godinho Delgado⁸³ no trecho destacado abaixo:

Relembre-se, entretanto, ao leitor, que há corrente jurisprudencial ponderável que considera subsistente o mecanismo excepcional do art. 617, § 1º, in fine, da CLT, desde que se trate de recusa sindical injustificada, indubitavelmente abusiva. Evidente que, mesmo nesta hipótese excepcional (se for considerada compatível com o art. 8º, VI. Da Constituição), o princípio da adequação setorial negociada, que se aplicam a toda e qualquer negociação coletiva trabalhista.

Ou seja, de forma excepcional, levando-se em consideração o princípio da adequação setorial negociada, no caso de nenhuma das entidades sindicais assumir as negociações, é possível interpretar que o Art. 617 da CLT autoriza a comissão de representação dos empregados a negociar em nome dos empregados, formalizando, inclusive, acordo coletivo.

⁸³ Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p.1647.

CONCLUSÃO

O capítulo 1 do presente trabalho tratou da liberdade sindical como direito humano fundamental, decorrente do reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores.

O capítulo tratou também da organização dos trabalhadores no local de trabalho, que compreende o conjunto de ações e organismos que têm por finalidade a defesa de interesses e direitos dos trabalhadores no espaço da empresa.

Dessa forma, concluiu-se que a liberdade dos empregados de se organizarem no local de trabalho é uma das facetas de realização da liberdade sindical, destinada a equilibrar a desigual distribuição de poder nas relações de trabalho.

O capítulo 2 tratou da representação dos trabalhadores em sentido amplo, que abrange tanto a representação dos trabalhadores exercida por força de representação legal, como os sindicatos, como quem representa os trabalhadores voluntariamente, como as comissões de representação dos empregados.

Tratou também das diversas formas de representação dos empregados existentes. Ressaltando que há modelos em que o sindicato é o único representante dos trabalhadores e há modelos em que a representação dos trabalhadores também se dá no interior da empresa.

O capítulo 3 tratou da representação dos empregados em sentido estrito, que é aquela feita no interior da empresa, organizada pelos empregados, seja com ou sem vinculação sindical.

O referente capítulo tratou do conceito de representação dos trabalhadores de acordo com a legislação nacional, que reconhece tanto a representação orgânica dos trabalhadores, ou seja, aqueles representantes que são nomeados ou eleitos por sindicatos, como a representação inorgânica, ou seja, aqueles representantes que são eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, com ou sem vinculação sindical.

Foi abordada a denominação da representação dos trabalhadores no Brasil escolhida pelo legislador quando da elaboração da Lei

13.467/2017, qual seja, “comissão de representantes dos empregados”.

Também foi abordada a natureza jurídica da representação dos trabalhadores, que se enquadra no Direito Coletivo do Trabalho.

Posteriormente, o referido capítulo tratou dos dispositivos da legislação nacional e internacional que regulam a representação dos trabalhadores no local de trabalho no Brasil.

Foi destacado o conceito de representação dos trabalhadores segundo a legislação internacional, citando o entendimento da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o assunto, que assegura à lei nacional, por diversos modos, a definição dos tipos de representação dos trabalhadores que serão aceitos em determinado país.

Por fim, concluiu-se que a legislação e os dispositivos da lei nacional se coadunam com os preceitos internacionais que tratam da representação dos trabalhadores.

O capítulo 4 objetivou contextualizar historicamente a representação dos trabalhadores no mundo e no Brasil, mais objetivamente a representação dos trabalhadores por comissão de empresa.

Foi demonstrado que a organização dos trabalhadores no local de trabalho é fruto de conquistas históricas da classe trabalhadora em seu conjunto. Surgida nos países europeus de capitalismo avançado, estendeu-se aos demais países, paralelamente, à expansão da grande indústria no mundo.

Também foi demonstrado que sempre houve um afastamento da participação do empregado na representação dos seus direitos e no poder de negociação, ações essas que ficaram geralmente concentradas nas mãos dos sindicatos.

Concluiu o capítulo demonstrando como os interesses dos trabalhadores de cada empresa passaram a ser observados de forma individualizada com as comissões de representação dos empregados, na medida em que os trabalhadores conseguiram conquistar benefícios independentes dos já garantidos pela categoria.

O capítulo 5 objetivou tratar da representação dos trabalhadores no local de trabalho à luz da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017),

aprovada em novembro de 2017, que regulou a temática da representação dos trabalhadores por comissão de empresa no Brasil, incluindo diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passaram a assegurar a eleição de uma comissão de representantes dos trabalhadores com a finalidade de promover o entendimento direto entre empregados e empregadores nas empresas com mais de 200 empregados.

Na presente análise buscou-se distinguir a representação dos empregados por comissão de empresa de outros tipos de representação dos empregados, como a cogestão, os delegados e dirigentes sindicais e os membros da CIPA.

O capítulo tratou da aprovação da Lei 13.467/2017, que regulamentou a representação dos trabalhadores no local de trabalho, por meio da inserção de um novo Título à CLT: Título VI-A – *Da representação dos empregados*, composto pelos artigos 510-A até 510-D.

Tratou também das diversas formas de criação das comissões de representação dos empregados, que podem ser criadas pela fixação genérica, ou seja, por meio de convenções coletivas de trabalho, ou por fixação específica, ou seja, por meio de acordos coletivos ou por ajuste direto entre empresa e trabalhadores. Concluindo-se que, com a aprovação da Lei 13.467/2017, o legislador optou pela criação das comissões por meio de fixação específica, ou seja, por ajuste direto entre empresa e trabalhadores.

Foi abordada a estrutura das comissões de representação dos empregados, que podem ser singulares ou colegiadas, respectivamente, formadas por uma única pessoa, ou por mais de uma pessoa. No referente capítulo concluiu-se que a reforma trabalhista instituiu as comissões colegiadas, embora admita a possibilidade de uma comissão singular, quando não houver candidatos suficientes para integrar a comissão de forma colegiada.

O referido capítulo também tratou da composição das comissões de representação dos empregados, que podem ser paritárias, mistas e não sindical. Concluiu-se que a reforma trabalhista criou uma espécie de comissão de representação dos trabalhadores não sindical, já que veda a interferência da empresa e do sindicato no processo de eleição das comissões.

Discutiu-se no presente capítulo o direito dos dirigentes sindicais, dos filiados ao sindicato profissional e dos trabalhadores terceirizados

permanentes de atuarem como eleitores dos membros da comissão de representação dos empregados, de atuarem como propagandista de chapa eleitoral ou, até mesmo, como candidatos à comissão. Nesse sentido, conclui-se que a vedação da participação desses empregados no processo eleitoral e na composição das comissões de representação de empregados caracterizaria conduta manifestamente antissindical.

O referido capítulo também tratou do processo eleitoral para eleição dos membros da comissão de representação dos empregados, nos termos da Lei 13.467/2017, e das diversas atribuições das comissões de representação dos empregados, sendo a principal atribuição a de promover os entendimentos diretos entre os empregados e a empresa, coordenando e defendendo os interesses profissionais dos empregados no âmbito do local de trabalho.

Um dos principais assuntos abordados nesse capítulo tratou da possibilidade de negociação coletiva pela comissão de representação dos empregados. Nesse sentido, conclui-se que a Lei da Reforma Trabalhista não garantiu a função negocial à comissão de representação dos empregados, de modo que a negociação não poderá ser firmada por meio de acordo coletivo de trabalho, sem a participação do sindicato.

Por fim, foram abordadas as prerrogativas das comissões de representação dos empregados atribuídas pela reforma trabalhista. Destaque para a garantia provisória ao emprego conferida aos candidatos e membros da comissão de representação dos empregados e a independência dos representantes na forma de organização das comissões.

O capítulo 6 objetivou tratar das formas de coexistência entre os sindicatos e as comissões de representação dos empregados.

Há autores que entendem que as comissões de representação dos empregados podem existir independentemente de qualquer vinculação com o sindicato, fundamentando esse entendimento no sentido de que a organização sindical é livre. Outros autores entendem que as comissões não deveriam ser criadas à revelia do sindicato.

O embate entre essas duas posições decorre principalmente da ideia em que a existência de uma não pode enfraquecer a outra. Os autores buscam uma forma de harmonizar essas duas entidades, para que elas não entrem em conflito, enfraquecendo assim não só uma ou ambas as entidades, mas também a

luta dos trabalhadores.

Conclui-se que os sindicatos devem criar meios para obter sua representação dentro das comissões, como ao candidatar seus membros aos cargos de representantes das comissões. De modo que haja uma relação de cooperação e não de subordinação entre as comissões e os sindicatos.

Por fim, o capítulo 7 objetivou estudar se a comissão de representação dos empregados poderia conduzir a negociação coletiva no caso de as entidades sindicais não assumirem a direção dos entendimentos entre os interessados, quando notificadas pela comissão.

Conclui-se no referente capítulo que, de forma excepcional, no caso de nenhuma das entidades sindicais assumir as negociações, seria possível interpretar que o Art. 617 da CLT autoriza a comissão de representação dos empregados a negociar em nome dos empregados, formalizando, inclusive, acordo coletivo.

De modo geral, este estudo constatou que historicamente a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho tem sido benéfica aos empregados, pois auxiliam nas conquistas pelos direitos sociais, melhorando assim a condição de vida dos trabalhadores. Conclui-se que essa forma de representação deve ser estimulada, pois auxilia na aproximação entre empregado e empregador, no reconhecimento dos problemas locais de cada empresa, e na união entre os trabalhadores para promover a melhora das condições do seu local de trabalho, independentemente dos direitos já conquistados ou não pela categoria profissional.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Renato Rua. **O Moderno Direito do Trabalho e a empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno**, in *Revista LTr Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de Barros, **Representante dos empregados no local de trabalho**, in *Revista do TRT da 3ª Região*, 28 (58). Belo Horizonte, 1998.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical – Análise do modelo brasileiro à luz do direito comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: Ltr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – com comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

DUARTE NETO, Bento Herculano. **O papel das comissões bilaterais**. In. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1988.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. Trad. Rita Osdini Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOBOS TRONCOSO, Julio Alejandro, **Sindicalismo e Negociação**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1985.

LOPES, Walkure. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1998.

MAGANO, Octávio Bueno, **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINEZ, Luciano, **Curso de direito trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Paulo Sergio. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MEIRELLES, Furtado Davi. **Em defesa do acordo coletivo com propósitos específicos**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 150/2013. Publicado em março/2013. Editora RT.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho: A experiência dos Metalúrgicos do ABC**. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva: 1989.

RODRIGUES, Iram Jácome. **As comissões de empresa e o movimento sindical**.

ROMITA, Arion Sayão. **Representantes dos trabalhadores: proteção e facilidades**. In Revista de Direito do Trabalho n. 77, 1992.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho - temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1998.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

In. BOITO JR., Armando (Coord.), **O sindicalismo brasileiro dos anos 1980**. Rio

de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**. In: *PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). Reforma sindical e negociação coletiva*. Brasília: 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.