

INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP

MARCUS VINÍCIUS RAMOS CÔRTEZ

**CONTORNOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DAS COMISSÕES DE
REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS DENTRO DAS EMPRESAS**

Brasília – DF

2019

MARCUS VINÍCIUS RAMOS CÔRTEZ

**CONTORNOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DAS COMISSÕES DE
REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS DENTRO DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do grau de Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional, Ordem econômica e social, desenvolvimento e inovação, do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Brasília – DF

2019

CÔRTEZ, Marcus Vinícius Ramos

Contornos jurídicos e práticos das comissões de representantes dos empregados dentro das empresas/ Marcus Vinícius Ramos Côrtes. Brasília, 2019.

99 p.

Orientador: Doutor Osmar Paixão

Co-orientador: Doutor Fernando Miranda

Dissertação de mestrado – Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP, 2019.

1. Direito do trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Comissões de representantes dos empregados nas empresas I. Título. II. IDP.

MARCUS VINÍCIUS RAMOS CÔRTEZ

**CONTORNOS JURÍDICOS E PRÁTICOS DAS COMISSÕES DE
REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS DENTRO DAS EMPRESAS**

Após sessão pública de defesa desta Dissertação de Mestrado, o candidato foi considerado aprovado pela Banca Examinadora.

Brasília, 9 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Doutor Osmar Paixão (IDP)
Orientador

Prof. Doutor Fernando Miranda (USP)
Co-orientador

Prof. Doutor João Bachur (IDP)
Examinador

Prof. Doutor Ricardo Lourenço (UNB)
Examinador

AGRADECIMENTOS

A Deus, por mais uma oportunidade de crescimento concedida, pelos obstáculos, pela força para superá-los e pelas lições aprendidas.

À minha amada família, especialmente à esposa Mariana, à primogênita Elisa e à caçula Susana, pelo tempo de convivência sacrificado e pelas lufadas de felicidade e distração em meio a um furacão de esforço, concentração e estudo.

A Dirceu Hoffmann, pela costumeira confiança depositada em mim, pelo compartilhamento de experiência e pelas palavras de encorajamento.

Aos amigos com quem compartilhei momentos inesquecíveis na Universidade NOVA de Lisboa, especialmente Lasaro Farias e Thiago Rosler; e à amiga Ana Paula Villas Boas, que me possibilitou tremendo aprendizado no magistério junto à Faculdade de Direito da UNB e ao Núcleo de Prática Jurídica da Defensoria Pública da União, sempre com leveza e positividade.

RESUMO

Com a regulamentação do instituto da comissão de representantes dos empregados nas empresas, esta ferramenta, que estava estagnada no artigo 11 da Constituição Federal, passou a ter potencial de aplicação prática nas empresas, surgindo, com essa possibilidade, questionamentos de ordem executiva, assim como dúvidas acerca dos limites jurídicos do instituto. A lacônica redação da lei regulamentadora abriu espaço para questionamentos sobre a forma de aplicação do instituto no cotidiano e acerca do enquadramento normativo das comissões, sua delimitação diante da Constituição, das leis, das normas infralegais, dos instrumentos coletivos e das normas internacionais. A novidade tem repercussões constitucionais relevantes, ocasionando reflexões sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a exclusividade sindical para a negociação coletiva, a igualdade, a autonomia privada coletiva, a condição mais benéfica ao trabalhador, a liberdade de associação, etc. A inclusão das comissões de representantes na dinâmica das relações de trabalho causa impactos possivelmente imprevistos pelo legislador, agregando complexidade às já conturbadas relações entre empregados, sindicatos e empresas. Portanto, delimita-se os contornos práticos da aplicação do instituto, seguindo uma ordem didática pautada pelo Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho, verificando as possibilidades das comissões e suas fronteiras frente aos demais entes das relações trabalhistas, de maneira a conferir alguma previsibilidade e segurança jurídica, norteados a atuação dos envolvidos na implementação de uma nova modalidade de representação.

PALAVRAS-CHAVE: Constituição; Consolidação das Leis do Trabalho; Direito do trabalho; Direito coletivo do trabalho; Representação trabalhista; Comissão de representantes; Reforma trabalhista; Negociação coletiva.

ABSTRACT

With the regulation of the works council institution inside the companies, this tool, that was stagnant at the article 11 of the Federal Constitution, acquired potential do be put in practice at the work place, emerging, with this possibility, questions of executive nature, as well as doubts about the legal boundaries of the institute. The laconic text of the regulating law has given birth to questions about the application of the institute on a daily basis and about the legal framework of the councils, its delimitation in face of the Constitution, the laws, the collective instruments and the international regulations. The novelty has relevant constitutional repercussions, stirring up reflections over social values of work and free initiative, union exclusivity for collective bargaining, equality, collective private autonomy, most favorable condition for the workers, freedom of association, etc. The inclusion of the works council at the dynamic of work relations causes impacts that possibly weren't foreseen by the legislator, adding complexity to the already troubled relations between employees, unions and companies. Therefore, the practical contours of the institute application are delimited in a didactic order ruled by the Title IV-A of the Brazilian Labor Laws Consolidation, verifying the possibilities of the works councils and their boundaries in face of the other beings of labor relations, in order to grant some predictability and legal certainty, guiding the actions of all involved in the implementation of a new modality of representation.

KEYWORDS: Constitution; Labor Laws Consolidation; Labor Law; Collective labor law; Labor representation; Works council; Labor reform; Collective bargaining.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: ELEMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS	12
CAPÍTULO 2: REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE.....	14
2.1 QUANTIDADE DE REPRESENTANTES.....	17
2.2 COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO.....	22
2.3 PROCESSO ELEITORAL E MANDATO.....	31
2.4 PODERES DA COMISSÃO.....	49
2.5 AS DECISÕES DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES	56
2.6 A REPRESENTAÇÃO DOS NÃO-EMPREGADOS	62
CAPÍTULO 3: LIMITES DO ENTENDIMENTO DIRETO.....	68
3.1 FUNÇÕES E FINALIDADES.....	69
3.2 INDEPENDÊNCIA DAS COMISSÕES	77
3.2.1 Independência perante a empresa.....	77
3.2.2 Independência perante o sindicato.....	81
3.3. PREVISÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	87
CONCLUSÃO	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95

INTRODUÇÃO

A comissão de representantes dos empregados dentro das empresas ganhou feições práticas com a regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal, após vinte e nove anos, pela Lei n.º 13.467/2017 (também chamada de Reforma Trabalhista), que inseriu os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D na Consolidação das Leis Trabalhistas.

A regulamentação é tímida, sucinta, mas já permite que o instituto seja amplamente utilizado e traz consigo múltiplos questionamentos acerca do seu funcionamento. Não há delimitação clara dos poderes das comissões; há nítidos embates ideológicos (inclusive denunciados por propostas legislativas, como o PL 253/2019 e a MP 808/2017, cancelada); há previsíveis embates com os sindicatos e, ao contrário do que seria ideal, a coexistência não foi fomentada/regulada; as horas de trabalho no bojo da comissão não foram disciplinadas a contento; há críticas quanto à quantidade de representantes e à terminologia utilizada pela lei (empresa, em vez de estabelecimento); não há formato definido para as eleições e os mandatos; os direitos e deveres dos empregadores estão obscuros; pontos não observados da Recomendação 143 da Organização Internacional do Trabalho; não foram especificados os limites da ingerência empresarial e/ou sindical nas comissões; não há previsão de sanções por descumprimentos; entre muitas outras.

A professora e juíza do trabalho Wanessa Mendes de Araújo¹ faz uma narrativa notável sobre a tramitação legislativa da Lei n.º 13.467/2017, sobre como o Projeto de Lei 6.787/2016, visando à alteração da CLT, foi remetido pelo Poder Executivo Federal ao Congresso Nacional com o objetivo de aprimorar as relações de trabalho no Brasil. No PL, o Ministério do Trabalho se manifestou no sentido de que a proposta contribuía para o diálogo social, propiciando a conciliação de conflitos no âmbito da empresa, até mesmo quanto ao pagamento de verbas rescisórias, além de auxiliar nas negociações coletivas, assim, suprimindo a ausência de canais institucionais de diálogo nas empresas e alterando a realidade em que os trabalhadores apenas reivindicavam seus direitos após o término do contrato de trabalho, agravando os problemas contratuais e sobrecarregando o Judiciário Trabalhista. O MTE ainda

¹ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A representação dos trabalhadores na empresa e suas imbricações no âmbito da luta coletiva** = The representation of the workers in the company and its imbrications on the collective struggle. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 155, nov. 2017.

ressaltou o aspecto representativo, já que os representantes eleitos pelos outros trabalhadores teriam credibilidade, sendo independentes dos sindicatos, mas contando com o apoio destes.

O Projeto de Lei passou pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados, sendo aprovado por maioria em seu substitutivo, que excluiu os dispositivos que vinculavam o representante dos trabalhadores à estrutura sindical, consignando a autonomia daquele. Também se inseriu a previsão de constituição da comissão de empregados, sendo um pouco mais detalhadas as atribuições dos representantes.

Quanto à previsão da independência face à estrutura sindical, o art. 510-C, §1º, da CLT é um trecho da lei que veio a dar contornos ao instituto, esclarecendo o posicionamento autônomo das comissões de representantes, ao mesmo tempo que expõe conflitos sociais e a insegurança sindical neste momento delicado. A luta ainda é travada no bojo do Projeto de Lei n.º 253 de 2019, de autoria da Deputada Maria do Rosário e que tramita na Câmara dos Deputados, pelo qual se busca alterar a redação do referido dispositivo celetista para prever que a comissão eleitoral deverá ser integrada por empregados necessariamente filiados a sindicatos da categoria, vedada apenas a interferência da empresa, excluindo-se a vedação à interferência sindical, nos moldes atuais. Em sua justificação, o PL 253/2019 consigna que a reforma trabalhista foi uma “brutal intervenção legislativa, que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, aplicando duros golpes contra a estrutura sindical”². Aprovado na Câmara, o PL 6.787/2016 foi remetido ao Senado Federal, onde foi aprovado e encaminhado, em 13/7/2017, para sanção presidencial sem vetos.

Não apenas é possível analisar o instituto a partir da Constituição, CLT, leis esparsas e jurisprudência de Tribunais, como se mostra fértil comparar experiências de outros países no tema, verificando o desenvolvimento em território internacional e sob distintas condições normativas e culturais. A referida análise é rica e frutífera, pois países desenvolvidos, destacando-se economicamente e tecnologicamente, já perscrutaram possibilidades do instituto, evoluindo em sua regulamentação e no entendimento sobre ele. Igualmente, é produtiva a comparação com países em que há forte relação entre as comissões de empregados e os sindicatos, como é o caso da Alemanha, e com países em que as comissões são propositadamente limitadas, repita-se, a exemplo dos Estados Unidos, como forma de resguardar as prerrogativas sindicais.

² BRASIL, Câmara. Projeto de Lei n.º 253/2019, 2019. **Altera a redação do §1º do art. 510-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para regulamentar a formação da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados.**

Portanto, é rica a análise do instituto com o intuito de melhor aplicá-lo no Brasil, assim como são pertinentes críticas que visem a aperfeiçoar seu funcionamento e a normatização, sendo imprescindível inserir as comissões de empregados numa perspectiva atual e cosmopolita.

O estudo culmina em reflexões sobre a natureza jurídica das comissões de representantes nas empresas e na delimitação de um aparelho normativo que entregue consistência e previsibilidade a empresas, empregados, o Estado e operadores do direito. É verdadeira medida de segurança jurídica, segurança econômica a fixação de parâmetros precisos de funcionamento do instituto diante de outras fontes de direito, estabelecendo-se suas fronteiras face à lei e à Constituição, aos contratos individuais, aos estatutos de empresa, às convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

O clímax do presente estudo científico repousa na análise da disciplina jurídica acerca das comissões de empregados nas empresas, remetendo-se ao problema advindo da sua compatibilização com as demais fontes normativas, assim como se dirigindo às omissões legislativas, visto que a Lei n.º13.467/2017 foi lacônica.

Da forma como se encontra hoje, a redação dos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT deixa lacunas nevrálgicas a serem preenchidas pela jurisprudência, a exemplo do que ocorre em diversos outros pontos da defasada legislação trabalhista brasileira e mais uma vez entregando ao Judiciário atribuições que vão além de sua competência. A escassa regulamentação do instituto em escopo cria uma zona cinzenta que vai além da tradicional margem de manobra que os julgadores têm dentro de um diâmetro interpretativo, inaceitavelmente conferindo ao Judiciário a atribuição de criar normas, o que geralmente ocorre com muitas divergências, deformidades e subjetivismo.

Dessa forma, a ausência de posicionamento por parte do legislador sobre pontos nodais das comissões de representantes dos empregados nas empresas coloca em xeque os importantíssimos direitos trabalhistas, na sua concepção mais nobre de direito humano conforme a Declaração Universal de Direitos Humanos, e também a livre iniciativa e a segurança jurídica, atingindo a própria democracia, o sistema representativo e a separação dos Poderes.

Este trabalho analisará os aspectos práticos do instituto da comissão de representantes nas empresas, afetos à quantidade de representantes e composição da comissão, ao processo

eleitoral, ao desempenho do mandato e poderes da comissão, assim como a tomada de decisões e o peso destas, abordando também nichos de trabalhadores cuja representação ficou debilitada. Serão analisadas as capacidades da comissão e suas relações com sindicatos e empresas, assim como o instituto, nos moldes delineados pela Reforma Trabalhista, à luz das previsões da Organização Internacional do Trabalho.

O presente estudo encontra importância de estatura constitucional ao se interligar com os fundamentos da República Federativa do Brasil e características estruturantes do estado democrático de direito. De maneira ainda mais específica, o estudo sobre as comissões de representantes dentro das empresas é alçado à importância constitucional ao se debruçar sobre as prerrogativas sindicais previstas no artigo 8º da Constituição Federal, algumas delas discutivelmente exclusivas.

Por derradeiro, além da natureza constitucional de que se reveste o instituto em análise, a sua importância reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho também serve de combustível para a pesquisa, ressaltando indiscutivelmente a estima que o tema porta atualmente junto à comunidade internacional e, por consequência, justificando sobremaneira a utilidade do presente estudo.

CAPÍTULO 1: ELEMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

O presente estudo é predominantemente descritivo, buscando estabelecer as bases para sua aplicação prática em território nacional, com um viés analítico (em menor proporção), propiciando reflexões e desferindo críticas, quando oportuno.

A pesquisa será empreendida pela lupa do positivismo, conforme a visão de Ronald Dworkin, sendo relevante notar a posição deste autor, em especial, em seu embate com H.L.A. Hart, em que fica clara a observância à norma posta, mas é central a noção de como o direito é aplicado nos casos difíceis, em que não há subsunção clara dos fatos à norma. A percepção de que as decisões a serem tomadas em omissões normativas não são mera escolha no vazio, mas levam em consideração o direito como sistema e instituição, pautando escolhas e ajustando a forma de operar, é nodal.

A ideia de textura aberta exposta por Hart³ não parece saudável ao presente estudo, uma vez que o campo do direito em questão, o direito do trabalho, representa um sistema próprio, uma ciência autônoma, sendo que a zona cinzenta a que Hart se refere levaria, conforme sua doutrina, à necessidade de se relegar ao Judiciário a explicação dos casos difíceis conforme o exercício de um poder discricionário, uma escolha entre possibilidades.

Enquanto isso, o positivismo de Dworkin favorece a presente discussão em seu ecossistema natural, ainda que em havendo casos difíceis ou na ausência de regras claras, em que o juiz deve dizer o direito em todos os casos, sem inventar obrigações aplicáveis retroativamente⁴. É evidente a sinalização de Dworkin a abranger princípios morais legalmente vinculantes que suprirão a existência de lacunas e a discricionariade judicial em sentido forte⁵.

O referido marco teórico é sobremaneira rico no presente caso, em que o instituto tem pouca história pátria e regulamentação parca, pautando a visão do pesquisador conforme uma noção abrangente e estratégica do direito em questão, observando a noção dworkiniana segundo a qual os princípios vão assegurar coerência histórica e justiça das decisões futuras, ligando a história à perspectiva moral⁶.

Outro ponto da visão de Dworkin que é vantajoso para o presente estudo é a noção de integridade, princípio que orienta os julgadores na identificação de direitos e deveres na premissa de uma concepção coerente de justiça⁷.

O objetivo maior da pesquisa em comento é a descrição das comissões de representantes dos empregados na empresa, possibilitando sua utilização prática e balizando o instituto de acordo com as normas existentes, assim como em institutos análogos, quando possível. Afinal, como a redação celetista se demonstra sobremaneira parca, como compatibilizar o instituto das comissões de representantes frente a tantos outros que compõem o arcabouço trabalhista?

Para tanto, deverão ser satisfeitos os objetivos específicos de cada seção do trabalho, meio pelo qual se espera solucionar os vários problemas que acrescentam insegurança jurídica.

³ SIMON, Henrique Smitd. **Direito, filosofia da linguagem e interpretação**: o problema do decisionismo em Kelsen e Hart. Belo Horizonte, MG: Argvmentvm, 2006, p. 126-130.

⁴ DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 127-128.

⁵ IKAWA, Daniela R. Hart, Dworkin e discricionariade. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ln/n61/a06n61.pdf>. Acesso em 10 de set. de 2019, p. 100-101.

⁶ Ibidem, p. 106.

⁷ DWORKIN, Ronald. **O Império do direito**, São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 271-272.

Ao passo que o instituto é dissecado e descrito, são expostas as omissões na curta normatividade prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, assim como criticadas as inconsistências encontradas, sendo que cada seção deste trabalho descritivo terá seus próprios problemas e hipóteses de solução.

CAPÍTULO 2: REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE

As comissões de representantes dos empregados na empresa surgiram para representar, sendo que todas as suas atividades decorrem do conceito de representação, do qual deriva a noção de representatividade⁸. Os conceitos ligados à representação podem ser trazidos da doutrina afeta aos sindicatos, que é farta, fazendo-se as devidas alterações.

Por exemplo, os sindicatos atuam em diversos setores das relações de trabalho, lidando com a representação associativa, negocial, judicial ou em colegiados⁹, enquanto que as comissões são mais restritas, já que não incorporam eminentemente todas essas formas de representação.

Pode-se aferir a forma da representação da comissão de representantes a partir das características desta, ou seja, ocorre dentro da empresa (interna)¹⁰; diretamente com os empregadores, como previsto em lei; não paritária, pois não há representantes do empregador; pode ser de ordem singular ou colegiada; e, ainda, não sindical ou mista, a depender da sua composição¹¹. Percebe-se que a representação depende da quantidade de representantes e do perfil desses representantes, consubstanciado na composição do colegiado, assim como do perfil dos representados, mas não somente. É necessário que a comissão tenha habilidades que possam viabilizar o exercício da representação, o que é melhor exemplificado nos poderes que a comissão detém e no alcance das suas decisões. Todos esses elementos, que são vitais à representatividade, serão estudados adiante em relação às comissões de representantes dos empregados, divididos na análise da: quantidade de representantes; composição da comissão; o processo eleitoral e o mandato; os poderes da comissão; a tomada de decisão; e a representação dos não-empregados.

⁸ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese apresentada para concurso de Professor Titular de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 95, 2001.

⁹ *Ibidem*, p. 96.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 751.

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 233.

Cabe chamar a atenção para um detalhe semântico. A representatividade pode ser analisada por duas perspectivas, sendo uma delas a representatividade dos trabalhadores pela comissão (sentimento de se sentirem representados, ligado à legitimidade) e outra, a representatividade dos trabalhadores na comissão (na composição da comissão), ambas relevantes neste estudo.

A representatividade é a contemplação de todos os pontos de vista num agente representante, ou seja, todos os envolvidos devem ser levados em consideração numa representação. Na aferição da representatividade de uma organização, pode haver diversos critérios qualitativos, entretanto, o critério quantitativo se sobressai como preponderante, uma vez que é de fácil medição¹².

Por exemplo, os critérios de aferição da representatividade sindical receberam muitas críticas na Itália, onde as decisões expressavam incerteza, imprevisibilidade, volatilidade, em razão de aproximações e estratificações sucessivas, o que repercutiu em uma representatividade mais presumida do que real¹³.

Quando se fala em representatividade dos trabalhadores pela comissão, até mesmo o critério quantitativo é de difícil aferição, já que não há um cadastro ou a necessidade de filiação e o voto nas eleições para os representantes é, em regra, facultativo. Assim, depende-se de uma espécie de pesquisa de satisfação para refletir os dados da representatividade pela comissão, pois ela não representa apenas os empregados filiados. Já no que diz respeito à representatividade dos trabalhadores na comissão, a análise qualitativa permanece intrincada e a aferição quantitativa é mais fácil, embora as limitações legais possam dificultar a transição das categorias de empregados dentro do universo total da empresa na comissão.

A legitimidade encontra origem na manifestação da vontade popular e se realiza na forma de organização e divisão do poder¹⁴, sustentando-se e garantindo-se na vontade popular¹⁵. Tais características do Estado Democrático de Direito, conforme Carl Schmitt, se replicadas analogamente ao instituto da comissão de representantes dos empregados na empresa e guardadas as devidas proporções, levam ao raciocínio de que a representatividade pela comissão faz as vezes da vontade popular.

¹² SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese apresentada para concurso de Professor Titular de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 127, 2001.

¹³ Ibidem, p. 104.

¹⁴ SCHMITT, Carl. **Legalidade e legitimidade**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007, p. 12.

¹⁵ Ibidem, p. 11.

Se não há legitimidade, o fundamento do poder do representante está abalado e surgem resistências e conflitos¹⁶, mas “o que se apresenta externamente como uma simples questão de poder é um complexo de questões morais, psicológicas, antropológicas, econômicas e histórias”¹⁷. Daí a dificuldade em se apurar a representatividade pela comissão.

O fundamento filosófico para a participação obreira é a democracia no local de trabalho, conceito que se assemelha à democracia política, significando que assim como cidadãos devem ter a possibilidade de participar na administração civil, trabalhadores devem poder participar na governança corporativa. Tamanha é a importância da democracia no ambiente corporativo que sua implementação tem valor por si só, ainda que dela não sobrevenham efeitos práticos atrelados à produtividade do negócio, ou seja, ela basta como mecanismo que confere voz aos trabalhadores¹⁸.

Merece observância o movimento generalizado de queda na legitimidade e representatividade sindical, servindo de elemento propulsor para a relevância das comissões de representantes. Nos Estados Unidos, por exemplo, o percentual de associados aos sindicatos está em queda, enquanto parte relevante dos trabalhadores demonstram interesse em formas alternativas de representação, como as comissões de representantes, que lá encontram ainda mais obstáculos¹⁹.

Portanto, a legitimidade da comissão de representantes encontra supedâneo na observância à Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, dependendo, ainda, de uma atuação pautada pela razão, valorando o bem da coletividade a ser alcançado como o fim, em detrimento do próprio poder²⁰. A representatividade pela comissão é a forma de se sustentar a legitimidade e evitar conflitos, o que é mais facilmente atingido, diante da dificuldade em se aferir parâmetros qualitativos, pela configuração quantitativa da representatividade na comissão.

Dessa forma, a quantidade de representantes deve ser estudada para que se observe proporcionalidade mínima que possa resguardar a atuação competente, ainda que pautada nos fins corretos. A composição da comissão deve ser analisada a fundo, como meio de se

¹⁶ KRIELE, Martin. **Introdução à teoria do estado**: os fundamentos históricos da legitimidade do estado constitucional democrático. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2009, p. 29.

¹⁷ Ibidem, p. 29-30.

¹⁸ DRUTCHAS, Allison. **An American Works Council**: Why It's Time to Repeal NLRA Section 8(a)(2), 93 U. Det. Mercy L. Rev. 29 (2016), p. 31.

¹⁹ Neil Bucklew; Nicholas Jr. DiGiovanni; Jeffery D. Houghton; Anne Marie Lofaso, **Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils**: A Key for U.S. Global Competitiveness, 66 Drake L. Rev. 515 (2018), p. 520.

²⁰ SCHMITT, Carl. **Legalidade e legitimidade**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007, p. 13.

verificar a representatividade na comissão. O ponto de partida da legitimidade também merece atenção, com foco para os procedimentos eleitorais da comissão de representantes, que se destaca como manifestação da vontade coletiva. Os poderes e a tomada de decisão da comissão são a forma pela qual esta exerce suas competências e atende ao fim proposto, demandando aprofundamento. Por fim, será estudada a representação dos não-empregados, como forma de exaurir o tema quanto a todos os outros tópicos.

2.1 QUANTIDADE DE REPRESENTANTES

O artigo 510-A, §1º, da CLT estabelece uma quantidade de três a sete membros para a comissão de representantes na empresa, a depender da quantidade total de empregados da empresa, que varia de duzentos a mais de cinco mil.

É possível extrair da redação do referido dispositivo que não há previsão de representantes para as empresas com até duzentos funcionários, quantidade abaixo da qual se presume que o relacionamento dentro da empresa é relativamente direto, sendo afastada a garantia legal pela intermediação da comissão de representantes. Mesmo que houvesse expressa previsão legal para a possibilidade de se eleger representante ou comissão de representantes nos estabelecimentos menores, é provável que haveria pouca adesão, a exemplo da experiência documentada na Alemanha:

As the law does not require employees to elect a works council, on average only 11% of all establishments have one (Ellguth and Kohaut 2004:452). Because the probability that a council is present increases with establishment size, there is only a small chance of finding a council in establishments with 5-50 employees.²¹

Guardadas as devidas proporções, como o fato de que não foram avaliadas as empresas com mais de cinquenta funcionários, deixando um vácuo entre este número e os duzentos empregados referidos no art. 510-A, §1º, I, da CLT, o citado estudo é indicativo de que empresas menores efetivamente têm menor demanda pela comissão de representantes, facultativa na Alemanha.

Por outro lado, isso também não significa que empresas com até duzentos empregados não possam adotar um representante ou comissão de representantes dos funcionários. Como ficará evidente ao longo deste trabalho, prefere-se adotar a visão de que o instituto da comissão de representantes dentro da empresa é, no cenário ideal, mutuamente vantajoso, em oposição à noção limitada de que seria apenas uma garantia dos empregados. Em assim

²¹ BEHRENS, Martin. **Still married after all these years** – union organizing and the role of works council in german industrial relations. 62 Indus. & Lab. Rel. Rev. 2009, p. 280.

sendo, as vantagens em potencial que a comissão de empregados tem para todos os envolvidos podem levar ao comum acordo e à instituição da representação mesmo em empresas com até duzentos empregados, em homenagem aos princípios da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição²²) e da condição mais benéfica ao trabalhador (consequência do direito adquirido, art. 5º, XXXVI, da Constituição²³ e, porque não, também do ato jurídico perfeito).

Assim, em que pese a CLT não ter especificado, há abertura jurídica para empresas e empregados que assim desejem estabelecer a representação mesmo em companhias com menos de duzentos e um empregados. Há quem compreenda que instrumento coletivo da categoria pode dispor sobre o tema, estabelecendo representação mais abrangente, inclusive em empresas com menos empregados do que o estabelecido em lei, com fulcro na Convenção 135 da Organização Internacional do Trabalho, no artigo 7º, inciso XXVI, da CF e em razão de previsão mais benéfica em norma coletiva negociada²⁴. Embora, como já exposto, seja possível viabilizar a criação da comissão em empresas com menos de 201 empregados, é discutível a instituição dessa previsão extralegal em sede de instrumento coletivo, como será analisado na seção deste trabalho que tratará da independência da comissão perante o sindicato da categoria.

O próximo ponto de interesse sobre a quantidade de representantes é a capacidade da comissão em atender a demanda dentro do universo de empregados, promovendo o entendimento direto de maneira eficiente. Com isso em vista é que se espera que tenham sido atribuídos representantes por faixa de população de empregados, sendo que na primeira faixa, de duzentos e um a três mil, cada representante da comissão ficaria responsável por sessenta e sete (mínimo) a mil (máximo) empregados. Na segunda faixa, cada representante atenderia a aproximadamente seiscentos (mínimo) a mil (máximo) empregados. Na terceira e última faixa, cada representante responderia ao mínimo de aproximadamente setecentos e quatorze empregados, não havendo máximo, já que o teto estabelecido na CLT é de sete representantes.

Deve-se notar que não é jurídica a definição sobre a adequação da quantidade de representantes por empregados, assim como não há uma razão matemática ideal entre esses números. E mais, ainda que houvesse um quociente ideal para a divisão entre total de

²² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em set. de 2019.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017. 15ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018., p. 171.

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 234-235.

empregados pelo total de representantes da comissão, o número seria variável de empresa para empresa ou até mesmo de estabelecimento para estabelecimento dentro de uma mesma empresa. A razão dessa variabilidade é que empresas e estabelecimentos têm composições demográficas distintas, além de potencial para conter inúmeras funções (a depender do ramo de atuação, que também pode ser distinto) e estrutura interna diferentes, dentre outras possíveis variáveis, as quais serão ignoradas para não acrescentar complexidade desnecessária à matéria. Talvez a lógica do legislador de um representante para até mil empregados funcione bem para uma empresa que tenha até sete mil empregados, os quais, na sua maioria, trabalhem juntos em uma fábrica. Em contrapartida, outra empresa com a mesma quantidade de empregados e de representantes pode ter dificuldade na viabilização do entendimento direto entre as partes, caso haja mais de um estabelecimento na mesma Unidade da Federação, ficando afastada a aplicação do art. 510-A, §2º, da CLT. Igualmente, se esta segunda empresa tiver uma estrutura interna mais intrincada, com múltiplos níveis de remuneração e linhas de trabalho em atividades distintas do objeto social (que pode ser complexo e variado), vê-se a diluição da representatividade prestada pela comissão de empresa.

Como o raciocínio para a fixação da razão representante/representados não é jurídico e muito menos constante entre as empresas, deve ser avaliado caso a caso se há adequação no número de um para mil, estabelecido nas duas primeiras faixas de composição da comissão.

Já no que diz respeito ao número máximo de sete representantes para as empresas com mais de cinco mil empregados, pode dar azo a grandes desproporções, novamente, considerando-se o universo total dos empregados e as peculiaridades de cada empresa. Entretanto, ainda que as condições sejam as mais favoráveis para que a comissão de representantes promova a comunicação e concilie os interesses dentro de uma grande empresa, não parece tão arriscado criticar o modesto teto de sete representantes previsto pelo legislador.

Conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2019²⁵, as cinquenta maiores empresas contratantes de empregados celetistas do Brasil têm de 11.812 a 73.822 funcionários e reúnem 2,7% das vagas formais do país, o que apenas começa a emoldurar o quadro das empresas com mais de cinco mil empregados e possíveis problemas

²⁵ ALVARENGA, Darlan. **Empresas de teleatendimento, alimentos e saúde lideram lista de maiores empregadores do país; veja ranking.** G1. 24/4/2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/04/24/empresas-de-teleatendimento-alimentos-e-saude-lideram-lista-de-maiores-empregadores-do-pais-veja-ranking.ghtml>>. Acesso em 13 de set. de 2019.

de carência representativa da comissão de empregados. Desconsideradas eventuais incongruências da citada pesquisa (como conglomerados e empresas atuando com mais de um CNPJ), os dados do CAGED não permitem calcular a quantidade de empresas que contratam entre 5.001 e 11.811, e que deve ser bem maior, mostrando que o problema da representatividade insuficiente pode abranger uma grande quantidade de empregados no Brasil.

Homero Mateus da Silva²⁶ faz a mesma crítica a respeito da quantidade máxima de representantes, apontando, ainda, que o número mínimo de empregados para que uma empresa deva ter representação (200) pode ser inadequado, posto que elevado.

Para efeito de comparação, na Alemanha, não há teto de representantes na comissão, que incide a partir de cinco empregados votantes na empresa²⁷. O *Works Constitution Act* alemão, doravante denominado WCA, também estabelece uma gradação correlacionando a quantidade de representantes à quantidade de empregados na empresa, sendo bastante mais generosa que a lei brasileira e deixando de estipular teto para o tamanho das comissões. Para se ter uma ideia, o teto fixado no Brasil, sete representantes, equivale ao número de representantes, na Alemanha, para empresas com 101 a 200 empregados²⁸, em que cada representante responderia a no máximo 28 funcionários. Aprofundando a desproporção, empresas com mais de cinco mil funcionários, na Alemanha, têm comissões de 31 membros²⁹, sendo que empresas com mais de 9.000 empregados têm comissões com 35 integrantes mais um acréscimo de dois membros a cada três mil funcionários acima disso. É um critério proporcional que não admite a carência de representação para as grandes empresas.

Aplicando o critério alemão ao Brasil, por exemplo, a maior empregadora do país, com 73.822 funcionários³⁰, teria uma comissão com 56 representantes dos empregados, cada

²⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]. 2. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. – (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 7). E-book. Disponível no site <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F106225333%2Fv4.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3300000162260e027b3e085114#sl=0&eid=1e36e49719f2b8c940041c3aff0685e3&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em setembro de 2019.

²⁷ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 1, Clause 1.

²⁸ Ibidem, Section 9.

²⁹ Ibidem.

³⁰ ALVARENGA, Darlan. **Empresas de teleatendimento, alimentos e saúde lideram lista de maiores empregadores do país; veja ranking**. G1. 24/4/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/04/24/empresas-de-teleatendimento-alimentos-e-saude-lideram-lista-de-maiores-empregadores-do-pais-veja-ranking.ghtml>>. Acesso em 13 de set. de 2019.

um respondendo a no máximo 1.318 empregados. Conforme o critério brasileiro, cada um dos sete representantes responderia a 10.546 funcionários, ilustrando como é válida a crítica sobre a possibilidade de representação de qualidade nas grandes empregadoras. Por mais simplória que possa ser a estrutura de uma empresa, não parece que o entendimento direto entre empregados e empregador, assim como todas as atribuições do art. 510-B, possam ser viabilizados com uma representação tão diluída.

Não obstante, novamente no sentido de que as comissões podem ser de interesse de todos os envolvidos e que devem ser adotadas medidas para que a representação seja a melhor possível, a quantidade de representantes pode ser ampliada, também com esteio nos princípios da autonomia privada coletiva e da condição mais benéfica ao trabalhador, podendo ser estipulada quantidade superior de representantes no estatuto da comissão. Observe-se que na situação narrada deve haver a participação da empresa, com o comum acordo para o acréscimo da quantidade de representantes, uma vez que a lei estabelece o dever a ser cumprido e não existe nenhuma norma obrigando as empresas a dilatarem a quantidade de representantes além de sete.

Ainda é relevante notar que a discrepância na representação em razão da limitação da quantidade máxima de representantes pode ser atenuada pela regra do §2º do art. 510-A da CLT, uma vez que o critério do §1º do mesmo artigo incidiria sobre a presença da empresa em cada Unidade da Federação. Assim, uma grande empresa com presença em todas as Unidades da Federação certamente teria comissões de empregados mais representativas do que uma empresa com a mesma quantidade de empregados reunidos em apenas uma ou duas Unidades da Federação, na qual o problema persistiria.

A alteração do quadro de empregados ao longo do mandato de uma comissão, fazendo o estabelecimento mudar de faixa de quantidade de representantes entre os incisos do art. 510-A, §1º, apenas tem o condão de gerar mudanças a partir do mandato seguinte, para o qual a quantidade de representantes será apurada de acordo com a nova quantidade de empregados do estabelecimento. O raciocínio serve para a quantidade de representantes da comissão e também para a própria existência desta em uma empresa, não se extinguindo ao longo de um mandato, ainda que a quantidade de funcionários varie para abaixo de 201.

Conforme se verá adiante, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é instituto parêntese que inspirou, em grande parte, a disciplina acerca da comissão de representantes, cabendo a utilização análoga de alguns dispositivos que a regulamentam, em especial os

constantes da Norma Regulamentadora n.º 5 do Ministério do Trabalho. Assim, no que diz respeito à variação da quantidade de representantes e a existência da comissão de acordo com a alteração no quadro de pessoal, cabe aplicar o item 5.15³¹ da NR5, cuja única exceção é o encerramento das atividades do estabelecimento.

E aproveitando a menção à NR5 para comparar a quantidade máxima de membros da CIPA à quantidade máxima de integrantes da comissão de empregados, vale notar que o Quadro I, constante nas suas Disposições Finais, que fixa o número de efetivos para estabelecimentos com 5.001 a 10.000 funcionários e, acima disso, acrescenta 1 ou 2 efetivos para cada grupo de 2.500 funcionários, a depender do grupo de atividade econômica. Não apenas o número inicial de efetivos na maioria dos grupos de atividade já é mais elevado do que o número de representantes máximo previsto para a comissão de empregados como, no sentido das críticas aqui realizadas, não há um teto rígido, mas uma regra de acréscimo proporcional, tal qual a já citada norma alemã sobre a comissão de empregados.

A quantidade máxima de representantes na comissão está diretamente ligada à representatividade e participação de empregados das diversas áreas internas da empresa, assim como de empregados de diferentes sexos, idades, condições físicas, entre outros atributos, como será aprofundado no próximo tópico.

2.2 COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

O primeiro ponto a ser explorado no que diz respeito à composição da comissão de representantes é a obrigatoriedade desta composição. A CLT utiliza expressões como “é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los” e “A comissão será composta”, mas a redação ligeiramente imperativa não constitui um dever, seja dos empregados ou do empregador.

A constituição da comissão de representantes não é um dever dos empregados, até mesmo porque depende da predisposição de interessados na candidatura à comissão, como deixa clara a redação facultativa do art. 510-C, §2º, da CLT, quando diz que “os empregados da empresa poderão candidatar-se”. Igualmente, o §6º do mesmo artigo prevê a hipótese de inexistência de registros de candidatura, o que provoca o adiamento das eleições por um ano.

³¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011, item 5.15. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

No mesmo sentido, a instituição da comissão não é dever do empregador, que não tem responsabilidade alguma pelos trâmites eleitorais e o interesse dos empregados em participarem da comissão de representação. O dever do empregador se encerra na obrigação de observar a independência da comissão, não interferindo em seus trabalhos, como pregam os artigos 510-B, §2º, e 510-C, §1º, da CLT.

Portanto, seja pelo ponto de vista dos empregados, seja da visão do empregador, é temerário declarar que a criação da comissão de representantes dentro da empresa é uma obrigação, um dever. A natureza jurídica mais apropriada é de uma garantia legal, um direito a ser exercido facultativamente pelos empregados e, se colocado em prática, necessariamente aceito pelo empregador.

O instituto recebe tratamento semelhante no direito alemão, onde a lei não requer do empregador a criação da comissão de representantes, mas uma vez criado pelos empregados ou iniciado o processo eleitoral, deve haver suporte da empresa e também dos demais empregados, ainda que estes não aprovelem a criação da comissão³².

Assim como a quantidade de representantes, a composição da comissão é fator vital para a preservação da representatividade, mormente se considerado o §1º do art. 510-B da CLT, que determina que as decisões sejam sempre colegiadas e observada a maioria simples, razão pela qual o assunto será tratado nesta seção do trabalho, em vez de na seção que trata sobre os trâmites eleitorais e mandato.

No mais, a CLT apenas prescreve, no art. 510-C, §2º, que não poderão se candidatar os empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado; e no art. 510-D, §1º, que não poderão se candidatar os empregados que tiverem exercido a função de representante nos dois períodos anteriores.

Se o exposto acima exaure o previsto na CLT sobre a composição da comissão e seguindo a linha do positivismo, são candidatáveis todos os que não estiverem nas cominações do art. 510-C, §2º, inclusive empregados representantes sindicais, com contrato de trabalho interrompido ou mesmo se investido em função de chefia com poder de mando. Ainda, não há vedação para a candidatura de empregados em regime intermitente de

³² DRUTCHAS, Allison. **An American Works Council**: Why It's Time to Repeal NLRA Section 8(a)(2), 93 U. Det. Mercy L. Rev. 29 (2016), p. 40.

contratação (que não é o mesmo que contrato por prazo determinado ou subespécie deste, conforme a técnica legislativa e semântica do *caput* artigo 443 da CLT, que os distingue, sendo que há até parágrafos diferentes para os conceituar).

Professando os contornos da CLT sobre a composição das comissões de representantes, como feito acima, já se pode ter uma ideia de alguns problemas que se pode esperar.

Observa-se que a possibilidade de dirigentes sindicais comporem a comissão de representantes contém grande risco de interferir com a independência das atividades da comissão, já que, se todos os representantes forem dirigentes sindicais, na realidade, o sindicato é quem controlaria a comissão.

Ainda que se considere que um sindicato representa toda a categoria e que não necessariamente seus diretores estariam na mesma empresa, é perfeitamente possível que a comissão de representantes seja completamente formada por dirigentes sindicais eleitos nos moldes do artigo 522 e seguintes da CLT. Até em razão do número de integrantes dos dois órgãos, sendo 3 a 7 diretores do sindicato e 3 a 7 membros da comissão de representantes. A probabilidade de isso ocorrer aumenta se o sindicato tiver uma grande base de associados dentro da empresa em questão, em posição privilegiada para influenciar os eleitores.

Os responsáveis por fazerem a representação do sindicato junto às empresas são os diretores e delegados sindicais, conforme o art. 522, §3º, da CLT, sendo impertinente a cumulação dessas posições com a de representante dos empregados, em razão da ausência de isenção de ânimo e da confusão entre atribuições. Na melhor das hipóteses, o empregado que cumular a função de delegado/diretor sindical com a de representante dos empregados teria que ter uma habilidade sobre-humana para saber identificar suas atribuições de acordo com a ocasião. Na pior das hipóteses, a comissão de representantes dos empregados seria reduzida a uma filial do sindicato, servindo de ferramenta para pressionar a empresa de acordo com os interesses sindicais por via transversa, tudo isso em detrimento da representação dos empregados, que ficaria debilitada.

Ainda que não seja toda a comissão formada por diretores/delegados sindicais, a presença de um único empregado nessa condição já representa um risco considerável de ocorrerem as situações visionadas acima, podendo o candidato, se eleito, agir sem separar seus papéis de acordo com o momento ou até maliciosamente, conturbando a dinâmica

empresarial. Se o instituto da representação intraempresarial tem por escopo principal justamente facilitar a comunicação entre empregados e empregadores, é inadmissível arriscar esse nobre propósito mediante a eleição de empregados sem isenção de ânimo. Haveria o risco de as comunicações, documentos, reuniões, serem contaminadas com assuntos alheios à pauta da representação obreira, dificultando sobremaneira o diálogo e a conciliação.

O mesmo raciocínio serve para os suplentes dos representantes sindicais, porquanto participantes diretos da política sindical e diretamente interessados, com potencial para assumirem a representação sindical a qualquer momento. Seria leviano ignorar as implicações negativas que até mesmo o suplente poderia ter na comissão de representantes dos empregados na empresa.

Por essas razões, a despeito da omissão da CLT em barrar a candidatura de diretores/delegados sindicais e suplentes de maneira expressa, essa vedação pode ser justificada em homenagem à independência da atuação da comissão, prevista no artigo 510-B, §2º, da CLT.

A CLT também não vedou a candidatura nos casos de interrupção do contrato de trabalho, talvez por serem situações mais passageiras do que as hipóteses de suspensão. Embora não haja maiores implicações, apenas preocupa a hipótese do art. 472, §5º, da CLT, nos primeiros noventa dias em que o empregado se ausenta por ocasião de inquérito por motivo de segurança nacional. É claro que a hipótese é remota, rara e extraordinária, mas sua ocorrência faria com que o empregado convocado, se integrante da comissão de representantes, se ausentasse por um quarto do mandato da comissão, isso se a convocação não ultrapassar os noventa dias, caso em que a interrupção seria convertida em suspensão do contrato de trabalho, tornando o empregado inapto a participar da comissão de representantes.

Portanto, também parece de bom tom que o empregado nessa condição não possa se candidatar à comissão de representantes, principalmente diante da possibilidade de se converter a interrupção em suspensão do contrato de trabalho, fazendo incidir o §2º do art. 510-C da CLT. Caso a hipótese do art. 472, §5º, aconteça e também por qualquer outro imprevisto, é salutar que o estatuto da comissão preveja a existência de suplentes para os representantes ou regulamente uma forma célere de substituição daquele representante impossibilitado.

Também não há vedação celetista para que empregados com contrato intermitente de trabalho integrem a comissão de representantes, já tendo sido esclarecido que eles se distinguem dos empregados com contrato por prazo determinado, os quais não podem integrar a comissão. Ainda que se considere que o empregado intermitente é candidato válido à comissão, preocupa a possível falta de contato dele com seus pares, a depender da forma que se desenvolve o contrato intermitente. O art. 443, §3º, da CLT, que conceitua trabalho intermitente, prevê a possibilidade de alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade a serem determinados em horas, dias ou até meses. Assim, além da grande possibilidade de o empregado em contrato intermitente não integrar a rotina da empresa de maneira consistente, carecendo de contato intensivo com os demais funcionários e deixando de experimentar suas vivências na integralidade, há a possibilidade de ele ficar inativo por longos períodos de tempo, desfalcando a representação e, dependendo do caso, até impossibilitando as votações da comissão, que podem não alcançar maioria simples justamente em virtude da ausência do empregado em regime de contrato intermitente. Apesar dos contratemplos, não parece ser a melhor inteligência interpretativa vedar a candidatura desse tipo de empregado, principalmente porque, em um cenário muito específico, sua presença na comissão pode contribuir para a representatividade desta.

Explicando, caso uma grande empresa, com mais de cinco mil funcionários e, portanto, com uma comissão de representantes de empregados integrada por sete membros, tenha um numeroso contingente de empregados em contrato intermitente, pode-se aventar que seria medida de representatividade a existência de um empregado em regime intermitente na comissão, ao qual caberia vocalizar os interesses de todos os empregados em regime intermitente à empresa.

Caso não esteja presente a situação acima e a empresa não tenha um grande contingente de empregados em regime intermitente, parece que a candidatura de um empregado nessas condições para a comissão de representantes pouco contribui para a comunicação empresa/empregados, devendo a situação ser analisada caso a caso.

Assim como ter um integrante empregado em regime intermitente poderia contribuir para a representatividade da comissão de representantes, isso é verdade para outras classificações de empregados, o que foi ignorado no Título IV-A da CLT, mas é tema avançado que já está presente, por exemplo, no *Works Constitution Act* alemão. Enquanto a lei brasileira se restringe a estipular quantidade mínima e máxima para o número de

representantes dos empregados, barrando a candidatura de empregados em certas e poucas condições, a lei alemã já se preocupa com a representatividade em um nível mais profundo.

Além de demandar que os candidatos pertençam ao quadro de funcionários da empresa há pelo menos seis meses (mesmo em regime de teletrabalho, o que também gera reflexões válidas)³³, a lei alemã se preocupa com a participação de um público diversificado de empregados na comissão, estabelecendo a meta de representação entre homens e mulheres que seja proporcional ao universo de empregados da empresa, quando a comissão tiver a partir de três membros³⁴. Outra meta relevante é que o conselho de empregados seja composto, ao máximo da possibilidade, por empregados de diferentes seções da estrutura organizacional da empresa³⁵.

E se pode ir além, independentemente da quantidade de representantes componentes da comissão, apenas a existência desta comissão não é suficiente para garantir a plena representatividade e participação de todos os interessados. É ideal que haja participação, preferencialmente de maneira proporcional, com base no sexo, cor, portadores de deficiências, menores aprendizes, estagiários, integrantes das diferentes áreas da empresa, empregados que trabalham em diferentes turnos e em diferentes condições, sem excluir qualquer outra característica que possa justificar a representação na comissão. Conforme dito acima, pode ser produtivo haver membros da comissão que trabalhem em regime intermitente, ou em teletrabalho, trabalho noturno, trabalho perigoso, insalubre ou penoso, trabalho externo, viajantes, etc., na medida em que tal contingente se mostre numeroso dentro da empresa de forma a justificar a representação na comissão. É claro que, retomando a crítica sobre a quantidade máxima de representantes componentes da comissão, se o número máximo de representantes é sete, mesmo nas maiores empresas, provavelmente não será possível contemplar todos os nichos de empregados dentro da comissão, diante das inúmeras categorias e critérios que se pode utilizar para classificar os funcionários e determinar a melhor representatividade possível.

Outro ponto que incomoda sobre a composição da comissão de representantes de empregados dentro da empresa é a omissão da lei no que diz respeito aos altos empregados ou

³³ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 7, Clause 1.

³⁴ Ibidem, Section 15, Clause 2.

³⁵ Ibidem, Section 15, Clause 1.

ocupantes de funções de confiança, como chefes de departamento, de filial ou setor, coordenadores, superintendentes, gerentes e diretores³⁶. Basicamente, conforme já exposto acima, a CLT não limita expressamente a participação de altos empregados na comissão de representantes, cabendo, então, verificar, diante dos diferentes tipos das funções de confiança e poderes dentro da empresa, se essa candidatura e participação encontra outros obstáculos.

Recordando que a função da comissão de empregados é a de viabilizar o entendimento direto entre empregados e empregadores, agilizando a comunicação e propiciando a conciliação, o maior problema de haver integrantes da comissão de representantes que sejam altos funcionários e ocupantes de funções de confiança parece evidente: se o referido empregado até mesmo pode representar o empregador, falando por ele, dentro e fora da empresa, a depender de seus poderes, será que ele está apto a representar os interesses dos demais empregados da empresa? Será que está isento?

Para responder a essa pergunta, é necessário determinar os diferentes tipos de altos empregados na empresa, assim como seus respectivos poderes. Esses empregados são classificados doutrinariamente pela quantidade de confiança que recebem do empregador e, numa ordem hierárquica ascendente, parece pertinente começar a análise pelos empregados com o menor nível de confiança:

No primeiro grupo estão aqueles empregados com um ou mais dos poderes a seguir: atribuições de gestão, mando, fiscalização, podendo admitir, demitir, emitir cheques, efetuar compras, contratar, distratar, representar o empregador perante credores, devedores, clientes, repartições públicas, através de mandato outorgado pelo empregador ou não, podendo ter ou não subordinados. Têm poderes restritos, com limitações ou alçadas, não importando a quantidade de afazeres de confiança, mas sim a intensidade desta, que é limitada. Não é possível enumerar taxativamente os poderes ou atribuições destes empregados, pois só o caso concreto irá tipificá-los. Atos deste tipo de empregado podem ocasionar enormes prejuízos, mas jamais colocam em risco a atividade fim do empregador e a sua existência.

(...)

a) podem ser transferidos unilateralmente para localidade diversa da que resultar o contrato (art. 469, §1º, da CLT);

b) podem ser revertidos ao cargo efetivo (“rebaixamento”), sem que isto importe em alteração contratual in pejus – art. 468, parágrafo único, da CLT.

c) não adquirem estabilidade na função e, em alguns casos, nem no emprego (art. 499 da CLT);

d) se bancário e perceber gratificação de função superior ao terço do seu salário, estará excluído da jornada de seis horas para ser incluído na regra geral de oito horas diárias, na forma do art. 224, §2º, da CLT e da primeira parte da Súmula nº 287 do

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017. 15ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 310.

TST. Nesse caso é necessária a concomitância dos dois requisitos: exercer função de confiança e receber a gratificação mínima estabelecida na lei.³⁷

No segundo grupo de altos funcionários que exercem funções de confiança do empregador, estão os empregados que reúnem todas essas funções e outras ainda menos limitadas, com maior liberdade no seu exercício, menos fiscalização, podendo até mesmo colocar em fisco a atividade e a existência do empregador. Esses empregados também contam com as limitações aos direitos trabalhistas referenciadas acima, com a observação de que o adicional pela função deve ser de pelo menos 40% a mais que o salário percebido no cargo efetivo para que sejam excluídos da jornada de trabalho ordinária do parágrafo único do artigo 62 da CLT³⁸.

No terceiro grupo de altos empregados, há o diretor eleito de que trata a Súmula 269³⁹ do Tribunal Superior do Trabalho, a qual esclarece que o contrato de trabalho fica suspenso e não se computa o tempo de serviço, desde que afastada a subordinação. Esse tipo de empregado é tolhido de direitos trabalhistas, até mesmo do FGTS, de maneira que parte da doutrina entende que o contrato de trabalho se extingue, uma vez que o trabalhador passaria a ser seu próprio patrão quando assume a posição de diretor, incidindo o instituto da confusão do art. 381 do Código Civil⁴⁰.

Na situação narrada, em que o diretor eleito se confunde com a empresa e os interesses de ambos são comuns, a situação é mesmo de suspeição, já que o diretor tem interesse particular favorável à empresa e que pode vir a colidir com os interesses dos empregados, que seriam os representados. Dessa forma, seja pelo interesse particular nas questões discutidas, seja pela incidência do artigo 510-C, §2º, da CLT, o melhor entendimento é o de que o diretor não pode se candidatar a uma vaga de representante. Por óbvio que a resposta possa parecer, como a CLT não impediu expressamente a candidatura do diretor eleito e a suspensão do contrato deste somente é estipulada jurisprudencialmente, era necessário esclarecer a questão antes de seguir adiante.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017. 15ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 311.

³⁸ *Ibidem*, p. 312.

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 269. DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO** (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-269>. Acesso em: 18 set. 2019.

⁴⁰ CASSAR, op. cit., p. 313.

Quanto aos primeiros dois grupos de altos funcionários descritos acima, a linha que os separa é a quantidade de confiança que é depositada pelo empregador e a extensão de seus poderes, que varia de caso a caso. Em geral, empregados do grupo um ou dois poderão mandar, fiscalizar, representar a empresa para todos os efeitos, tendo subordinados ou não. Assim, parece que se deve verificar na prática, no cotidiano, a verdadeira profundidade dos poderes e o quanto o empregado se confunde com a empresa para que se possa determinar se é justificável a sua participação na comissão de representantes. De antemão, parece que os empregados do grupo dois não deveriam ser candidatáveis à comissão, uma vez que suas atribuições, em regra, dispensam fiscalização, representam o empregador sem limitações e podem até mesmo colocar em risco o empreendimento.

Ainda que com ressalvas e possíveis exceções, os empregados de função de confiança do grupo um parecem candidatáveis ao papel de representante de comissão, pois não apresentam risco à existência do empreendimento, estão constantemente sujeitos à fiscalização superior, a subordinação é clara e os poderes, bastante limitados.

E a possível confusão de interesses dos altos empregados não é o único problema, pois posicionar um alto empregado da empresa na comissão de representantes dos empregados provavelmente significa tirar uma (ou mais) vaga(s) de alguém que seja representativo de um grupo maior de empregados, lembrando o quão preciosas são as vagas de representação, porquanto em quantidade deveras limitada, em regra.

Trazendo novamente para comparação o *Work Constitution Act* alemão, sua Seção 5, Cláusula 3, estabelece que, salvo exceção expressa no próprio Ato, este não se aplica aos funcionários que detém responsabilidade de contratar ou demitir empregados em nome da empresa ou um de seus departamentos; detenham autoridade com poder de procuração ou representação plena em nome do empregador; ou desempenham atividades em conjunto com a diretoria executiva, regularmente desempenhando atividades importantes para a existência e desenvolvimento da empresa ou estabelecimento, fazendo uso de experiência particular e conhecimento, tomando decisões por sua própria responsabilidade ou influenciando tais decisões⁴¹.

⁴¹ ALEMANHA. *Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001*, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 5, Clause 3.

Vê-se que o nível de detalhamento da lei alemã não deixa espaço para dúvidas, afastando definitivamente a possibilidade de participação de altos empregados na comissão de representantes, inclusive detalhando os poderes que afastam a candidatura. Apesar da omissão na lei trabalhista brasileira, o peso que as funções de confiança podem ter na atividade dos altos empregados não permite que se ignore situações em que a candidatura à comissão de representantes deve ser barrada, conforme exposto acima e indo ao encontro da lei alemã.

2.3 PROCESSO ELEITORAL E MANDATO

O os trâmites eleitorais e o mandato dos representantes estão descritos nos artigos 510-C e 510-D da CLT, respectivamente, onde consta o prazo para a convocação das eleições, a comissão eleitoral, as vedações à candidatura (tratadas na seção anterior, conforme já justificado), a forma da votação, a posse, tempo de mandato, natureza deste, garantias dos representantes e trato da documentação.

Proporcionalmente, o Título IV-A da CLT pareceu se preocupar bastante com as eleições e o mandato dos representantes, já que destina metade dos seus artigos a descrevê-los, como não o fez a respeito de outros aspectos importantes, como preservação da representatividade da comissão, pormenorização da relação com os sindicatos, forma do desempenho das atividades da comissão, entre outros. Não obstante, ainda restaram lacunas a serem preenchidas no que diz respeito às eleições e mandatos, as quais caberá aos envolvidos e aos juristas preencher.

Antes de adentrar a análise da CLT, é necessário notar que ainda que se discuta eleições dentro de uma empresa para o preenchimento de vaga de representante de empregados, é necessário que princípios eleitorais mínimos sejam observados, sob pena de se violar direitos fundamentais. Por exemplo, o princípio da igualdade formal em sua aplicação eleitoral, segundo o qual cada pessoa corresponde a um voto, assim como os princípios da lisura do processo eleitoral, legitimidade, normalidade e moralidade⁴².

O artigo 510-C não deixa dúvidas sobre a responsabilidade pela convocação das eleições e a realização de dos procedimentos cabíveis, porquanto a formação da comissão eleitoral está prevista no §1º do mesmo artigo e a sua redação esclarece que a própria

⁴² MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos. **Direito eleitoral**. – 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018, p. 20-21, 25 e 29.

comissão eleitoral providenciará a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, sem qualquer interferência.

A regra sobre a antecedência da realização de novas eleições está no *caput* do art. 510-C, estabelecendo o prazo mínimo de 30 dias, contados do termino do mandato anterior, mas a expressão “por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade” pode gerar dúvidas. Embora a lei seja categórica ao determinar que o meio de veiculação é a fixação de edital na empresa e que deverá ser dada ampla publicidade, não especifica os contornos da disseminação da informação, deixando em aberto o que seria suficiente para atender à publicidade desejada, pelo que a doutrina destrincha a expressão “ampla publicidade” em divulgação nos murais da empresa, informativos, *intranet*, grupos de Whatsapp e demais meios de comunicação existentes no âmbito empresarial⁴³. Todos os citados meios de publicidade são válidos e recomendáveis, entretanto, o que verdadeiramente poderia causar discussões é o mínimo necessário para garantir a ampla publicidade, expressão genérica e sem contornos. Apesar da gama de meios de comunicação à disposição atualmente, o comando legal deixa transparecer que seria suficiente ao preenchimento do requisito da publicidade a simples fixação de edital na empresa reforçado pela emissão de um comunicado interno de abrangência geral. Assim como a mera fixação de edital não assegura, semanticamente, o cumprimento da ampla publicidade, também seria preciosismo requerer a utilização de uma certa quantidade de meios de comunicação ou meios específicos para garantir a validade do procedimento. Não custa avigorar que também a fixação de edital e a publicização da eleição são de responsabilidade da comissão eleitoral, à qual incumbe providenciar todos os trâmites necessários à perfeita formação da comissão de representantes, sendo aconselhável a edição de um estatuto para a comissão, realizando o detalhamento do disposto em lei e no qual seria pertinente a previsão de como a comissão com o mandato em curso deve providenciar a convocação de novas eleições, fixação de edital com medidas de publicidade e também a formação da nova comissão eleitoral. Essa simples medida supriria as lacunas legais e reduziria os espaços para questionamentos acerca da validade das eleições futuras.

Sobre a comissão eleitoral, a previsão é de que seja formada por cinco empregados não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. Os candidatos à comissão de

⁴³ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [*et al*]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 257.

representantes não podem integrar a comissão eleitoral, mas como serão escolhidos os cinco empregados que farão parte desta? A dúvida não é mero detalhe. Ainda que a comissão de representantes possa formular um estatuto para dispor sobre o tema, a questão, que não é a única pendente de resposta, estará presente na formação da primeira comissão. Note-se, ainda, que a continuação do texto para declarar a independência da comissão eleitoral face à empresa e ao sindicato da categoria apenas complica a questão da escolha dos membros, uma vez que não há vedação expressa a determinados integrantes da empresa ou do sindicato na comissão. Essa determinação de não interferência é apenas uma norma de conteúdo geral ou efetivamente diz respeito à impossibilidade de dirigentes sindicais e altos funcionários da empresa para ocuparem posto na comissão eleitoral?

Mais uma vez, assim como comentado na seção anterior sobre as vedações para a candidatura à comissão de representantes, a melhor inteligência indica que não seria qualquer empregado da empresa que poderia compor a comissão eleitoral, ficando afastados, também por conflito de interesses, os dirigentes sindicais e os altos funcionários da empresa, a depender da intensidade da confiança que lhes é atribuída. Ainda, é coerente a aplicação análoga do artigo 510-C, §2º, para que não façam parte da comissão os empregados com o contrato de trabalho suspenso e aqueles em período de aviso prévio, já que estes poderiam assumir um emprego em outra empresa a qualquer momento, além dos empregados com contrato por prazo determinado.

A depender do tamanho da empresa e da complexidade institucional, a eleição para os representantes da comissão é ato complexo, formado por vários procedimentos menores que vão desde a formação da comissão eleitoral até a posse da comissão de representantes, passando pela fixação de edital, publicização, inscrição de candidaturas, verificação dos impedimentos para candidatura, votação pessoal e secreta, apuração, emissão dos documentos referentes ao processo eleitoral em duas vias e arquivamento de toda a respectiva documentação, em atenção ao artigo 510-D, §4º. Toda essa cadeia de ações demora no mínimo trinta dias, em observância ao *caput* do artigo 510-C, podendo levar bem mais tempo, a depender de como se darão os outros passos, sendo que a votação e a apuração podem ser especialmente demoradas, se a empresa for grande.

Se a aplicação análoga do artigo 510-C, §2º, não for suficiente para justificar o impedimento da participação dos empregados que lá constam na comissão eleitoral, toda essa complexidade e demora do processo eleitoral corroboram a vedação, demonstrando a

proporção que podem tomar a intensidade e a duração dos trabalhos durante as eleições. Caso não se entenda justificável a vedação de empregados com contrato por prazo determinado na comissão eleitoral, certamente será necessário discernimento a respeito da duração esperada do processo eleitoral em comparação ao tempo restante de contrato.

Até em razão de não haver previsão da forma de escolha dos integrantes da comissão eleitoral, não há qualquer prescrição sobre como proceder na hipótese de não haver interessados em participar dessa comissão. Tal possibilidade, somada à vedação de interferência da empresa e do sindicato no processo eleitoral, causa um impasse em que ninguém tem poder para convocar e obrigar empregados a participarem da comissão. Se os candidatos também não podem integrar a comissão eleitoral, a saída, por falta de opção e ausência de impedimento, parece ser a participação de integrantes da atual comissão de representantes na comissão eleitoral, e mesmo assim a alternativa está sujeita à vontade deles.

Como será abordado mais adiante, a comissão de representantes detém poderes que vão além da mera comunicação com o empregador e suas decisões não necessariamente agradarão a todos os empregados da empresa. Então, não é impensável que os empregados se neguem a formar a comissão eleitoral e até mesmo a se candidatarem ao posto de representantes, como uma espécie de manifestação, uma greve de comunicação com a empresa, por exemplo, se a atual comissão não tiver grande representatividade/legitimidade e decidir, junto ao empregador, em desacordo com a vontade da população geral de empregados.

A analogia novamente se faz necessária, cabendo aplicar o artigo 510-C, §§5º e 6º, caso haja dificuldade em atingir o número ideal de empregados na comissão eleitoral, sendo que, para que seja salvo o instituto da comissão de representantes e haja prosseguimento ao processo eleitoral, a comissão eleitoral seria composta por menos integrantes do que o disposto no artigo 510-C, §1º, desde que acima de um, ou não mereceria o nome de comissão. Se realmente não houver interessados ou número adequado de interessados em compor a comissão eleitoral, caberá a lavratura de ata e convocação de nova eleição no prazo de um ano.

Para a comissão de representantes, serão eleitos os candidatos mais votados, por meio de votação secreta e vedado o voto por representação, nos termos do artigo 510-C, §3º, sendo que a comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato

anterior, conforme o §4º. A regra busca evitar a vacância de representação ou reduzi-la ao mínimo possível. Justamente por ser incerta a duração da eleição, o legislador cobriu as hipóteses de a nova comissão tomar posse assim que terminado o mandato anterior ou no primeiro dia útil seguinte à eleição, caso não haja comissão em exercício. Não há critérios de desempate, o que poderia ser sanado pelo regulamento interno da comissão, mas continuaria um problema na primeira eleição⁴⁴.

Conforme já aventado, a insuficiência de candidatos poderá levar à eleição de um número inferior ao previsto no artigo 510-A da CLT, com a ressalva de que, para ser comissão, deve ter mais de um integrante, além do que, como será responsável por tomar decisões, é desejável que o número de integrantes seja em quantidade ímpar, já que o critério de decisão é o majoritário simples e a própria lei também não dispõe sobre como proceder no caso de empate⁴⁵. Inexistindo registro de candidatura, é lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Retomando a mentalidade de que o instituto é uma garantia e faculdade dos empregados, a ser aceito pelo empregador sem interferências, explorar as hipóteses em que a formação da comissão de representantes é frustrada gera a questão sobre o papel da empresa dentro desse processo. No fracasso ou até mesmo recusa dos empregados em formar a comissão, possibilidades já abordadas acima, é questionável a possibilidade de a empresa adotar medidas que viabilizem a formação do canal de comunicação, assim como dê impulso aos trâmites eleitorais sem que isso represente uma ofensa à independência da própria comissão. O assunto será aprofundado na seção específica para tratar da citada independência, mas vale adiantar que, sendo o instituto benéfico a todos os envolvidos e uma ferramenta de ampliação da qualidade de trabalho e comunicação, parece importante oportunizar à empresa formas subsidiárias, complementares e coadjuvantes de assegurar a continuidade da comissão, característica que é desejável à regularidade das atribuições e à manutenção de um ambiente saudável de trabalho.

A respeito da comissão eleitoral e também se aproximando da discussão sobre a independência das comissões de representantes, cumpre noticiar a tramitação do Projeto de Lei 253/2019, de autoria da Deputada Maria do Rosário e o qual visa a alterar o artigo 510-C, §1º, da CLT para fazer constar a necessidade de os integrantes da comissão eleitoral serem

⁴⁴ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 257.

⁴⁵ Ibidem, p. 258.

empregados filiados ao sindicato da categoria, além de retirar do atual texto a vedação de interferência do sindicato no processo eleitoral. O projeto foi apresentado em plenário da data de 4/2/2019 e apenso ao Projeto de Lei n.º 8.112/2017, sendo recebido pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) em 15/3/2019, onde ainda se encontra.

O artigo 510-D da CLT prevê a duração de um ano para o mandato dos membros da comissão de representantes, sendo pormenorizado em seus parágrafos para destacar a proibição de candidatura do membro que houver exercido a função de representante dos empregados nos dois períodos subsequentes, o exercício regular das funções durante o desempenho do mandato, as garantias dos representantes e o arquivamento da documentação afeta ao processo eleitoral.

Foi criada nova garantia temporária de emprego e claramente inspirada na estabilidade provisória dos cipeiros eleitos como representantes, consubstanciada no mandato de um ano, proibição de dispensa arbitrária, permissivos selecionados para a demissão motivada (motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, a exemplo do artigo 165 da CLT) e dispensa de inquérito para apuração de falta grave para que ocorra a demissão de acordo com os critérios já mencionados⁴⁶.

A proteção é criticada por parte da doutrina, que compreende que o texto da lei deixou muito espaço para a subjetividade, reduzindo a eficácia do benefício, conforme se vê abaixo:

Essa proteção garantida aos membros das comissões de representantes dos trabalhadores difere daquela garantida aos dirigentes sindicais (art. 543, § 3º, da CLT), em que a dispensa só é possível no caso de falta grave praticada pelo empregado, constituindo ônus do empregador prová-la por meio de inquérito judicial. Por outro lado, assemelha-se, em certa medida, à proteção atribuída aos trabalhadores integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), prevista no art. 165 da CLT. A única diferença entre elas consiste no fato de que, no caso dos membros da Cipa, a dispensa só é válida quando precedida de autorização judicial, exigência essa não estabelecida na Lei n. 13.467/2017. Portanto, esta garantia provisória de emprego não representa uma efetiva proteção à dispensa, na medida em que não obsta a dispensa sem justa causa baseada em suposta crise financeira ou econômica, ou, ainda, em motivos técnicos, como a inovação tecnológica, e nem mesmo exige autorização judicial para sua validade, como é o caso da proteção atribuída aos trabalhadores integrantes da Cipa, o que decerto compromete o pleno exercício das funções reservadas aos representantes dos trabalhadores nas empresas⁴⁷.

⁴⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 239.

⁴⁷ SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. **A representação dos trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017**. In Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 145-166 – jan./jun. 2019, p. 163.

Vale mencionar que a referida garantia de emprego já era admitida por previsão do Precedente Normativo n.º 86 da Subseção de Dissídios Coletivos do TST, estendendo a estabilidade provisória do artigo 543 da CLT e seus parágrafos aos representantes dos trabalhadores⁴⁸.

Diferentemente do que ocorre com os cipeiros, não há direito à reeleição para os representantes da comissão de empregados, além de ser negada a candidatura a estes por dois mandatos subsequentes, em vez de apenas um, o que já recebe críticas entre doutrinadores que entendem haver excesso injustificado de limitações para uma posição que corre o risco de não ter muitos interessados, já que oferece poucas vantagens e tem responsabilidades consideráveis⁴⁹.

Por outro lado, pode-se cogitar que a vedação à candidatura apenas ao mandato imediatamente posterior viabilizaria a eternização da garantia de emprego ao representante dos empregados. Como a garantia do artigo 510-D, §3º, vai desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, portanto, já cobrindo também o mandato subsequente ao exercício do posto, oportunizar nova candidatura após aquela subsequente à ocupação do mandato teria o potencial de conceder a um representante popular estabilidade sem previsão de fim. Em tese, a estabilidade poderia ser até mesmo permanente, cobrindo determinado empregado até a sua aposentadoria, o que significaria limitar fortemente a autonomia da vontade e o poder diretivo do empregador, com o potencial para causar situações pitorescas. Basta imaginar o ascensorista de elevador, estável há cinco ou dez anos em um local em que os elevadores são automatizados; a copeira, estável há anos em uma empresa em que há máquinas de café *self-service*; o analista *mainframe*, programador Delphi ou programador C, estáveis há vários anos em nichos do mercado em que há demanda decrescente e inovação constante na linguagem; o operador de impressora de grande tiragem de jornal impresso, estável há anos em um empreendimento que já abandonou o papel e se transformou em uma plataforma digital.

A infinidade de exemplos serve de argumento para apoiar a decisão do legislador por estender a vedação à candidatura aos dois mandatos imediatamente subsequentes, evitando que se repita a experiência dos eternos cipeiros, que revezam estabilidade provisória com

⁴⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 240.

⁴⁹ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al]. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 259.

candidatura e mandato continuamente. No caso dos cipeiros, o artigo 164, §3º, da CLT permite apenas uma reeleição, entretanto, cumulado com o item 5.8 da Norma Regulamentadora 5⁵⁰ do Ministério do Trabalho e Emprego, que concede estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o final do seu mandato, é capaz de empoderar o empregado cipeiro com estabilidade sem fim, salvo por motivo disciplinar. Apenas a segunda reeleição do cipeiro é vedada, mas não há limitação a novas candidaturas após a interrupção do mandato por um período, no qual o funcionário se encontra estável.

Forte nesses motivos, exsurge a impressão de que a redação do artigo 510-D, §§ 1º e 3º, embora inspirada na disciplina sobre a CIPA, foi acertada quanto à reeleição e estabilidade, porquanto agregou até mesmo informações que não constam no artigo 164 da CLT e tiveram que ser especificadas em Norma Regulamentadora do MTE, além de elidir a possibilidade de estabilidade eterna aos representantes da comissão de empregados.

Ao revés, o artigo 510-D falhou ao não pormenorizar as circunstâncias afetas aos suplentes tão bem quanto o fez o artigo 164 da CLT e a NR 5 do MTE. Não custa esclarecer que não há qualquer previsão de estabilidade para os suplentes enquanto não ocupantes da efetiva função de representante dos empregados. Na hipótese de o suplente assumir, passa a ser acobertado pela estabilidade provisória, que terá validade até um ano após o final do seu mandato. Diferentemente do que ocorre com os cipeiros, se o suplente do representante de empregados assumir o mandato, deverá incidir a proibição de reeleição e candidatura nos dois períodos subsequentes, a teor do artigo 510-D, §1º, independentemente do tempo que tiver exercido a função. É a redação crua do texto legal aliada à ausência de um dispositivo como o artigo 164, §4º.

Apesar da utilização análoga da disciplina a respeito da CIPA para os representantes de empregados e a despeito do entendimento a que predomina na jurisprudência a respeito da estabilidade dos suplentes dos integrantes da CIPA, consubstanciada na Súmula 339⁵¹ do TST, não parece o melhor entendimento acobertar os suplentes com a mesma estabilidade que os representantes eleitos recebem do art. 510-D, §3º, da CLT. Mais do que não haver previsão

⁵⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documents/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 339. **CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO** (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 23 set. 2019.

específica para que os suplentes da comissão de representantes tenham estabilidade provisória, não há previsão qualquer acerca da própria eleição de suplentes. A indicação de substitutos seria medida salutar de organização e prevenção de problemas, mas, ainda assim, uma faculdade a ser exercida apenas pelas comissões que o desejarem, sendo impertinente falar em estabilidade provisória de suplente. A bem da verdade, a própria estabilidade provisória jurisprudencialmente concedida aos suplentes da CIPA se deu à revelia da redação clara do artigo 165 da CLT conforme lei de 1977, limitando a benesse apenas aos titulares, razão pela qual, ainda que se buscasse empreender uma analogia para a comissão de representantes dos empregados, a categórica redação do art. 165 seria determinante para restringir o benefício da estabilidade provisória apenas aos representantes titulares, sob pena de se suplantarem o desígnio do legislador com mera discricionariedade.

Caso inexistam suplentes, diante da omissão legal, vale a analogia com a regra instalada no item 5.31.3 da NR5/MTE, segundo a qual devem ser convocadas eleições extraordinárias mediante o cumprimento de todas as exigências legais, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade, e também quanto à responsabilidade pelos procedimentos de eleição de novo representante. Ao passo que a NR5 incumbe ao empregador providenciar a eleição extraordinária, tal aspecto não deve incidir quanto à comissão de representantes dos empregados, dadas as diferentes intrínsecas dos dois institutos.

O conteúdo afeto à CIPA é mais premente e de observância obrigatória, por ser medida de prevenção de acidentes e doenças de trabalho, assim como preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. Noutra ordem, as atividades da comissão de representantes dos empregados têm caráter facilitador, coadjuvante e até opcional. Assim, o próprio *caput* de cada artigo que prevê os institutos já evidencia a diferença, pois enquanto o artigo 163 estabelece que “será obrigatória a instituição” da CIPA, o artigo 510-A afirma que “é assegurada a eleição de uma comissão” para representar os empregados.

Dessa forma, embora utilizando por analogia o item 5.31.3 da NR5/MTE, descabe repassar ao empregador o dever de providenciar eleições extraordinárias caso haja vacância em uma posição de representante dos empregados para a qual não tenha sido eleito suplente. Também vale observar que o MTE obteve sua autoridade para regulamentar atribuições, composição e funcionamento da CIPA diretamente do parágrafo único do artigo 163 da CLT, ao passo que não houve qualquer previsão nesse sentido a respeito da comissão de representantes dos empregados, sendo improvável que haja ingerência administrativa no

instituto, sob risco de se invadir a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho, conforme o artigo 22, I, da Constituição Federal.

Os integrantes da comissão de representantes dos empregados permanecem no exercício de suas funções, inexistindo suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, a teor do art. 510-D, §2º, celetista. O dispositivo expressamente exclui a participação dos integrantes da comissão de representante dos empregados das situações de suspensão e interrupção do contrato de trabalho previstas no artigo 473 e espalhadas pela CLT ou até com fulcro em outra norma. Isso significa que os representantes dos empregados continuam desempenhando suas atividades sem cessação, além do que seguem recebendo a remuneração normalmente.

Finalizando o Título IV-A, o art. 510-D, §4º, da CLT rege a responsabilidade pela emissão e guarda da documentação afeta ao processo eleitoral, assim como estabelece o prazo de cinco anos para que todos os documentos fiquem à disposição para consulta do MPT, MTE ou até mesmo trabalhadores interessados. As prescrições são compreensíveis, desde a responsabilidade mútua pela guarda de documentos comuns às partes, assim como o prazo de cinco anos, que guarda simetria com a prescrição parcial contida no artigo 7º, XXIX, constitucional e no art. 11 da CLT, ainda que remota a possibilidade de um pleito judicial fundado em documentos do processo eleitoral da comissão de representantes. A Lei n.º 13.467/2017, pela inclusão do §3º do artigo 11 da CLT, também afastou a possibilidade de ajuizamento de ação de protesto pela interrupção de prescrição, o que robustece a adequação do prazo de cinco anos para a guarda da documentação, havendo apenas uma pequena janela em que os cinco anos poderiam se mostrar insuficientes.

Com o fito de exaurir a questão, o exemplo extremo e improvável, mas possível, é do empregado que integrou a comissão de representantes dos empregados cumprindo seu mandato de 1/1/2018 a 31/12/2018, sendo demitido arbitrariamente em 1/1/2019, portanto, indiscutivelmente em gozo da estabilidade provisória do art. 510-C, §3º, da CLT, mas recebendo apenas verbas rescisórias, nenhuma indenização estabilitária. Caso esse empregado ajuíze reclamatória trabalhista em 31/12/2020, requerendo a indenização pelo período da estabilidade, ação que não tenha êxito, porque ajuizada em juízo incompetente ou extinta sem resolução de mérito (sem nem ocorrer a citação do empregador), terá o prazo prescricional dilatado para 31/12/2025. Como os cinco anos para a guarda da documentação do processo eleitoral ocorrido em dezembro de 2017 finda em dezembro de 2022, o empregado teria um vão de três anos, entre dezembro de 2020 e dezembro de 2025, no qual, apesar de poder

exercer seu direito a pleitear judicialmente e indenização estabilitária, caso não fosse diligente para reunir provas com antecedência, não teria como obter a documentação necessária à comprovação do direito.

Ao mesmo tempo que o exemplo demanda certa quantidade de inércia do empregado em questão, assim como o alinhamento de outros fatores para se concretizar, ele ganha força no fato notório de que nenhum empregado quer litigar contra seu atual empregador, podendo preferir, como no caso do exemplo, se apoiar na interrupção da prescrição para postergar a postulação judicial da indenização estabilitária referente a todo o ano de 2019. É bem verdade que há outras formas de se comprovar a ocupação da posição de representante dos empregados, mas o ponto é que a documentação a que se refere o art. 510-D seria a principal e, como tal, não é perfeita. A título de comparação, a já referenciada NR5/MTE, nos itens 5.14, 5.14.1, 5.14.2 e 5.40, também prevê a guarda da documentação relativa ao processo eleitoral para a CIPA, igualmente fixando o tempo de cinco anos, mas como mínimo.

As observações da lei quanto à guarda da documentação dizem respeito apenas ao processo eleitoral. Não há determinação sobre outros documentos como atas de reunião e registros de votações fora do âmbito eleitoral, o que poderá ser regulamentado em estatuto interno da comissão.

Também no que diz respeito à estabilidade provisória, o art. 510-D, §3º, cumpre o mínimo necessário, não indo além de prescrições genéricas de tessitura aberta, demandando aprofundamento doutrinário e delimitação jurisprudencial, tal qual o artigo 165 da CLT. O dispositivo, imprescindível para que se observem as garantias previstas na Convenção 135⁵²(ratificada pelo Brasil) e na Recomendação 143⁵³ da Organização Internacional do Trabalho, tem grande área cinzenta nos conceitos de despedida arbitrária, motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, valendo aproveitar a doutrina sobre tais predicados a respeito da CIPA. Com base nisso, a despedida é anulável perante a Justiça do Trabalho, salvo comprovação do empregador, a quem incumbe o ônus da prova, da circunstância específica que motivou a demissão, entendendo-se por motivo disciplinar os atos faltosos considerados justas causas (vide artigo 482 da CLT); exemplo de motivo técnico é a inovação causadora de

⁵² BRASIL. Decreto Nº 131, de 22 de maio de 1991 – **Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm>. Acesso em 23 set. de 2019.

⁵³ Organização Internacional do Trabalho – OIT, **Recomendação nº 143**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm>. Acesso em 23 set. 2019.

redução de pessoal; por motivo econômico se entende a redução do mercado consumidor ou semelhante; e amostra de motivo financeiro é a falta de capital de giro⁵⁴.

Outros aspectos que não foram abordados pela Lei n.º 13.467/2017 e que merecem observações esclarecedoras são eventuais mudanças na empresa ou na comissão durante o mandato dos representantes, como as transferências de empregados representantes, extinção do estabelecimento e redução do quadro de funcionários, também sendo aplicável a disciplina a respeito da CIPA para suprir omissões e no que não for contraditória com os ditames específicos do instituto em comento.

No que tange à transferência de empregados eleitos representantes da comissão, ela é possível, não havendo limitações ao poder do empregador e à autonomia da vontade das partes, desde que respeitadas as regras dos artigos 469 e 470 da CLT. A transferência não afeta o vínculo de emprego e o empregado representante pode exercer suas funções em localidade diferente, restando perquirir se, após transferido, mantém o posto de representante de empregados e a decorrente estabilidade provisória.

Não se pode perder de mente a previsão do artigo 510-A, §2º, da CLT, estipulando a formação de uma comissão por Unidade da Federação, quando a empresa possuir empregados em mais de uma Unidade. Se, a teor do referido dispositivo, cada Unidade da Federação em que a empresa tiver pessoal terá sua própria representação de empregados, é despicienda a transferência da posição de representante dos empregados juntamente com o empregado em si. Não apenas a nova localidade acumularia mais posições de representantes do que o previsto em lei como a localidade anterior perderia uma, ficando desfalcada. Logo, a localidade de onde o empregado foi transferido fica com a posição de representante vaga, cabendo preenchê-la por suplente nomeado na forma do estatuto da comissão ou por novas eleições, conforme já mencionado acima, de maneira que não seja descumprida a cota legal mínima para representantes dos empregados. O novo integrante titular da comissão daquela localidade será automaticamente imbuído com a estabilidade provisória.

Por outro lado, a localidade para onde o antigo representante dos empregados foi transferido já deve ter sua cota de representantes da comissão preenchida, não tendo necessidade de um novo representante, de forma que o empregado transferido perderia sua posição de representante. Não obstante, o empregado terá exercido mandato parcial em

⁵⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed São Paulo: LTR, 2002. v. 1, p. 710.

exercício de todas as atribuições do artigo 510-B, representando os empregados perante a empresa, dialogando, conciliando, fiscalizando e reivindicando, não se podendo conceber o fim imediato de sua estabilidade provisória apenas pela transferência, sob pena de se possibilitar o desmantelamento ou desfalque da comissão de representantes pela transferência de empregados. O desempenho das atividades de representante, ainda que em mandato parcial, pode ter sido suficiente para despertar o descontentamento do empregador quanto ao funcionário em questão, havendo plena justificativa para que o benefício da estabilidade provisória seja mantido nos exatos termos do art. 510-D, §3º, ou seja, até um ano após o fim do mandato, ainda que este não tenha durado um ano inteiro.

Dessa forma, o empregado transferido de estabelecimento mantém a estabilidade, mas perde a posição de representante, ainda que, por algum motivo, haja posição aberta no estabelecimento para onde ele foi transferido. O fundamento para isso é que a investidura no mandato de representante é justificada pela obtenção de um montante de votos que posicione o candidato dentro da quantidade de vagas de representação, a depender da quantidade de empregados do estabelecimento. A representação é dos empregados, há a previsão de não interferência da empresa e o voto é pessoal, sequer podendo ser exercido por procuração. Assim, seria uma aberração e uma ofensa clara ao processo eleitoral a inserção de um representante de empregados de um estabelecimento na comissão de representantes de outro apenas pela conveniência de uma transferência efetivada pelo próprio empregador. Com grande probabilidade, o funcionário transferido não seria representativo dos empregados na nova localidade, pelo que, no exemplo narrado, tanto o estabelecimento antigo quanto o novo teriam que preencher as vagas com suplentes ou mediante novas eleições.

Nos termos da observação já exposta na seção sobre a quantidade de representantes, a alteração do quadro de empregados ao longo do mandato de uma comissão de representantes não tem o condão de alterar a composição desta ou de provocar seu encerramento precoce, nos moldes do item 5.15 da NR5 do MTE, tendo por única exceção o encerramento das atividades do estabelecimento, que ocasionaria o fim da comissão de representantes, dos mandatos de representantes e das estabilidades provisórias. Aplica-se também o item II da Súmula 339 do TST. Vale mencionar que o WCA alemão determina a extensão do mandato da comissão de representantes mesmo após o fechamento, a fusão ou a cisão de um

estabelecimento, como medida garantidora dos direitos de participação e codeterminação em qualquer contexto⁵⁵.

Uma particularidade no mandato de representante dos empregados é que ele está sujeito à autoridade da própria comissão, encoberto pela independência face à empresa e ao sindicato por expressa previsão legal. Por essa razão, nenhuma entidade além da própria comissão tem competência para gerir o mandato de seus representantes, o que se afigura um problema caso algum destes seja desidioso com suas funções. Ainda que a comissão de representantes não tenha um cronograma tão rígido e pré-fixado quanto a CIPA, com previsão específica para a perda do mandato, é necessário que haja um mecanismo de controle do representante que for omissivo com suas atribuições, prejudicando a representação geral e o interesse da coletividade de trabalhadores.

Como a empresa e o sindicato não podem interferir, é desejável que a comissão tenha seu estatuto próprio, prevendo os contornos da perda do mandato do representante desidioso, por medida de segurança jurídica e previsibilidade. Não obstante, ainda que não exista estatuto, nada impede que a comissão promova uma votação interna para decidir a perda do mandato do representante que não estiver à altura das funções, com fundamento no artigo 510-B, §1º, da CLT, dando lugar à posse do suplente, se existir, ou a novas eleições. Isso não implica a perda da estabilidade provisória do representante afastado, que permaneceria estável até um ano após o final precoce do mandato.

Todas as possibilidades aqui abordadas ainda não esclarecem a forma em que se desempenham as funções ao longo do mandato dos representantes de empregados e como elas se harmonizam com as tarefas habituais de cada empregado, no desenrolar do artigo 510-D, §2º. Já está claro que o mandato de membro da comissão não suspende nem interrompe o contrato de trabalho do empregado, que permanece no exercício de suas funções, mas como os empregados devem conciliar ambos os papéis?

Embora não haja especificação nenhuma na lei, dando a entender que talvez os representantes da comissão tivessem que desempenhar fora do horário de trabalho as suas funções, que são mesmo voluntárias, isso iria de encontro a todo o arcabouço justicialista pátrio moderno, não apenas vulnerando o direito à representação dos empregados como

⁵⁵ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 21b.

também traindo a finalidade das comissões de representantes, as quais também servem ao propósito de beneficiar o empregador por meio da melhora na comunicação e na resolução rápida, informal, direta, conjunta e conciliadora dos embates no ambiente de trabalho.

Portanto, na completa ausência de regras, o desafio que sobrevém consiste em inserir o desempenho das tarefas no bojo da comissão de representantes dentro da jornada habitual de trabalho dos próprios representantes, cuidando, por um lado, para que estes não sejam sobrecarregados em suas funções cotidianas pelo serviço voluntário de representação e, por outro, para que haja limites claros que impeçam que os compromissos das comissões sirvam de subterfúgio ao efetivo trabalho na empresa, lesando o empregador ao retirar-lhe a disponibilidade ampla da sua força de trabalho.

Forte nisso, parece lógico que a atuação dos representantes na comissão de empregados deve estar inserida na jornada de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo à disposição do empregador e repercutindo nas respectivas verbas trabalhistas, remuneração básica, hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada, etc. Não obstante, talvez como a primeira tarefa da comissão no exercício das funções do artigo 510-B da CLT, é nevrálgico determinar o limite da sua atuação, relativizando o §2º do referido artigo face às prerrogativas do empregador. Cumpre arrolar os parâmetros da atuação da comissão, como calendário de reuniões; tempo diário, semanal e mensal destinado aos trabalhos na comissão; hipóteses extraordinárias em que a comissão se reunirá, a exemplo da iminente necessidade de se resolver uma dificuldade imprevista; hipóteses extraordinárias em que a comissão não deverá se reunir, como na superveniência de alguma urgência que impossibilite pausar os trabalhos na empresa; dias, locais e horários das reuniões, com previsão de início e fim; antecedência necessária para que sejam realizados eventos extraordinários, como reuniões, audiências e solicitações, entre outros.

Com isso, o desempenho do mandato dos representantes deverá fluir com naturalidade e sem empecilhos por parte da empresa, que não apenas deverá ter conhecimento, mas poderá participar do processo de definição da agenda da comissão. Seria inapropriado interpretar o art. 510-B, §2º, da CLT de maneira absoluta para considerar que a comissão tem total liberdade para definir seus parâmetros de atuação em detrimento do empregador, além de violar a autonomia privada, a livre iniciativa e o princípio da legalidade. A atuação da comissão que é independente e está fora da ingerência patronal diz respeito ao seu funcionamento, como reuniões, documentação e registro, forma de deliberação, regulamento

interno e mandatos, ainda assim relativamente, limitada pela lei e pelas prerrogativas patronais.

Em nova comparação, para que os representantes tenham plenas condições de exercer seu mandato, é necessário que se defina, a respeito da comissão, tudo aquilo que é discriminado na NR5 a respeito da CIPA, sendo a norma regulamentadora um bom modelo a ser seguido, especialmente os itens 5.23 a 5.31.3.2, guardadas as diferenças. Na verdade, em razão das diferenças, salvo anuência expressa do empregador, as prescrições da NR5 devem ser consideradas uma espécie de teto para os limites da comissão de representantes, que tem funções menos específicas, chegando a ser indeterminadas. Como a matéria da CIPA é bem delimitada, é possível traçar uma hipótese de realização de reunião extraordinária como a constante no item 5.27, “a”, da NR5, mas como o objeto das comissões de representantes é amplo, torna-se complicado enumerar hipóteses semelhantes. Logo, se a CIPA tem um calendário que prevê reuniões mensais, salvo acordo ou consenso entre a comissão de representantes e o empregador, não parece justificável estabelecer calendário mais frequente para a comissão de representantes dos empregados, sob pena de se atravancar a própria atividade fim da empresa, salvo se houver comum acordo com o empregador.

A doutrina tenta encontrar o equilíbrio ideal entre a viabilidade dos serviços da comissão e as prerrogativas patronais, havendo quem professe muita tolerância por parte do empregador e até mesmo custeio de despesas:

...a enorme gama legal de missões e tarefas legalmente confiadas às comissões representativas impõe a inevitável tolerância do empregador para com as ausências frequentes ou descumprimento irregular de horário de trabalho ou da execução das tarefas, sempre que as ordens e disciplina patronais concorrerem com as necessidades do órgão interno de representação; conseqüentemente, não se pode lançar à conta de faltas injustificadas, desídia, indisciplina ou insubordinação as condutas praticadas no estrito exercício das funções de representação, inclusive por meio de viagens a outros estabelecimentos da empresa abrangidos pela comissão, devendo tais ausências ou atrasos para tais fins serem consideradas justificadas para todos os fins, sem falar no custeio das despesas de deslocamentos plenamente justificadas pelo colegiado e desde que não caracterizada situação de abuso de direito⁵⁶.

Com a devida vênia ao entendimento esposado, é de se esperar que os trabalhos da comissão de representantes sejam minimamente organizados e previsíveis, de modo a se evitar ausências frequentes e descumprimento irregular do horário de trabalho ou na execução das tarefas. Apenas extraordinariamente é que se cogitaria haver concorrência entre as

⁵⁶ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 259-260.

necessidades da comissão e as ordens patronais, mesmo assim, recomendando-se que haja mínima previsibilidade sobre como será a dinâmica na empresa em um contexto de imprevistos. Com a regulamentação competente dos trabalhos da comissão, o que deve ocorrer, repita-se, com limites e em diálogo direto com o empregador, não haverá espaço para faltas injustificadas, desídia, indisciplina ou insubordinação, exurgindo evidente eventual violação. Ora, por exemplo, se as reuniões da comissão forem mensais, qualquer encontro fora disso será irregular. Se o tempo previsto para as reuniões for de duas horas, o que passar disso será indevido. Se o local predeterminado para a realização das reuniões for determinada sala dentro do estabelecimento, isso deve ser observado, sob pena de se afastar as prerrogativas da comissão e seus representantes para incidir o poder disciplinador do empregador.

É claro que se espera alguma tolerância e até colaboração do empregador para com o funcionamento das comissões, mas a inespecificidade da regulamentação na CLT dificulta indicar exatamente a extensão dessa expectativa. O que não pode ser negado pelo empregador? O que seria irrazoável exigir dele? Não é suficiente aduzir que cumpre ao empregador subsidiar o funcionamento da comissão quando inexistente previsão legal a respeito. Assim, surge uma fronteira de largura incerta entre a independência da comissão (manifesta no dever de não interferência do empregador e sindicato) e o aparelhamento mínimo da entidade, assim como qualquer repartição depende de uma estrutura física que compreende, dentre tantos outros elementos, papéis, lápis, canetas, grampeadores, escaninhos, mesas, cadeiras, iluminação, limpeza, computadores, impressoras, telefones, conexão com a internet e armários. As minúcias dessa fronteira serão endereçadas de forma mais detida no próximo capítulo, quando se tratar da independência das comissões em face das empresas.

Quanto ao assunto, a NR5, sobre a CIPA, foi genérica, mas previu, ao menos, que as reuniões ocorrerão durante o expediente normal e em local apropriado⁵⁷. Sem esteio na lei e sem regulamentação semelhante a respeito da comissão de representantes dos empregados, é válido considerar o que dispõe o item 5.24 da NR5 como o mínimo necessário para que a comissão possa funcionar, embora seja questionável demandar o fornecimento de alguma estrutura mais específica por parte do empregador.

⁵⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011, item 5.24. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Caso efetivamente houvesse algum dever da empresa, isso deveria estar expressamente previsto em lei, a exemplo do que consta no WCA, no sentido de que o empregador arca com os custos eleitorais e deve abonar o tempo em que os funcionários forem votar para a comissão de representantes ou trabalhar nas eleições⁵⁸, que ocorrem de quatro em quatro anos⁵⁹.

O ponto principal que se busca demonstrar é que, apesar das previsões celetistas pela independência da comissão de representantes, o mandato de representante da comissão de empregados não é uma carta branca para atuação livre, arbitrária, discricionária e sem qualquer fiscalização. Os representantes permanecem empregados da empresa, sob seus deveres legais e contratuais, devendo prestar contas ao empregador e exercer suas atividades habituais regularmente. Salvo no caso de o representante dos empregados ser também enquadrado no artigo 62 da CLT, quando não caberia controlar seu horário, deverá, sim, prestar contas ao empregador e agir ao máximo da sua capacidade para que as atribuições da comissão não tumultuem o exercício das funções normais. Assim como caberá ao empregador remunerar horas extraordinárias quando o empregado representante trabalhar além da jornada habitual em função da comissão, incumbe ao empregado bater o ponto regularmente e zelar pelo horário de trabalho.

A atuação na comissão de representantes é apenas secundária frente ao desempenho regular das atribuições laborais, até porque visa a aprimorar tal desempenho.

No já referenciado Works Constitution Act alemão, está previsto que estabelecimentos com mais de duzentos empregados devem ter um representante para atuar em tempo integral como representante da comissão⁶⁰, o que serve de solução ou, ao menos, paliativo para a questão dos compromissos dos representantes na comissão em oposição às suas tarefas habituais como empregados. A atuação de um empregado exclusivamente dedicado à representação serve de atenuador na relação empresa/comissão, mitigando, quando não extinguindo, as preocupações acerca do correto desempenho das funções dos empregados representantes, já que o representante exclusivo está à disposição em imprevistos e pode atuar com plenitude. Embora não haja empecilhos para que a medida seja adotada no Brasil, é

⁵⁸ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 20.

⁵⁹ *Ibidem*, Section 21.

⁶⁰ MUELLER, Steffen. **Works Councils and Establishment Productivity**, 65 ILR Rev.: J. Work & Pol'y 880 (2012), p. 882.

necessário que a iniciativa parta da comissão de representantes, assegurando sua independência, e seja chancelada pela empresa, cuja concordância é imprescindível, já que há uma extrapolação das obrigações impostas em lei.

Ainda será tratado em seção específica a questão dos poderes das comissões e também a independência face à empresa, mas sem personalidade jurídica própria, sem fonte de renda e sem previsão legal expressa, a única possibilidade de a comissão de representantes dos empregados assumir despesas na expectativa de reembolso por parte do empregador é quando este assim anuir ou der origem aos gastos. A lei não entregou à comissão um cheque em branco assinado pelo empregador, de forma que é medida de independência financeira a comissão arcar com suas próprias despesas, salvo se estas forem criadas ou autorizadas pelo empregador, possibilidade reduzida pela própria autonomia da comissão.

2.4 PODERES DA COMISSÃO

Muito embora o instituto da comissão de representantes tenha sido importado para o direito brasileiro pelo artigo 11 da Constituição de 1988, como já aventado anteriormente, considera-se que havia um embrião do instituto na Constituição de 1967, que, em seu artigo 158, inciso V, previa a “integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”⁶¹.

Enquanto o artigo 11 da CF/88 é expresso e específico quanto à comissão de representantes, até mesmo fixando o número de empregados que a empresa deve ter para que seja assegurada a representação, alguns elementos que constavam no artigo 158, V, da CF/67, que mostrava evolução ao prever participação nos lucros e até na gestão, ainda que pendente de regulamentação, foram posicionados no artigo 7º, XI, da CF/88. Por singelo que pareça, o antigo artigo 158, V, já avançava no que diz respeito aos poderes da representação de empregados, chegando a consignar expressamente uma das possibilidades mais ousadas do instituto, que é a de cogestão.

No que diz respeito às possibilidades da comissão de representantes, Arnaldo Süssekind já esclarecia que podem “corresponder a diversos níveis de intensidade: desde o desempenho de funções meramente consultivas ou conciliadoras pelo representante do

⁶¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 24 set. 2019.

peçoal ou por comissões internas de consulta e colaboração até a participação nas decisões”⁶² da administração da empresa.

A classificação dos poderes das comissões na literatura comparada costuma abranger informação, consulta, consentimento e codeterminação (cogestão), numa escala crescente de intensidade do poder, onde informação é o mais básico e cogestão o mais forte. As capacidades da comissão também podem ser mistas, abrangendo dois ou mais dos poderes citados. Antônio Álvares da Silva aduz serem necessárias ao exercício da representação das comissões as prerrogativas de audiência, informação, participação, cogestão plena ou veto⁶³.

No mínimo, os direitos das comissões de representantes envolvem troca de informações, em que a administração da empresa é obrigada a informar os trabalhadores das decisões chave e planos, sendo que muitos países também estabelecem direito de consulta, em que a administração do negócio não apenas informa suas intenções, mas deve aguardar uma resposta ou contraproposta que deverá ser levada em consideração antes da tomada de decisão. Há, ainda, o sistema em que as comissões de representantes agem em codeterminação, devendo consentir para que certas ações sejam tomadas, ou seja, é um poder de veto⁶⁴.

Na experiência alemã, em geral, as comissões de representantes têm menos prerrogativas no que diz respeito a assuntos econômicos e financeiros, fortalecendo-se no que diz respeito a assuntos sociais e de pessoal. As comissões chegam a ter direito de codeterminação no campo de saúde e segurança, assim como sobre novas formas de pagamento, trabalho extraordinário, parâmetros de recrutamento, transferências e demissões. Ainda, as comissões detêm direito de informação e consulta a assuntos financeiros, planejamento de pessoal, alterações no ambiente de trabalho e adoção de novas tecnologias. Esses poderes devem, por previsão normativa, ser desempenhados em espírito de cooperação com a administração da empresa para o benefício de empregados e empregador⁶⁵.

⁶² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3 ed Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 509.

⁶³ SILVA, Antônio Álvares da. **Conselhos de Empresa ou Comissões de Fábrica: uma proposta para o Brasil**. In: El derecho ante la globalización y el terrorismo : "Cedant arma togae" : actas del Coloquio Internacional Humboldt, Montevideo abril 2003 / coord. por Mario G. Losano, Francisco Muñoz Conde, 2004, ISBN 84-8456-052-X, págs. 367-399.

⁶⁴ Neil Bucklew; Nicholas Jr. DiGiovanni; Jeffery D. Houghton; Anne Marie Lofaso, **Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils: A Key for U.S. Global Competitiveness**, 66 Drake L. Rev. 515 (2018), p. 519.

⁶⁵ MUELLER, Steffen. **Works Councils and Establishment Productivity**, 65 ILR Rev.: J. Work & Pol'y 880 (2012), p. 882.

A ingerência da comissão de representantes na gestão da empresa também é reconhecida na Itália, por força de artigo constitucional, e na França, onde também controlam a aplicação das leis, participam e votam em decisões estratégicas e decidem sobre postos de trabalho, fusões, aquisições, planejamento de investimentos, entre outras competências⁶⁶.

A compreensão dos poderes das comissões de representantes dos empregados concede a percepção da importância do instituto. Ainda que uma comissão, em determinada empresa, tenha apenas o poder de informação, a mais modesta das prerrogativas classificadas na doutrina, de receber informações da administração da empresa sobre determinados assuntos, vale notar que essas informações serão recebidas pelo universo total dos empregados do estabelecimento com um olhar diferente. Não apenas a comissão de representantes pode verificar a procedência e retidão das informações fornecidas, o que gera da empresa maior responsabilidade em prestar informações de qualidade, como o mero fato de que a informação será repassada aos empregados pela comissão de representantes gera maior credibilidade, reduzindo a suspeita e fortalecendo a confiança entre empregados e empregador. As comissões, portanto, atuam como voz coletiva, filtrando assimetrias na informação, aparando arestas de comunicação e promovendo diálogo de qualidade. Como bônus, as comissões ainda funcionam como amortecedores, dando voz à insatisfação dos empregados de forma organizada, o que pode repercutir em menores taxas de rotatividade de pessoal ao reduzir a propensão aos pedidos de demissão⁶⁷.

Um aspecto relevante sobre a informação a ser repassada pela empresa à comissão de empregados é que ela deve ser compreensível e em formato compreensível, gerando um diálogo ativo entre as partes para que os empregados possam tomar conhecimento e influenciar decisões⁶⁸. O poder/direito de informação também é determinante para o exercício adequado de outros poderes, como o de consentimento e cogestão. Considerando que os componentes da comissão de representantes dificilmente possuem conhecimentos profundos em todas as áreas de saber envolvidas numa empresa (por exemplo, jurídica, contábil ou atuarial), não é suficiente entregar-lhes dados crus em grande quantidade. Para que o direito à

⁶⁶ PUGLISI, Maria Lúcia Ciampa Benhame. **Os representantes dos empregados na empresa - comissões de empregados nas empresas - a reforma trabalhista**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 9, set. 2017, p. 1136-1137.

⁶⁷ MUELLER, Steffen. **Works Councils and Establishment Productivity**, 65 ILR Rev.: J. Work & Pol'y 880 (2012), p. 883.

⁶⁸ DRUTCHAS, Allison. **An American Works Council: Why It's Time to Repeal NLRA Section 8(a)(2)**, 93 U. Det. Mercy L. Rev. 29 (2016), p. 44.

informação seja plenamente satisfeito, é essencial que as informações sejam “traduzidas” sempre que necessário.

A Constituição de 1988 abre espaço, mesmo que excepcionalmente, até para a participação da representação dos empregados na gestão da empresa, a mais alta prerrogativa catalogada para a comissão, restando verificar o que dispõe a CLT, que estabelece as atribuições da comissão de representantes dos empregados nos incisos do artigo 510-B.

Entre suas atribuições, estão a representação dos empregados perante a administração com o objetivo de aprimorar o relacionamento com base em respeito mútuo e boa-fé, promovendo diálogo e entendimento no ambiente de trabalho para prevenir conflitos. A busca por soluções de conflitos de maneira célere e eficaz, primando pela incidência da lei e do contrato. A comissão deve assegurar o tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical. O encaminhamento de reivindicações específicas dos empregados representados e a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e instrumentos coletivos de trabalho.

Nota-se que há atribuições programáticas que dizem respeito ao bem-estar geral no ambiente de trabalho e à conciliação de interesses, tanto de empregados com o empregador quanto entre os próprios empregados. Enquanto a CLT prevê incumbências de certa forma genéricas e comuns a todos, não apenas dos integrantes da comissão de representantes, a exemplo da luta contra a discriminação e o tratamento igualitário, destacam-se as atribuições de representação, mediação, encaminhamento de reivindicações e fiscalização do cumprimento de normas.

Antes de adentrar a análise do artigo 510-B da CLT, foram mencionadas as atribuições catalogadas em doutrina e regulamentação, pátria e do direito comparado, sobressaindo-se os poderes de informação, consulta, consentimento e cogestão. Agora, cotejando-os com as atribuições que se destacam na lei, nota-se que não há coincidência entre elas, ou seja, os poderes mencionados para as comissões não aproveitam especificamente as atribuições previstas para a comissão de representantes pela Lei n.º 13.467/2017. Em nenhum outro lugar além do artigo 510-B a CLT fala sobre atribuições ou poderes, deixando em aberto a questão sobre quais tipos de poderes as comissões de fato reúnem no Brasil.

A representação, aprimoramento do relacionamento, promoção do diálogo, busca por soluções para conflitos e encaminhamento de reivindicações mencionados nos incisos I, II, III, IV e VI do artigo 510-B não acrescentam muito, apenas indicando a direção em que a comissão deve atuar na composição de interesses. Em geral, o descumprimento de tais preceitos não parece ter a capacidade para trazer grandes responsabilizações por parte dos representantes.

Entretanto, os incisos V e VII podem ser inovadores, gerando para a comissão o dever de fiscalizar o cumprimento de normas e o tratamento entre empregados. Ainda que a fiscalização empreendida pela comissão de representantes não tenha grandes desdobramentos, já que restaria a ela, pela falta de poderes, formalizar uma denúncia junto aos órgãos administrativos trabalhistas ou ao sindicato, o dever de fiscalizar gera para os representantes uma obrigação de agir, um dever de não se omitir diante das referidas circunstâncias. Igualmente, assegurar o tratamento urbano de que fala o inciso V passa a ser uma obrigação dos representantes, que podem até mesmo ser responsabilizados caso deixem de agir como previsto na lei. Essas incumbências que a lei cria para os representantes não podem ser subestimadas. Um empregado representante da comissão, caso falhe com o cumprimento dos incisos V e VII, estará sujeito, em potencial, a perder o mandato ou até mesmo a ser responsabilizado civilmente, caso seja complacente com uma conduta discriminatória, por exemplo. Numa situação em que um empregado comum talvez não respondesse civilmente, por não ter o dever de agir, o representante dos empregados pode vir a ser responsabilizado. Também na fiscalização do cumprimento de normas, sua conduta deve ir além daquela de empregados comuns, cabendo-lhe agir para assegurar a regularidade da empresa quanto ao cumprimento das normas.

Afora pronunciar que o empregador não deverá interferir com as atividades da comissão, não há sequer vestígio de previsão sobre poder de informação, consulta, consentimento ou cogestão, o que leva a crer que a comissão de representantes, a princípio, não detém nenhuma dessas capacidades, não podendo solicitar informações que já não sejam públicas, dispensando a consulta por parte do empregador em qualquer questão e não vinculando a empresa em suas decisões nem podendo interferir com a administração, seja qual for a matéria. Assim, em que pese a aguardada regulamentação do instituto e a previsão de algumas atribuições básicas, o legislador foi modesto na definição de potencial das comissões, que talvez careçam de algum empoderamento para desenvolverem seu potencial e prosperarem como instituto.

Em sentido oposto, o WCA alemão discriminou hipóteses claras de incidência dos poderes, a exemplo do direito à informação sobre a situação financeira e a evolução da empresa numa base quadrimestral⁶⁹ e o direito de informação e consulta sobre alterações que possam prejudicar os empregados ou um grande setor da empresa⁷⁰.

Da mesma maneira como em outros aspectos já mencionados nesta obra, o que poderia aproveitar o potencial do instituto e estimular seu melhor uso seria a pactuação, entre empregados e empregadores, de outras possibilidades além daquelas listadas no artigo 510-B da CLT, no espírito de atuação conjunta dos interessados e também com base na condição mais benéfica e autonomia privada coletiva.

Mas os poderes de informação, consulta, consentimento e cogestão são, conforme já dito, limitadores e onerosos para as empresas numa escala crescente, sendo improvável sua adoção espontânea pelos empregadores, já que inexistente cogência legal. Portanto, o trabalho conjunto, com ênfase para a anuência e colaboração do empregador, seria a única saída para o pleno aproveitamento do instituto e a expansão dos seus poderes no Brasil. Não obstante, essa alternativa não deve se popularizar, repita-se, porque há pouco incentivo para que as empresas concordem em se limitar pela atuação da comissão de representantes.

O maior paradigma de sucesso do instituto novamente serve para cotejo, sendo que o poder de codeterminação da comissão de representantes é expressamente previsto no Works Constitution Act alemão quando a matéria envolver regras de operação do estabelecimento e conduta dos empregados; início e fim da jornada, intervalos e folgas semanais; qualquer redução ou extensão da jornada normal de trabalho; a forma, tempo e lugar da remuneração, assim como outros aspectos, especialmente novas formas de pagamento; a fixação de regras gerais sobre o gozo de férias, como calendário, e a resolução de casos que não tenham sido resolvidos diretamente por funcionários específicos e o empregador; a introdução e o uso de aparatos técnicos desenvolvidos para monitorar o comportamento e performance dos funcionários; medidas para a prevenção de acidentes no local de trabalho e de doenças ocupacionais, assim como para a proteção da saúde de acordo com a legislação e regulamentação pertinente; a forma, estrutura e administração de serviços sociais com objetivo limitado ao estabelecimento ou empresa; a vacância e ocupação de imóveis

⁶⁹ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 110.

⁷⁰ Ibidem, Section 111.

funcionais, assim como fixação de regras gerais de uso; a discussão de metas de trabalho e de bonificação, assim como a fixação de coeficientes entre eles; e os princípios para o acolhimento de sugestões, para o gerenciamento de produtividade e trabalho em grupo⁷¹.

Não suficiente, a mesma norma ainda contém disposições esparsas sobre outras possibilidades de incidência da codeterminação, como na situação em que há alterações nos cargos e operações do ambiente de trabalho, sobrecarregando sobremaneira os empregados em contradição à aptidão de cada funcionário para cada tarefa⁷² e no que diz respeito à contratação e demissão de pessoal⁷³.

Note-se que o exposto acima diz respeito apenas ao poder de codeterminação, havendo, ainda, múltiplas previsões acerca das outras capacidades da comissão de representantes na Alemanha, mostrando o quanto a escassa legislação brasileira limita o instituto.

Essa limitação já era previsível, uma vez que há muito tempo a própria codeterminação já era medida excepcional no Brasil, assim como comitês de empresa, consulta e colaboração, sendo que ainda que um empregado ascendesse a posição em conselho de administração, por vezes não era por escolha dos seus companheiros⁷⁴. Não é à toa que a cogestão era evitada tanto por empresários como por associações sindicais, exurgindo como paradigma de sucesso da necessidade de imposição de prerrogativas justamente a CIPA, por determinação do Decreto-lei n.º 7.036/1944 e que foi tratada com tom compulsório pela CLT e na NR5⁷⁵.

Nota-se, portanto, que é bastante previsível, e há muito tempo, que um instituto como o da comissão de representantes dos empregados na empresa teria fortes obstáculos ao seu desenvolvimento caso sua regulamentação não previsse determinados poderes de maneira obrigatória. Portanto, da forma como foi regulamentado o instituto, é uma lástima que a comissão de representantes fique na dependência da discricionariedade das empresas para que possa exibir poderes mais robustos de informação, consulta, consentimento e cogestão.

⁷¹ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 87.

⁷² Ibidem, Section 91.

⁷³ Ibidem, Section 99 e Section 102.

⁷⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3 ed Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 216.

⁷⁵ Ibidem, p. 217.

2.5 AS DECISÕES DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Igualmente digna de nota e reflexão é a dinâmica da representatividade e legitimidade nas decisões da comissão de representantes, exercidas por meio do art. 510-B, §1º, da CLT. A questão será dividida neste trabalho, para fins didáticos, em dois aspectos. O primeiro, que diz respeito às decisões em face dos empregados da empresa, será discutido nesta seção, enquanto que o segundo prisma, atinente ao conteúdo e efeitos das decisões das comissões para o empregador, será abordado no capítulo seguinte, quando forem estudados os limites do entendimento direto com o empregador.

Quanto às decisões à luz do quadro de empregados da empresa, é rico perquirir sobre como as decisões acerca daquelas atribuições referidas no artigo 510-B serão aplicadas dentro da empresa, principalmente diante de aspectos que já foram abordados nas seções anteriores a respeito da independência das comissões e da representatividade.

Enquanto, repita-se, a já citada norma alemã contém previsões que demonstram enorme preocupação com a representatividade, homenageando mulheres, aprendizes, diferentes seções da empresa, etc., a regulamentação brasileira sequer se aproxima do tema, o que cria um grande problema no que diz respeito à abrangência das decisões da comissão a todos os empregados de uma empresa.

O raciocínio é que a lei não determina que o voto dos empregados para as eleições das comissões seja obrigatório. Mas se o voto não é obrigatório, qual o percentual de empregados deve votar para garantir a legitimidade da comissão? Não se exige quórum de público votante. Num universo hipotético de dez mil empregados dentro de uma empresa, os quais, conforme o art. 510-A, §1º, III, da CLT, deveriam eleger sete representantes, qual o mínimo aceitável de funcionários votantes para que a comissão tenha legitimidade? Se apenas quinhentas pessoas, daquele universo de dez mil, elegerem os sete representantes, por que os outros nove mil e quinhentos deverão seguir de acordo com o que foi decidido pela comissão ou aceitar que ela pondere em nome deles junto ao empregador? Qual a forma de analisar a representatividade das comissões? O que se requisita para que as decisões das comissões, colegiadas e por maioria, nos termos da lei, sejam consideradas democráticas? Há mais perguntas do que respostas e a infinitude da realidade pode confrontar os operadores do direito com obstáculos formidáveis.

Com o fito de excluir logo tal argumento, cogita-se a possibilidade de todas essas questões serem esclarecidas e regulamentadas por regra interna da comissão de representantes, além de negociadas com a empresa, o que é recomendável e, diante da omissão legislativa, torna-se uma regra, quando deveria ser residual. Mais uma vez, é claro que os pormenores poderão ser discriminados de forma a garantir previsibilidade e segurança jurídica, mas não é natural que essa seja a orientação regra para os parâmetros gerais de atuação da comissão, quando o ideal é que a esta apenas promovesse o ajuste fino de seu funcionamento. O que se nota é a verdadeira necessidade de regulamentação por parte das comissões de representantes em união com as empresas e sobre diversos temas, expondo a inaptidão da lei em vários pontos.

As regras de validade estabelecidas pela CLT para as decisões da comissão foram apenas a natureza colegiada, a maioria simples e a independência, presumindo-se, por óbvio, que o campo de decisão da comissão se circunscreve às atribuições e finalidades arroladas nos incisos I a VII do artigo 510-B, podendo abranger ainda algum procedimento eleitoral dentre os referidos nos artigos 510-C e 510-D da CLT.

Quanto à representatividade na composição da comissão, já foi aventado que o próprio número tão reduzido de representantes dificulta a presença de representação específica na comissão, sendo inúmeros os critérios possíveis para categorizações, principalmente quando o universo de empregados for grande. Pode faltar empatia ou até mesmo expertise à comissão para decidir sobre questões afetas ao labor de determinado departamento da empresa, digamos, sobre portadores de necessidades especiais, gestantes, lactantes, aprendizes, estagiários, idosos, entre outros. Por exemplo, uma comissão formada por sete homens e/ou mulheres sem qualquer deficiência provavelmente terá dificuldade para debater acessibilidade de forma a contemplar portadores de deficientes em suas várias categorias (físicos, auditivos, visuais, etc.), lembrando que a própria acessibilidade tem diferentes prismas (acesso físico, telefonia, computadores, entre outros).

Em outro raciocínio, a depender do grau de participação de todos os empregados nas eleições para a comissão, é o quantitativo que pode importar. A análise parte da conjectura de que as decisões das comissões poderão ser objeto de discussão junto à diretoria da companhia, especialmente em grandes empresas, onde o impacto das decisões atinge público maior e tem o condão de afetar a dinâmica do empreendimento. Nessa situação, a comissão de representantes teria seu poder esvaziado se um contingente considerável de empregados,

podendo ser a maioria do número total, se insurgisse contra determinada decisão. Entretanto, quem seria responsável por desconstituir as ações da comissão quando a própria empresa e o sindicato da categoria estão legalmente vedados pelo princípio da independência? Se alguém o fizesse, surgiria, por sua vez, o direito da própria comissão para resguardar a autoridade de suas decisões perante a justiça.

Alternativamente, poder-se-ia pleitear a anulação de uma decisão de comissão de representantes na Justiça do Trabalho, com potencial para anular sua determinação fixada conforme o artigo 510-B, §§1º e 2º, da CLT, por decisão judicial que reconhecesse a falta de legitimidade ou representatividade dos seus atos, numa base principiológica.

As capacidades das comissões de representantes foram regulamentadas em lei, como visto anteriormente, a qual fixa seus contornos mais gerais, entretanto, do ponto de vista eleitoral, não estão claros os limites do seu poder decisório.

O poder vem da lei e é imprescindível a legitimidade junto aos empregados, a qual é fornecida pela higidez do processo eleitoral (princípios da normalidade e da lisura das eleições⁷⁶) e o competente desempenho do mandato. O voto, como estipulado no artigo 510-C, §3º, é direto e o modelo democrático é representativo⁷⁷ (embora regulamento interno da comissão possa prever hipóteses de participação direta). Assim, como regra, os representantes da comissão detêm um mandato para representar o universo de empregados votantes sem a necessidade de participação direta destes, que poderia ocorrer mediante previsão em regulamento interno da comissão, seja para a representação em geral ou para participações diretas pontuais. A comissão de representantes pode, prevendo a natureza polêmica de determinada decisão, abrir espaço para a participação dos empregados, permitindo-lhes a manifestação e a influência direta no processo de tomada de decisão, o que pode contribuir para acalmar os ânimos, uma vez que o corpo de funcionários tende a se sentir ainda mais expressivo.

Isso explica e classifica as eleições e a atuação da comissão de representantes partindo do ponto de vista do direito eleitoral, mas ainda pende a definição acerca da abrangência da legitimidade da comissão. O princípio da legitimidade das eleições estabelece que o processo

⁷⁶ MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos. **Direito eleitoral**. – 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018, p. 21 e 25.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 12-13.

eleitoral deve garantir ao máximo a representatividade popular⁷⁸, contemplando o eleitorado em sua diversidade. Ainda que, como já visto nesta obra, a composição da comissão não cumpra o papel da representatividade da melhor forma possível, ao menos os eleitores para a representação devem sentir que sua vontade é relevante, sentimento que repercutirá na legitimidade dos candidatos eleitos.

Afinal, o poder de um representante dos empregados provém da vontade dos empregados, em um paralelo direto com o poder dos representantes políticos, que advém da soberania popular, conforme os artigos 1º, parágrafo único, e 14 da Constituição. Assim sendo, também é necessário que haja mecanismos de participação direta para os empregados representados pela comissão.

Deve haver mecanismos de participação direta plena para o gozo da titularidade do poder, que é dos empregados. Seguindo no paralelismo com a soberania popular reconhecida na Constituição, também a soberania dos empregados requer ferramentas para ser usufruída de maneira direta, a exemplo da iniciativa popular dos arts. 14, III, e 61, § 2º, da CF, do plebiscito e referendo previstos no artigo 49, XV, da CF⁷⁹. Os empregados devem ter a prerrogativa de suscitarem determinada questão perante a comissão de representantes ou até mesmo diretamente ao empregador, sem passarem pela representação da comissão, cujo escopo não é limitar o diálogo (ou não seria atendido o princípio da condição mais benéfica), mas intermediá-lo. Assim, caso parte expressiva dos empregados tenha um pleito e haja resistência da comissão de representantes em repassá-lo ao empregador, ou mesmo se a comissão tiver decidido a questão com uma resposta negativa aos representados, é assegurado o direito de comunicação direta com o empregador.

Como a atribuição da comissão é para representar os empregados e, em geral, aprimorar o relacionamento, diálogo e entendimento no ambiente de trabalho, parece contraproducente a possibilidade de a comissão adotar decisões contrárias ao interesse geral dos empregados, interesse cuja aferição não é tão complicada. Dessa forma, ainda que a CLT não tenha previsto especificamente mecanismos de superação das decisões da comissão de representantes pelo corpo geral de empregados, isso é plenamente possível, não apenas porque a CLT não vedou a comunicação direta dos funcionários com o empregador (não há exclusividade da comissão na comunicação), mas também com fulcro na utilização análoga

⁷⁸ MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos. **Direito eleitoral**. – 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018, p. 20-21.

⁷⁹ CHIMENTI, Ricardo Cunha. **Direito eleitoral**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 28-29.

dos dispositivos constitucionais acerca do exercício direto da soberania. Se a comissão de representantes não estiver conduzindo os interesses dos empregados, então carece de legitimidade e pode ser questionada.

Toda essa argumentação é mais um motivo para que efetivamente haja previsão de participação direta dos empregados no regulamento interno da comissão de representantes, como forma de impedir a escalada de discussões à administração da empresa e até o Poder Judiciário.

De posse da lógica que deve ser utilizada, fica mais fácil responder às questões do início desta seção. Não importa a quantidade de empregados votantes, a legitimidade da comissão de representantes é presumida, por força de lei, e suas decisões devem ser observadas por todos os funcionários do estabelecimento, mas a legitimidade também é relativa, uma vez que pode haver a revisão das decisões da comissão caso haja a comprovação de que elas vão de encontro à vontade da maioria dos empregados.

Se a legitimidade é relativa e há um mecanismo para que os empregados contestem uma decisão da comissão de representantes, isso é ainda mais eficaz do que um pedido de reconsideração, a exemplo do que está previsto no item 5.29⁸⁰ da NR5, que preceitua a possibilidade de requerimento justificado contra uma decisão da CIPA. Em sendo diferentes os âmbitos de atuação das duas comissões, um mero pedido de reconsideração não seria suficiente para atender ao critério democrático no que diz respeito à comissão de representantes. Quanto à CIPA, a matéria de segurança e saúde do trabalho não demanda atenção ao critério democrático, mas à observância de regras para a preservação da vida e promoção da saúde.

A questão da representatividade ainda pode gerar dúvidas no que diz respeito à legitimidade. Aproveitando o raciocínio segundo o qual é possível aos empregados contestar as decisões da comissão de representantes e somando-o ao já mencionado fato de que a composição da comissão dificilmente contemplará a representatividade ideal, seria razoável exigir a maioria simples de todos os empregados do estabelecimento para que uma decisão da comissão sobre determinado perfil de empregados fosse combatida? Explicando, caso os representantes, seguindo todos os parâmetros da CLT para a tomada de decisões, adotem

⁸⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011, item 5.29. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

determinada postura a respeito de questão atinente apenas a portadores de deficiência física, sendo que nenhum dos representantes se enquadra nessa categoria, seria necessário que a maioria dos empregados da empresa se insurgisse a respeito para que a decisão pudesse ser impugnada?

Se a decisão a ser impugnada disser respeito a todos os empregados do estabelecimento, faz sentido a exigência de que a maioria simples do total de funcionários se manifeste contra ela. Entretanto, caso a decisão diga respeito a um público específico, especialmente um não refletido por representante eleito, pode ser demasiadamente oneroso requerer maioria simples do total de empregados para reverter a decisão. A mentalidade aqui empregada encontra sustento no artigo 510-B, V, da CLT, pois também é atribuição da comissão o tratamento imparcial dos empregados e o combate à discriminação. A instituição da comissão de representantes não pode servir de subterfúgio para que se minorias sejam tornadas afônicas, por isso era desejável que o número de representantes fosse maior e mais representativo.

Não obstante, é necessário que se observe minimamente a igualdade material, verificando o público alvo de determinada decisão da comissão de representantes e, caso haja irresignação, afira-se, em seguida, quem detém o interesse para impugná-la. Infelizmente, a quantidade de minorias de possíveis interessados em impugnar uma decisão da comissão é diretamente proporcional à quantidade de minorias não representadas na composição da comissão, tornando a análise delicada e complexa.

Para ilustrar a importância de se levar em consideração as minorias nas decisões da comissão, mencione-se novamente o Works Constitution Act alemão, que, em sua Seção 35⁸¹, estabelece que as delegações de jovens ou de portadores de deficiência podem requerer o adiamento da implementação das decisões da comissão, caso considerem que ela prejudique consideravelmente importantes interesses dos empregados que tais delegações representam. O adiamento confere prazo para que as partes entrem em acordo e haja nova decisão, a qual, se for igual ou semelhante à inicial, não comporta adiamento. É claro que isso não impede outras formas de comunicação desses empregados com o empregador, previstas no mesmo instrumento⁸². Também em homenagem à representatividade, o WCA prevê o direito da

⁸¹ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 35.

⁸² Ibidem, Section 82.

delegação do comitê de deficientes no estabelecimento a participar de todas as reuniões da comissão de representantes como conselheiros⁸³.

2.6 A REPRESENTAÇÃO DOS NÃO-EMPREGADOS

Foram manifestadas nas seções anteriores várias preocupações a respeito de possíveis falhas na representatividade em razão da superficialidade da lei que regula a matéria e da ausência de quantidade e diversidade suficiente entre os representantes dos empregados. Todas as observações anteriores foram atinentes à carência representativa dos próprios empregados de uma empresa específica, mas também é importante considerar a (falta de) representação de outras modalidades de trabalhadores, como os não empregados, expressão que abrange tanto aqueles sem qualquer vínculo empregatício quanto aqueles que detêm vínculo com empresa diversa à que rege o estabelecimento em que trabalham.

Süssekind criticou o art. 11 da CF, que fala em “empresas de mais de duzentos empregados”, quando talvez devesse falar em “estabelecimentos”, para expandir a representação, e anunciava questões que hoje podem ser consideradas polêmicas, como a licitude na discriminação do instituto do representante do pessoal na empresa por meio de instrumentos coletivos.⁸⁴

O artigo 510-A, §2º, da CLT se destina a empresas com atuação em mais de um Estado da Federação, atenuando a incorreção técnica do artigo 11 da CF, que fala em “empresas” em vez de “estabelecimento” e gerava o risco de limitar a representação em empresas de abrangência supraestadual⁸⁵. A solução, entretanto e como já abordado, é parcial, uma vez que pode haver empresas com mais de um estabelecimento dentro da mesma Unidade da Federação. O WCA alemão flexibiliza a forma de organização das comissões para contemplar diferentes dinâmicas organizacionais, especificamente prevendo a possibilidade de instituição de mais de uma comissão de representantes caso departamentos em diferentes estabelecimentos cumpram o requisito da quantidade de empregados e estejam situados a uma

⁸³ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 52.

⁸⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed São Paulo: LTR, 2002. v. 1, p. 484.

⁸⁵ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al.]. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017, p. 248-260.

distância considerável do estabelecimento principal, ou se forem independentes por sua destinação e organização⁸⁶.

A potencial carência representativa ocasionada pela expressão “empresa” é reforçada pela expressão “empregados”, ambas sendo reiteradamente utilizadas no Título IV-A da CLT, que já no artigo 510-A aplica as expressões aos pares em todos os seus dispositivos.

Ao mesmo tempo que a terminologia empregada não deixa dúvidas quanto à destinação do instituto da representação dos empregados nas empresas, pairam questionamentos sobre se houve suficiente reflexão e discussão no processo de maturação da lei a respeito dos trabalhadores não empregados ou empregados em estabelecimentos de outras empresas.

Essa mesma preocupação de representação pode ser vislumbrada, a respeito da CIPA, em vários itens da NR5, da qual novamente se socorre por analogia: o item 5.3 estabelece a aplicação da NR5, no que for cabível, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhe tomem serviços, observadas as regulamentações específicas⁸⁷; o item 5.46 preceitua a aplicação da NR5 também aos empregados de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços que atuarem em estabelecimento de determinada empresa⁸⁸; o item 5.47 prevê a definição de mecanismos para garantir a participação de todos os trabalhadores nas decisões da CIPA, mesmo quando houver duas ou mais empresas atuando juntamente em um único estabelecimento⁸⁹.

O Título IV-A da CLT foi omissivo no que diz respeito à representatividade dos trabalhadores terceirizados (que podem constituir quantidade bastante relevante dentro de uma empresa tomadora de serviços). É possível que se tenha aventado que os terceirizados teriam sua própria representação dentro da empresa com a qual mantêm o vínculo empregatício, mas isso não é suficiente quando eles atuam dentro do estabelecimento de outra empresa, mantendo um relacionamento com esta e se deparando com conflitos frequentemente. Os trabalhadores terceirizados também demandam representação, diálogo,

⁸⁶ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 4.

⁸⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011, item 5.3. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁸⁸ *Ibidem*, item 5.46.

⁸⁹ *Ibidem*, item 5.47.

soluções de conflitos, tratamento justo e imparcial e fiscalização das leis trabalhistas e previdenciárias. É evidente que eles têm sua própria representação junto à empresa que os contratou, mas o trabalho e a relação constante com uma empresa tomadora de serviços também geram a necessidade de representação.

O cumprimento das normas da própria CIPA é um excelente exemplo disso. Conforme o teor do já mencionado item 5.46 da NR5, o estabelecimento é o local em que os trabalhadores exercem suas atividades, sendo que o item 5.48 da mesma norma regulamentadora prescreve a obrigatoriedade de atuação integrada entre empresas contratantes e contratadas para a implementação de medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, com o fito de garantir o mesmo grau de proteção em questões de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento. Lembrando que a NR5 tem esteio no artigo 163, parágrafo único, da CLT, a atribuição fiscalizatória do cumprimento das leis trabalhistas pela comissão de representantes dos empregados de que trata o inciso VII do art. 510-B da CLT apenas será possível se os empregados da empresa prestadora de serviços tiverem representação dentro do estabelecimento.

Apenas a representação dos empregados dentro do estabelecimento em que prestam serviços é que pode fiscalizar, por exemplo, as condições ambientais de trabalho. Na hipótese de todos os empregados de uma empresa prestadora de serviços trabalharem no mesmo departamento, na mesma sala, do estabelecimento da empresa tomadora de serviços, eles têm todo o interesse e o direito de fiscalizarem o cumprimento da lei e dialogarem com a empresa prestadora de serviços, por exemplo, a respeito da ventilação para o cumprimento condições de conforto térmico a que se refere os artigos 176, 177 e 178 da CLT. O mesmo serve para as regras de edificação, as condições de iluminação e as regras de instalações elétricas, previstas nos artigos 170 a 174, 175 e 179 a 181 da CLT, respectivamente. Os dispositivos citados não são os únicos aplicáveis e o exemplo descrito apenas ilustra, mas não exclui as muitas outras hipóteses em que trabalhadores terceirizados podem necessitar de representação e de fiscalização dentro do estabelecimento da empresa tomadora de serviços.

O mesmo raciocínio é aplicável aos trabalhadores avulsos, a empregados de empreiteiras, a trabalhadores temporários, a prestadores autônomos de serviços, enfim, a qualquer trabalhador que atue dentro do estabelecimento de uma empresa, fazendo jus ao preenchimento de condições mínimas no que diz respeito a ambiente de trabalho, mas não somente. Esses trabalhadores devem ser respeitados e também têm direito a uma fiscalização

do tratamento imparcial e não discriminatório, seja por parte de outros trabalhadores não empregados na empresa possuidora do estabelecimento ou por parte de empregados próprios desta.

Essa necessidade merece atenção especial após recentes alterações legais e jurisprudenciais no Brasil a respeito da possibilidade de terceirização da atividade fim das empresas. Em 2017, entrou em vigor a Lei n.º 13.429/17⁹⁰, alterando a Lei n.º 6.019/74 para estabelecer, em seu artigo 9º, §3º, que “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim, a serem executadas na empresa tomadora de serviços”⁹¹.

A Lei n.º 13.467/17 voltou a tratar do tema ao alterar novamente a redação da Lei n.º 6.019/74 para definir que:

Considera-se prestação de serviços a terceiros, a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução⁹².

Com fundamento na legislação referida acima, verifica-se que a contratação das atividades meio e fim passaram a abranger o trabalho temporário e a terceirização em geral.

Já em agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324, definindo a tese de que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST”⁹³.

O STF julgou também o Recurso Extraordinário n.º 958.252/MG, aprovando a tese de repercussão geral neste, nos termos de que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de

⁹⁰ BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em out. de 2019.

⁹¹ BRASIL. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em out. de 2019.

⁹² Ibidem.

⁹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 324**, Plenário. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>>. Acesso em: out. 2019.

divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”⁹⁴.

Logo, se o instituto da terceirização atingiu tamanha abrangência a ponto de até mesmo alcançar a atividade fim da empresa tomadora, isso significa que a quantidade de trabalhadores terceirizados dentro de uma empresa tomadora pode ser enorme, até mesmo maior do que a quantidade de empregados da mesma empresa, justificando habilmente a necessidade de representação dentro do estabelecimento da tomadora.

Mais uma vez, como a CLT não tratou do tema e ainda é incerto se haverá norma regulamentadora, até em razão de não haver deferência legal específica, como houve para a CIPA no artigo 163, parágrafo único, da CLT, resta a esperança de que as empresas e os próprios representantes dos empregados tenham o bom senso de instituir voluntariamente essa representação. Caso não haja formalização dessa representação extraordinária nos casos em que as peculiaridades do estabelecimento requisitem, os trabalhadores não empregados na empresa ainda poderão contar com a diligência da comissão de representantes dos empregados da empresa tomadora para aviar seus interesses, medida sem a qual ficarão derradeiramente à mercê de negligências no local da prestação dos seus serviços.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado inovaram ao sugerir a viabilidade da candidatura de trabalhadores terceirizados, aduzindo que:

(...) nas empresas em que houver terceirização trabalhista permanente (ao invés de apenas terceirização por contrato de trabalho provisório - Lei n. 6.019/74), com trabalhadores terceirizados ocupando postos de trabalho no estabelecimento ou na empresa de maneira contínua, 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, em desarmonia ao disposto no art. 3º, caput e incisos I, II, III e IV, da Constituição da República⁹⁵.

A posição é acompanhada por Aílton Vieira dos Santos e Eduarda Mendes Andrade, que compreendem que o trabalhador permanentemente terceirizado se integra ao universo de trabalhadores da tomadora de serviços e compartilha reivindicações com os empregados da

⁹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958.252**, Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>>. Acesso em: out. 2019.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil-com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 229.

tomadora, citando a tendência de crescente terceirização de atividades e o potencial esvaziamento do escopo do instituto em caso de uma interpretação literal⁹⁶.

Esse entendimento é ousado e contempla, de certa forma, a carência legal. Não obstante, nota-se que os autores buscaram uma fonte superior e geral, o art. 32 da Constituição da República, para interpretar extensivamente o art. 510-A da CLT, o qual, em sua literalidade, não acoberta os trabalhadores terceirizados na representação da comissão. Ainda que se admita a possibilidade aventada, surgem outros problemas de representação, tanto na empresa tomadora de serviços quanto na prestadora de serviços, a qual também deverá formar a comissão de representantes. Talvez sirva de paliativo, quando o ideal fosse uma redação legal completa e abrangente, a exemplo do WCA alemão.

Em comparação, o WCA estabelece que a instituição e tamanho das comissões de representantes ocorrerá com base na quantidade de empregados permanentes com direito a voto e elegíveis⁹⁷, mas fala em estabelecimentos, não empresas, preocupando-se com estabelecimentos que reúnam várias companhias⁹⁸ e diferentes estruturas de representação, desde que melhor atendam aos interesses dos empregados⁹⁹. Principalmente, o WCA prevê que trabalhadores de outro empregador que sejam contratados e estejam no estabelecimento há mais de três meses têm direito a voto¹⁰⁰ para compor a comissão de representantes.

Outro fator que diz respeito à tomada de decisão por parte das comissões de representantes é a sua isenção, da qual depende inteiramente a legitimidade dos representantes. À exceção da previsão genérica de não interferência das empresas e sindicatos nas eleições e nas atividades da comissão, não há qualquer previsão de punição. Pode-se presumir que eventuais interferências, a depender do caso, ocasionarão nulidades, seja do processo eleitoral, seja de um procedimento de tomada de decisão, entretanto, isso não é suficiente para desestimular empresas a interferirem. Novamente à altura da seriedade do instituto, o WCA prevê várias hipóteses de aplicação de multa, além do que a interferência nas eleições e nas atividades da comissão de representantes pode gerar a aplicação de multa,

⁹⁶ SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. **A representação dos trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017**. In Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 145-166 – jan./jun. 2019, p. 153.

⁹⁷ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 1, Clause 1.

⁹⁸ Ibidem, Section 1, Clause 2.

⁹⁹ Ibidem, Section 3.

¹⁰⁰ Ibidem, Section 7.

pena de prisão de até um ano ou ambas¹⁰¹, sendo que ofensas leves são puníveis por multas de até dez mil euros¹⁰².

CAPÍTULO 3: LIMITES DO ENTENDIMENTO DIRETO

O Título IV-A da CLT carrega uma zona cinzenta considerável no que diz respeito ao cotejo entre as prerrogativas de independência da comissão de representantes (no plural mesmo, pois uma diz respeito à independência de funcionamento, enquanto outra se refere à independência eleitoral) e o exercício das finalidades e atribuições do ente, sendo necessário delinear a disciplina jurídica que norteia suas atividades à luz das possíveis interferências.

O estudo dessa disciplina jurídica diz respeito tanto ao alcance das atribuições previstas no artigo 510-B quanto à regulamentação das eleições e dos mandatos, conforme os artigos 510-C e 510-D, assim como à independência das comissões de representantes diante da atuação das empresas e dos sindicatos.

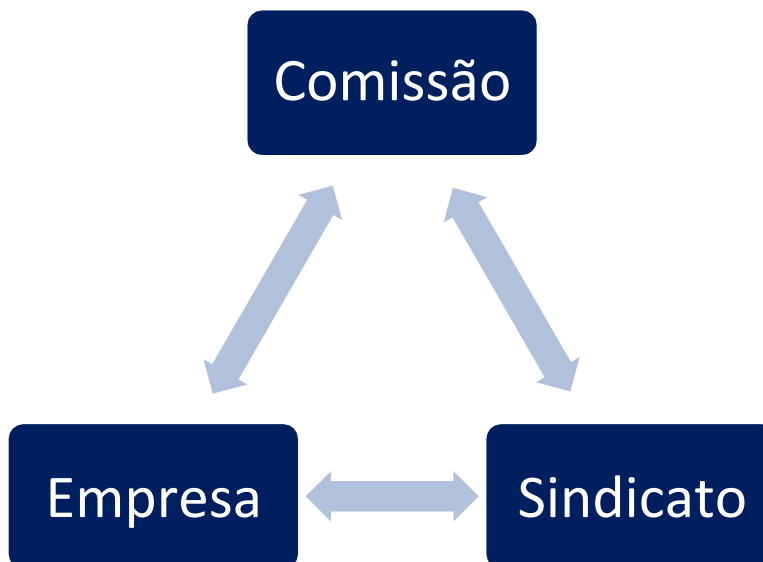
É necessário vislumbrar que a regulamentação do instituto trouxe consigo a necessidade de se estabelecer a independência das comissões de maneira a impedir ingerências empresariais e/ou sindicais em sua organização e funcionamento. Dessa forma, enxergando as comissões como um instituto novo, há previsão expressa de sua independência. Entretanto, embora a Lei n.º 13.467/2017 não mencione (e talvez não precise mesmo), a independência é uma via de mão dupla, pois as comissões de representantes também devem observar as prerrogativas sindicais e empresariais, de modo a limitar seu próprio funcionamento.

Assim, a lei instituiu a independência das comissões expressamente, mas a natureza jurídica da independência é trilateral, porquanto abrange as relações das comissões com a empresa e com o sindicato. Assim como sindicatos e empresas não podem interferir no funcionamento e nos procedimentos eleitorais da comissão de representantes, esta tem restrições de atuação amparadas nas prerrogativas daqueles entes, assim como a relação sindicato/empresa também encontra obstáculos, configurando relações de duplo sentido. Portanto, a independência, vista como um instituto e tomando por base a empresa e os mais

¹⁰¹ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 119.

¹⁰² *Ibidem*, Section 121.

importantes organismos de representação dos trabalhadores, tem natureza trilateral, com esteio na comissão, empresa e sindicato, de duplo sentido, já que cada entidade tem prerrogativas e limites para com as demais, o que pode ser ilustrado da seguinte maneira:



O esquema acima será pormenorizado nas próximas seções, com ênfase na independência como prerrogativa da comissão de representantes frente à empresa e ao sindicato.

3.1 FUNÇÕES E FINALIDADES

Conforme abordado na seção 2.4 deste trabalho, as atribuições da comissão de representantes que foram incluídas na CLT não evidenciam, por si só, nenhum grande poder, limitando-se a prerrogativas de aprimoramento da relação com o empregador e fiscalização do ambiente de trabalho.

Dessa forma, é mera repercussão compreender que as comissões de representantes não têm competência para decidir questões afetas à empresa, mas apenas para colher posicionamentos dos empregados e repassar ao empregador, e vice-versa, sob pena de ter suas decisões questionadas, o que pode até ocorrer por via judicial.

O mesmo raciocínio se aplica ao poder das comissões em relação aos sindicatos. Ainda que seu propósito básico não seja viabilizar a comunicação com os sindicatos e mediar esse relacionamento, não se deve excluir essa possibilidade, também ficando claro que a comissão não tem a competência para dirigir suas decisões ou ordens ao sindicato da categoria. Não obstante, não se pode olvidar que as comissões podem constituir um

importante órgão de representação de determinada categoria na empresa, com potencial para aviar interesses deste grupo frente a ou em detrimento do sindicato, superando-lhe em legitimidade e representatividade.

Se as comissões de representantes têm a função precípua de desempenhar atividades também abertas aos sindicatos, os quais representam toda a categoria, mas podem atuar no âmbito de uma empresa específica para intermediar interesses e negociar (a exemplo do que ocorre em um Acordo Coletivo de Trabalho), resta delimitar os limites da representação fornecida por cada ente.

Assim, as fronteiras das atribuições das comissões de representantes dos empregados nas empresas são impostas, em alguma medida, pelas competências sindicais, mas não somente. Entre as funções sindicais catalogadas na doutrina de Sérgio Pinto Martins, encontram-se a de representação, a negocial, a econômica, a assistencial e a social¹⁰³.

Na função de representação, os sindicatos atuam pelos representados perante autoridades diversas, em nome de funcionários sindicalizados individualmente, em grupo ou na totalidade da categoria, conforme os artigos 513 da CLT e 8º, III, da CF. Também representa judicialmente, nos termos dos artigos 195, §2º, e 872, parágrafo único, da CLT e art. 3º da Lei n.º 8.073/90¹⁰⁴. A amplitude desta função não é a mesma para as comissões de representantes na CLT, à qual cabe primordialmente a representação perante o empregador, carecendo de substrato legal para representar empregados perante autoridades ou instituições diversas. A exceção que se coloca, conforme se exemplificará adiante, é a da representação dos empregados em juízo.

A função negocial ou de regulamentação é a que possibilita aos sindicatos negociarem instrumentos coletivos, repercutindo na elaboração de normas aplicáveis a toda a categoria, por força dos artigos 513 e 611 da CLT, art. 7º, XXVI, e com exclusividade prevista no artigo 8º, VI, ambos da CF¹⁰⁵.

Com atenção à preocupação com a atividade sindical, merece menção o cancelamento da MP 808/2017, que inseria o artigo 510-E na CLT para consignar expressamente que a comissão de representantes não substituiria os sindicatos na defesa dos interesses individuais

¹⁰³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 826-828.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 826.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

ou coletivos da categoria, judicial ou administrativamente, reforçando a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas. Embora o dispositivo fosse repetitivo daquilo que se encontra no artigo 8º, incisos III e VI, da Constituição, e declarasse isso abertamente, o fato é que o cancelamento da MP 808/2017 pode trazer reflexões inovadoras acerca do monopólio sindical para negociar instrumentos coletivos. Contudo, é necessário ter cautela com interpretações vanguardistas neste ponto, pois o entendimento expresso na Constituição foi ratificado pelo STF há não muito tempo.

Quanto à competência da comissão de empresa para negociar, é bastante discutível e passa pela análise da redação do artigo 8º, VI, da Constituição à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal acerca da recepção do artigo 617 da CLT pela CF. O TST compreendeu, em meados de 2017, que os sindicatos detêm a exclusividade para empreender negociações coletivas (salvo recusa do ente sindical), o que fica evidente na ementa parcialmente transcrita abaixo:

A grave exceção à garantia de tutela sindical na negociação coletiva somente se justifica, contudo, sob pena de concreta violação à norma do artigo 8º, VI, da Constituição Federal, quando sobressaem a livre manifestação de vontade dos empregados da empresa e a efetiva recusa da entidade profissional em representar a coletividade interessada.¹⁰⁶

O entendimento supra, que foi replicado pelo TST no processo ROAA-1645/2006-000-03-00.7, no sentido de que o artigo 617 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988, mas que deve ser comprovada a recusa do sindicato em negociar para que possa haver a negociação direta. Ou seja, embora o disposto na CLT não seja seguido à risca, já que as decisões do TST não perquiriram sobre a atuação de federação ou confederação, foi aceita uma exceção legal à disposição constitucional sobre a matéria.

Sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes, O Supremo Tribunal Federal se manifestou sobre o tema em 2016, no ARE 663860, ratificando o entendimento da corte *a quo* no sentido de que o artigo 8º, VI, constitucional não recepcionou o artigo 617 celetista. No caso analisado pelo STF, também se considerou a ausência de provas sobre a recusa do sindicato para negociar, o que teria agravado a ofensa ao Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1134676-43.2003.5.04.0900, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2003&numProcInt=112813&dtaPublicacaoStr=19/05/2017%2007:00:00&nia=6686808>>. Acesso em: out. 2018.

A recente decisão do STF parece sedimentar, no plano nacional, o entendimento pela necessidade de patrocínio sindical nas negociações coletivas, denotando intransigência do preceito constitucional em epígrafe. Não obstante, o que se suscita é justamente a análise da situação à luz do plano supranacional, valendo mencionar a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre negociações coletivas e foi ratificada pelo Brasil em 1994.

A Convenção 154 da OIT, em seu artigo 2º, prevê que a negociação coletiva compreende “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”. Inexiste qualquer menção a entidade sindical, sendo aberta a legitimidade para empreender negociações coletivas, o que leva até mesmo a dúvidas sobre a convencionalidade do artigo 8º, VI, da CF entre aqueles que adotam a teoria do status constitucional ou supraconstitucional das convenções internacionais (contrariamente à jurisprudência estabelecida pelo STF, conforme o icônico julgamento do RE 466.343-1/SP).

Cite-se também as Convenções 87 e 98 da OIT, que discorrem sobre liberdade sindical e negociação coletiva, as quais, na visão da própria OIT, são indissociáveis¹⁰⁷. O Brasil não ratificou a Convenção 87, a qual se opõe à unicidade sindical, o que já afronta a visão da OIT sobre a harmonia entre ambas as convenções, mas ratificou a Convenção 98.

A doutrina segue em peso a literalidade da norma para considerar que a comissão não pode negociar no lugar do sindicato, servindo de exemplo Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior¹⁰⁸ ao lado de Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁰⁹, mas alguns autores citam casos atípicos para justificar que os sindicatos não são imprescindíveis em todas as hipóteses de negociações coletivas. Com a recepção do art. 617 da CLT pela CF/88, por exemplo, é possível haver acordos coletivos sem a participação sindical; a Lei de Greve prevê

¹⁰⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]. 2. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. – (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 7). E-book. Disponível no site
<https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F106225333%2Fv4.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3300000162260e027b3e085114#sl=0&eid=1e36e49719f2b8c940041c3aff0685e3&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em janeiro de 2019.

¹⁰⁸ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017, p. 117.

¹⁰⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 236.

expressamente a negociação direta com o grupo de empregados, sendo dispensada a presença da entidade sindical em situações extraordinárias; a Lei de Participação nos Lucros prevê a formação de uma comissão negociadora com a presença de um representante sindical, mas sem a entidade sindical como protagonista¹¹⁰. A despeito da concordância de grande parte da doutrina sobre a exclusividade negocial sindical, não se pode negar a importância do fenômeno mundial de descentralização, a qual apresenta vantagens e desvantagens que devem ser sopesadas¹¹¹.

Inserida em uma função completamente diferente está a competência para deflagrar greves, cuja disciplina segue aquela afeta à negociação coletiva. Embora parte da doutrina vislumbre a necessidade de maior abertura, admitindo a deflagração de movimento paredista por comissão de representantes dos trabalhadores na empresa como forma de efetivação de direitos fundamentais¹¹², tal entendimento é minoritário e ainda não encontra guarida perante o Judiciário, que tem compreendido que a competência da comissão de empresa para deflagrar greve é subsidiária, incidindo apenas quando inexistir entidade sindical ou quando esta se recusar a encabeçar as negociações. Nesse sentido é a seguinte decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST:

I) REEXAME NECESSÁRIO E RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO E DEFESA DO CONSUMIDOR - PROCON-SP. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E DE GREVE. 1. GREVE. ABUSIVIDADE. ILEGITIMIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO. A teor do art. 4º, § 2º, da Lei nº 7.783/1989, somente se admite a deflagração do movimento por comissão de empregados, na falta da entidade sindical que representa a categoria envolvida, expressão essa que pode ser interpretada como a ausência de representatividade dos empregados por sindicato ou entidade de grau superior ou a recusa do sindicato em conduzir as negociações. No caso em tela, não ocorreram as hipóteses acima mencionadas, na medida em que o motive ensejador da greve, deflagrada pela Comissão Representante dos Trabalhadores, foi a ausência de oferecimento de propostas por parte da Fundação

¹¹⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]. 2. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. – (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 7). E-book. Disponível no site <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F106225333%2Fv4.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3300000162260e027b3e085114#sl=0&eid=1e36e49719f2b8c940041c3aff0685e3&eat=%5Bbid%3D%221%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em setembro de 2019.

¹¹¹ MIRANDA, Fernando Hugo R. **A descentralização da negociação coletiva** – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. Revista Ltr: São Paulo, SP, v. 76, n. 12, p. 1495-1503, dez. 2012.

¹¹² SANTORO, Gabriel Henrique: **A crise de representatividade das entidades sindicais e a possibilidade de deflagração de greve pela comissão de empresa como forma de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 169. ano 42. p. 127-138. São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2016.

PROCON, após longo período de negociações. Nesse contexto, declara-se a abusividade do movimento.¹¹³

O julgado acima é extremamente rico para o presente tópico deste trabalho, pois ao mesmo tempo que demonstra o entendimento dominante, indica o cabimento de exceção, que é a competência da comissão para deflagrar greve na inexistência ou recusa do ente sindical, e ainda exemplifica a capacidade das comissões de representantes para ajuizarem ações e litigarem em nome dos empregados representados. É o exercício da função de substituição processual a que se refere Luciano Martinez¹¹⁴, também desempenhado pelas comissões de representantes. José Cairo Júnior entende que as comissões de empresa não podem desempenhar a função de substituição processual dos empregados¹¹⁵.

Passando à função econômica, embora haja vedação expressa no artigo 564 da CLT ao desempenho de atividade econômica pelos sindicatos, o que já pode demandar alguma reflexão, considerando-se a extinção da obrigatoriedade das contribuições sindicais, em outros países, é permitido aos sindicatos empreenderem, a exemplo dos Estados Unidos e da central sindical Alemã, a DGB116. As comissões de representantes dos empregados têm, a princípio, uma estrutura mais singela, dispensando as formalidades previstas para a instituição de um Sindicato, como o pedido de reconhecimento e o preenchimento dos vários requisitos legais reunidos no Título V da CLT. A carência normativa provavelmente decorre de uma estimativa mais baixa acerca das atribuições das comissões de representantes quando comparadas aos sindicatos, ou de um caráter secundário delas. Todavia, justamente essa subestimação que deu origem a uma lei curta e superficial cria enorme potencial para as comissões de representantes, que podem, sob as condições corretas, atuar além das expectativas, como no exercício de atividade econômica.

Refletindo, a natureza jurídica das comissões de representantes é mais versátil e aberta do que a natureza dos sindicatos foi vista ao longo da história. Como houve um período em que o Estado intervia na atividade sindical, repassando suas próprias atividades aos sindicatos e definindo a atuação destes, houve, por muito tempo, dúvidas quanto à natureza jurídica dos

¹¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO 1000098-30.2016.5.02.0000**, Plenário. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=179470&dtaPublicacaoStr=15/12/2017%2007:00:00&nia=7060297>>. Acesso em: nov. 2019.

¹¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 786.

¹¹⁵ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 1202.

¹¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 826-827.

entes sindicais, até o veto da Constituição de 1988 à interferência estatal¹¹⁷, sacramentando a natureza sindical de pessoa jurídica de direito privado. É um problema que não atingiu as comissões de representantes, que têm o caminho livre e infinitas possibilidades.

Não é algo trivial de se conjecturar, mas desde que observadas as previsões legais do Título IV-A, que são poucas, a atividade das comissões de representantes pode se desenvolver sob o pálio constitucional da liberdade de associação para constituir exercício de atividade econômica, inexistindo vedação para tanto.

Outra função relevante é a assistencial, que se desdobra em várias facetas. Contemplada na alínea *b* do artigo 514 da CLT, que estabelece a assistência judiciária aos associados, aliada ao artigo 14 da Lei n.º 5.584/70, que prevê a assistência judiciária àqueles que não tenham condições de ingressar com ação sem prejuízo do seu próprio sustento e de sua família, ainda que o trabalhador não seja associado ao sindicato. A alínea *d* do art. 514 também prevê a possibilidade de um convênio com entidades assistenciais ou por conta própria para a manutenção de assistente social para a promoção de cooperação operacional na empresa e integração profissional na classe. Pelo parágrafo único do art. 514, há a previsão para a criação de cooperativas de consumo e crédito, fundação e manutenção de escolas de alfabetização e pré-vocacionais. Ainda, há a assistência em rescisões de empregados estáveis (art. 500 da CLT) e a previsão para aplicação da receita de contribuição sindical em assistência técnica, jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica, à maternidade, em creches, colônias de férias, educação, formação profissional, entre outras (art. 592 da CLT).¹¹⁸ Novamente, não há qualquer empecilho para que tais funções sejam desempenhadas, inexistindo vedação, assim como dever legal, ao contrário do que ocorre com os sindicatos.

Por fim, há a função social, de integração do trabalhador na sociedade e recolocação profissional de trabalhadores dispensados, assim como programas sociais¹¹⁹.

Sérgio Pinto Martins ainda ressalva a função política, a qual não compete aos sindicatos e desvirtua suas finalidades, expressamente vedada no artigo 521, *d*, da CLT. De igual maneira, por analogia, a vedação se estende às comissões de representantes nas empresas, por ser medida de isenção dos representantes e de tratamento igualitário dos

¹¹⁷ HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 32-33.

¹¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 827.

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 828.

trabalhadores, também em obediência ao artigo 510-B, V, da CLT. Diferentemente, Vólia Bomfim Cassar oferece outra perspectiva sobre a função política ao tratar de sindicatos e negociação coletiva, lecionando que esta compreende “forma de diálogo entre grupos com interesses antagônicos, capazes de desequilibrar a estrutura política em que o Estado se desenvolve. O Estado tem interesse que a luta de classes se resolva pacificamente...”¹²⁰. Por essa definição, a comissão de representantes desempenha a função política no ambiente empresarial com primazia, é para isso que foi concebida.

Analisadas as funções sindicais e feitas as devidas reflexões sobre a possibilidade de desempenho delas por parte das comissões de representantes, cabe fazer o caminho inverso, destacando as funções que constituem dever legal das comissões, embora inexista previsão legal em relação aos sindicatos. É certo que os sindicatos estão atados ao dever geral de boa-fé e lealdade, devendo prezar pelo tratamento cordial de todos e pelo relacionamento saudável e urbano no ambiente de trabalho, entretanto, a CLT repassa especificamente às comissões de representantes as atribuições de atuar diretamente no relacionamento, com ênfase à de assegurar tratamento justo e imparcial, impedindo discriminações de qualquer natureza.

Tal previsão no art. 510-B, V, da CLT eleva a comissão de representantes no que diz respeito à incumbência lá prevista. Novamente, é dever de todos tratar os demais com cordialidade e civilidade no ambiente de trabalho, entretanto, parece que o papel da comissão de representantes vai além, incumbindo-lhe fiscalizar e agir diante de eventual tratamento discriminatório, podendo até ser responsabilizada (ou um representante eleito) civilmente por omissões neste particular, o que não ocorre com o sindicato, que não detém a mesma atribuição legal. Acresça-se que a responsabilidade da comissão e seus representantes por uma omissão no controle de atos discriminatórios se limita à esfera cível, caso inexista crime, e à disciplina estatutária da própria comissão, ou seja, em função da independência da comissão e da estabilidade de seus membros, salvo melhor juízo, não caberiam sanções por parte da empresa.

Vale notar que as funções em comum entre comissões de representantes e sindicatos de trabalhadores reforçam a natureza complementar das atuações de ambos os entes, que devem buscar a colaboração acima da oposição. Isso fica claro nas funções de representação perante a empresa (embora para diferentes fins), na lida com o relacionamento de

¹²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017. 15ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 1275.

empregados, na busca pela solução de conflitos, na colheita e encaminhamento de reivindicações e na fiscalização de cumprimento de leis trabalhistas, previdenciárias e de instrumentos coletivos da categoria.

Além do aproveitamento das funções atinentes aos sindicatos para as comissões de representantes, vale atentar especificamente para as novas funções da negociação coletiva na visão de Alain Supiot¹²¹, as quais, num contexto desenvolvido de representação descentralizada, demonstram enorme potencial para as comissões de empresa. Entre tais está a função de flexibilização (pela qual se excepciona normas por meio da negociação); a função de instrumento de gestão na empresa (como elemento de organização do trabalho); a função de aplicação do imperativo legal (quando a própria lei que estabelece uma obrigação delega aos parceiros sociais a aplicação concreta); e a função legislativa (quando uma regulamentação prevê a participação de atores sociais ligados ao trabalho na formulação de alguma legislação, a exemplo do art. 118-A do Tratado de Amsterdã¹²²).

Conforme já mencionado, tais funções demonstram o potencial do instituto a ser desvendado no futuro, mas com limitada aplicação imediata, diante das obstruções ao papel da comissão de representantes para negociar, a exemplo do art. 8º, VI, da CF.

3.2 INDEPENDÊNCIA DAS COMISSÕES

Enfatiza-se novamente a independência da comissão, forte nos artigos 510-B, §2º, e 510-C, §1º, da CLT, dizendo respeito à atuação e ao processo eleitoral, assim como na estabilidade advinda do mandato, conforme o art. 510-D, §3º, que visa a conferir isenção aos representantes. Outrossim, é central o caráter bidirecional da independência, em respeito às prerrogativas empresariais e sindicais, valendo mencionar algumas hipóteses em que a independência demonstra sua importância.

3.1.1 Independência perante a empresa

Conforme já estressado, a empresa não pode interferir com a organização do processo eleitoral e nem com o funcionamento da comissão de representantes, devendo permitir e, até certo ponto, viabilizar os trabalhos da comissão, oferecendo estrutura e aparato mínimos, além

¹²¹ SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 147-203.

¹²² UNIÃO EUROPEIA. **Tratado de Amsterdã**. 2 de out. de 1997. Disponível em: <https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf>. Acesso em out. de 2019.

de isentando os representantes de descontos na folha de ponto quando estiverem no exercício necessário das tarefas da comissão.

Também já foi mencionado entendimento mais generoso em relação ao que a empresa deveria oferecer para possibilitar os trabalhos da comissão, inclusive ressarcindo despesas e deslocamentos¹²³, com respeitosa crítica. Há uma preocupação natural com a carência de recursos pra a comissão, sendo consenso que o empregador deverá contribuir para o sucesso do instituto em alguma medida. Isso não é novidade e a “medida” ideal da contribuição patronal é foco de divergência saudável.

Entretanto, quando se fala em independência da comissão, a preocupação principal é a isenção dos representantes, de forma que o auxílio por parte do empregador deve ser encarado de maneira crítica e com parcimônia. Apesar do que a conclusão apressada pode alcançar, mais não é sempre melhor, pois deve haver apreensão acerca do oferecimento de vantagens indevidas por parte do empregador, assim como da subsidiação desmedida da comissão como prática antissindical, em atenção ao artigo 2º da Convenção 98 da OIT.

Não é à toa que os Estados Unidos praticamente vedam a existência das comissões de representantes, estabelecendo vários e restritivos requisitos para a sua existência, como forma de privilegiar e preservar as entidades sindicais. Em que pese a regulamentação norte-americana ser desatualizada, remontando ao sistema trabalhista pós *New Deal*, e severamente criticada¹²⁴, existindo diversas ações no sentido de ampliar a incidência das comissões de empresa, é possível compreender o espírito de preservação sindical por trás dela, ainda que historicamente defasado.

E é justamente esse espírito da normatização americana que é útil para a noção de independência utilizada no presente trabalho, pois, a bem da verdade, o *National Labor Relations Act (NLRA)*, popularmente conhecido como *Wagner Act* (proposto pelo Senador Robert F. Wagner em 1935) e posteriormente emendado pelo Taft-Hartley Act (1947), veda uma grande amplitude de condutas interativas entre empregador e organização de trabalho. A

¹²³ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 259-260.

¹²⁴ Neil Bucklew; Nicholas Jr. DiGiovanni; Jeffery D. Houghton; Anne Marie Lofaso, **Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils**: A Key for U.S. Global Competitiveness, 66 Drake L. Rev. 515 (2018), p. 515.

redação aberta da norma americana faz com que poucas comissões de empresa cumpram os requisitos de validade, ainda que inexista sindicato na equação¹²⁵.

O *Wagner Act*, em sua seção 8(a)(2), veda ao empregador a ação de “*dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it*”¹²⁶.

Longe de abraçar o extremismo americano na interpretação que dificulta sobremaneira a implementação de comissões de empresa, repita-se, é necessário entrar em contato com o espírito no qual lá se veda a dominação da comissão pela empresa e o financiamento da atividade pelo empregador. O *Wagner Act* foi criado num contexto em que o sindicato era a principal, senão a única entidade de representação dos trabalhadores, tendo havido inúmeras investidas contra a sua autoridade e poder, sendo uma dessas formas de ataque a criação de entidades de representação paralelas dominadas pelo empregador para enfraquecer a entidade sindical.

Nesse sentido, ainda hoje, permitir o financiamento e dominação da comissão de empresa pelo empregador significa abalar a isenção que devem ter os representantes dos empregados, ao mesmo tempo que implica a diluição da representação obreira e o enfraquecimento do sindicato da categoria.

Forte nos argumentos da isenção dos representantes dos empregados e de preservação do sindicato, é necessário que se verifique a utilidade dos recursos eventualmente fornecidos pelo empregador para a comissão de representantes, não aos próprios representantes, individualmente. Subsídios patronais devem ter finalidade específica para a comissão, cabendo desestimular o oferecimento de vantagens pessoais e genéricas aos representantes da comissão. Se, como já aventado nesta obra, o exercício da função de representante não é remunerado, qualquer auxílio fornecido pela empresa deve ser “para” o adequado desempenho das atribuições da comissão, não “pela” atividade de representação. Vale até mesmo monitorar o tratamento contratual dispensado pelo empregador aos representantes da comissão, acompanhando a evolução salarial, ascensão funcional e transferências. Dependendo da situação, até mesmo a concessão de férias simultâneas a todos os

¹²⁵ Neil Bucklew; Nicholas Jr. DiGiovanni; Jeffery D. Houghton; Anne Marie Lofaso, **Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils: A Key for U.S. Global Competitiveness**, 66 Drake L. Rev. 515 (2018), p. 524-525.

¹²⁶ National Labor Relations Act of 1935, §8(a)(2). Disponível em: < <https://www.nlrb.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-or-dominating-union-section-8a2>>. Acesso em nov. 2019.

representantes da comissão pode servir para atrapalhar o funcionamento do órgão de representação. Deve vigor a impessoalidade no tratamento dos representantes pelo empregador, mas não há regra clara, cabendo analisar a isenção em cada caso.

Relativamente ao processo eleitoral da comissão, destaca-se que também é uma vedação a influência da empresa sobre os eleitores, ou seja, não apenas ela deve se abster de obstruir os procedimentos eleitorais e de atrapalhar a atuação da atual comissão, como está proibida de influenciar o resultado das eleições junto ao eleitorado.

Portanto, a independência das comissões de representantes em face do empregador contempla a vedação à intrusão no processo eleitoral, a proibição de interferência no exercício das atividades e o impedimento de oferecimento de vantagens sem relação e utilidade direta para com a comissão.

Atente-se, ainda, para a já comentada circunstância em que empregado com poder de gestão integra a comissão de representantes, o que é criticável também sob o ponto de vista da independência do ente representativo. A lacuna legal pode dar azo às mais diversas situações, sendo que os diferentes poderes investidos em um preposto da empresa repercutem na necessidade de se verificar a preservação da independência da comissão em cada caso.

Em sentido inverso, a comissão não tem competência para proferir decisões e ordens direcionadas à empresa. Ela pode requerer informações, fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas, previdenciárias e dos instrumentos coletivos, cobrar ações, denunciar tratamento inadequado e discriminatório no ambiente de trabalho, etc., mas não pode decidir unilateralmente de maneira que atrapalhe a dinâmica do empreendimento, assim como não tem competência para impor sanções ao empregador. A comissão deve observar as prerrogativas patronais, com ênfase na autodeterminação quanto à direção do negócio, valendo lembrar que os poderes de direção, controle e organização podem ser mitigados por comum acordo, em estatuto da empresa ou da comissão de representantes, sendo imprescindível a concordância patronal.

Na hipótese de a comissão interferir na atividade econômica causando prejuízos à empresa, responderá por perdas e danos, podendo-se até mesmo discutir a aptidão dos representantes que ocasionarem dano para continuar o mandato (discussão judicial ou à luz dos estatutos da empresa e/ou da comissão).

A CLT não estabeleceu sanções para o caso de a empresa interferir com a atividade da comissão de representantes. Elucubra-se que o empregador estará sujeito ao poder fiscalizatório da própria comissão, à fiscalização dos órgãos trabalhistas, à fixação de multa em juízo e à obrigação de não fazer, mas inexistente punição específica nos moldes do que ocorre em outros países.

Nos Estados Unidos, a seção 302 do *Labor-Management Relations Act* (1947) chega a estabelecer pena privativa de liberdade para o empregador que entregar algo de valor aos representantes ou à comissão de representantes¹²⁷. Na Alemanha, é ilegal qualquer tentativa de influenciar as eleições da comissão¹²⁸, pelo que a interferência nas eleições e nas atividades da comissão de representantes pode gerar a aplicação de multa, pena de prisão de até um ano ou ambas¹²⁹, sendo que ofensas leves são puníveis por multas de até dez mil euros¹³⁰.

3.1.2 Independência perante o sindicato

Tal qual a independência perante a empresa, aplicam-se aos sindicatos os dois dispositivos celetistas que isentam a comissão de representantes de interferências, tornando imunes tanto o processo eleitoral quanto a atuação cotidiana. Todavia, no que diz respeito ao sindicato, a interferência tem uma zona cinzenta maior, já que é composto também por trabalhadores que demandam representação intraempresarial, podendo ser delicado demonstrar os excessos na atuação de dirigente ou associado sindical.

O direito constitucional de associação determina que não haja empecilhos para a adesão ao sindicato ou para a candidatura à comissão de representantes na empresa, inexistindo vedações legais. Dessa forma, é certo que o trabalhador associado ao sindicato tem plenas condições de exercer o mandato como representante dos empregados na empresa.

Em contrapartida, o mesmo não parece aplicável ao dirigente sindical, cuja situação se assemelha, *mutatis mutandis*, à do empregado com poder de gestão. A vedação à interferência nas atividades da comissão de representantes determina que haja isenção dos membros componentes desta, atributo de presença questionável tanto em funcionários com poder de

¹²⁷ DRUTCHAS, Allison. **An American Works Council**: Why It's Time to Repeal NLRA Section 8(a)(2), 93 U. Det. Mercy L. Rev. 29 (2016), p. 30.

¹²⁸ ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868), Section 19(2).

¹²⁹ Ibidem, Section 119.

¹³⁰ Ibidem, Section 121.

gestão quanto em dirigentes sindicais, os quais carregam os interesses das entidades pelas quais respondem. Dessa forma, em homenagem à independência da comissão de representantes, não soa razoável que trabalhadores exercentes da direção sindical possam integrar o órgão de representação na empresa.

Quanto ao processo eleitoral, também em homenagem à independência expressa no texto celetista, é criticável a participação de dirigente sindical na comissão eleitoral para a formação do corpo representativo, mas não somente isso, como eventuais condutas sindicais que interfiram no resultado das eleições ou na atuação regular da comissão devem ser reprimidas e reprovadas, sob pena de se macular o processo eleitoral ou as decisões da comissão de representantes, com o condão de causar-lhes a nulidade.

Ademais, a descentralização da representação obreira perderia parte da sua eficácia caso os trabalhos da comissão de representantes fossem conduzidos conforme os interesses do sindicato, tornando a comissão mero anexo deste, o que seria contraproducente. Assim como se deve coibir o uso deliberado das comissões de representantes como instrumento de enfraquecimento da representação sindical, o sindicato não pode ser utilizado como ferramenta para minar a competência das comissões.

Indo na contramão da internacional tendência descentralizadora da representação trabalhista e dos dados a respeito da decadência sindical, parte da doutrina defende que a CLT falhou ao vedar a participação sindical no processo eleitoral, sob o argumento de que o Estado não deve intervir na organização da representação obreira, em atenção ao disposto no art. 8º, III, da CF/1988¹³¹.

Obviamente, a comissão também não tem competência para decidir sobre aquilo que for pertinente ao sindicato e nem de lhe impor decisões ou de se imiscuir nas decisões da assembleia geral sindical.

O ponto mais controvertido da independência das comissões de representantes em face do sindicato da categoria diz respeito à possibilidade de instrumento coletivo versar sobre o funcionamento da comissão de representantes. Na verdade, não deveria ser controvertido, pois apesar de inexistir vedação expressa na CLT, o artigo 510-B, §2º, é suficiente para que se

¹³¹ SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. **A representação dos trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017.** In Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 145-166 – jan./jun. 2019, p. 160.

compreenda que não deve haver ingerência sindical nas atividades da comissão de representantes.

O ponto de partida para resolver a questão é a diferenciação entre o direito dos trabalhadores à formação de uma comissão de representantes e os direitos da comissão de representantes à condução do seu processo eleitoral e à atuação sem interferências. O que a Constituição instituiu em seu artigo 11 e foi, posteriormente, regulamentado pela CLT, foi o direito dos trabalhadores a uma representação dentro do ambiente empresarial, além da sindical. Na regulamentação do Título IV-A da CLT, foram concedidos, entre outros, dois direitos à comissão de representantes, sendo um para a condução das eleições sem interferência da empresa e do sindicato (art. 510-C, §1º, última parte) e outro para a atuação independente (art. 510-B, §2º).

É certo que os instrumentos coletivos podem tratar daquilo que não for defeso em lei, mormente com a observância ao artigo 611-B da CLT, entretanto, cabe lembrar que sua natureza jurídica é contratual, tendo como pressuposto de validade o acordo entre as partes e como consequência a restrição de eficácia aos pactuantes¹³². Em que pese a legislação brasileira ter adotado um modelo de contrato coletivo de direito social com atributos análogos aos da lei, o instrumento coletivo apenas beneficia e obriga os integrantes da categoria mediante a subscrição do representante¹³³. Ou seja, o instrumento coletivo apenas poderá dispor acerca dos trabalhos da comissão de representantes na empresa se houver participação ou representação desta no documento do acordo entabulado, ou se houver autorização expressa no estatuto da própria comissão. Um instrumento coletivo firmado entre sindicatos ou entre sindicato e empresa não poderia dispor sobre terceiros, quiçá quando existente vedação legal expressa, como é o caso.

Caso a comissão de representantes integre a negociação coletiva, isso estará dentro da guarida do artigo 510-B, §2º, consistindo em uma forma de organizar sua própria atuação de maneira independente e sendo possível que o instrumento disponha sobre ela. Entretanto, ainda que a comissão integre o instrumento coletivo, não é possível que ele disponha sobre o processo eleitoral dela, pois a vedação legal à interferência sindical e empresarial torna despicienda qualquer disposição sobre o tema em um instrumento coletivo negociado. Em

¹³² HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 14.

¹³³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 805.

outras palavras, toda consideração acerca do processo eleitoral da comissão pode ser definido por ela mesma e tratado por seu estatuto, não cabendo ventilar o tema em estatuto da empresa ou em instrumento coletivo, senão para reforçar a vedação legal à interferência.

A doutrina pré-reforma trabalhista não previu as prerrogativas de não interferência que seriam concedidas à comissão de representantes, admitindo a possibilidade de instrumento coletivo negociado versar sobre as atividades desta, entretanto, Arnaldo Süssekind já advertia que convenções e acordos coletivos apenas poderiam dispor sobre os representantes de trabalhadores diante da ausência de lei ou sem afrontá-la¹³⁴.

Nesses termos, retomando a diferenciação hermenêutica entre o direito à representação e os direitos das comissões, não é cabível a instrumentos coletivos negociados sem a representação da comissão de representantes disporem sobre as eleições e a atuação desta, seja por expressa previsão legal, seja em razão da natureza jurídica dos instrumentos coletivos.

O mesmo não procede no que diz respeito ao direito de representação dos trabalhadores, o qual pode, assim como tantos outros, ser ampliado por previsões mais benéficas inseridas em instrumentos coletivos. Mesmo sem fazer as reflexões supra acerca dos direitos das comissões à não interferência, há doutrina pós-reforma prevendo a possibilidade de ampliação do direito dos trabalhadores à representação por meio de norma coletiva, senão vejamos:

A previsão constitucional representa um direito mínimo, podendo a lei (ou mesmo a convenção ou o acordo coletivo) estabelecer a representação mais acentuada dos empregados na empresa... É possível defender a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho mesmo em empresas com menos de 200 (duzentos) empregados, por meio de previsão mais benéfica em norma coletiva negociada, com fundamento no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 e na Convenção 135 da OIT.¹³⁵

A possibilidade aventada por Gustavo Garcia existe em razão de se tratar de um direito dos trabalhadores à representação, sobre o qual inexistente vedação para tratamento em instrumento coletivo e sob os auspícios do princípio da condição mais benéfica. Não há qualquer interferência em se ampliar a representação obreira que seja passível de afetar a isenção da comissão de representantes.

¹³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed São Paulo: LTR, 2002. v. 1, p. 484.

¹³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 234-235.

Tem-se, portanto, que instrumento coletivo pode dispor acerca da comissão de representantes para ampliar o direito de representação dos trabalhadores, mas não sobre o funcionamento da comissão se esta não integrar as negociações, assim como também não deve interferir com o processo eleitoral da comissão em nenhuma hipótese.

Apesar desse entendimento, alcançado a partir da análise legal, doutrinária e com base na natureza jurídica na negociação coletiva, não é necessário pesquisar muito para encontrar casos em que instrumento coletivo dispõe acerca da comissão de representante sem qualquer reserva.

Como exemplo, cite-se a Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020¹³⁶, firmada entre o SINDPD/DF (Sindicato dos Trabalhadores de Empresas e Órgãos Públicos e Privados de Processamento de Dados, Serviços de Informática, Similares e Profissionais de Processamento de Dados do DF) e o SINDESEI/DF (Sindicato Das Empresas de Serviços de Informatica do DF). O referido instrumento, sem a participação e anuência de qualquer comissão de representantes dos empregados nas empresas representadas, não apenas dispôs acerca do funcionamento das comissões, como foi além, estabelecendo o seguinte:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS.

As partes ajustam que na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho não será instituída a comissão de representantes dos empregados nas empresas, prevista nos arts. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e seus parágrafos da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, conforme autoriza o ART. 611-A, VII, do mesmo diploma legal.

Parágrafo único – Caberá, portanto, ao Sindicato Laboral representar os empregados, tendo em vista que hoje já se encontra estruturado e executa as atividades atribuídas pela Comissão de Representantes dos Empregados pela nova legislação.

Transformando a natureza do instituto da comissão de representantes de mista para uma de comissão sindical (se é que o sindicato efetivamente formou uma comissões dentro das empresas que atendam ao critério legal), o que o referido instrumento coletivo fez foi extinguir o direito dos trabalhadores à representação dentro da empresa e sem laços sindicais, em frontal ofensa ao artigo 11 da Constituição Federal e aos artigos 510-A, 510-B, §2º, e 510-C, §1º, da CLT.

Essa não parece a postura adequada ao ordenamento jurídico vigente, havendo fartura de argumentos para questionar o citado instrumento coletivo, inclusive judicialmente. Os

¹³⁶ Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, firmada entre o SINDPD/DF e o SINDESEI/DF. Disponível em: <<https://www.fecomerciodf.com.br/wp-content/uploads/2019/07/cct - sindesei x sindpd 2019-2020.pdf>>. Acesso em nov. de 2019.

trabalhadores das empresas abrangidas por ele e que preencham os requisitos legais podem optar por formar uma comissão alheia ao sindicato e que represente seus interesses perante a empresa de maneira mais próxima, rápida e isenta de interesses.

A resistência das comissões frente às possíveis investidas dos empregadores encontra crítica na posição de Marco Aurélio Serau Junior e Gabriela Varela de Oliveira, que alegam que as comissões “aparentam ter a finalidade de afastar o movimento sindical das negociações a serem feitas dentro das empresas, bem como de viabilizar o controle da representação dos trabalhadores, em uma clara perspectiva de *negação de luta de classes*”¹³⁷. Entretanto, o instituto das comissões não foi exatamente bem recebido pelas empresas, assim como conta com mecanismos relevantes de defesa e isenção.

Conforme já noticiado, o instituto das comissões de representantes nas empresas sofre previsível resistência, tanto por sindicatos, que sentem que estão perdendo espaço, quanto de empregadores, que devem observar mais uma previsão legal no já complexo arcabouço jurídico trabalhista, e uma que tem o condão de gerar despesas. Assim, sendo a instituição das comissões de representantes nas empresas um direito dos trabalhadores, permitir que ela seja extinta por negociação entre sindicatos patronais e obreiros é o mesmo que “pedir à raposa para cuidar do galinheiro”, como diz o ditado popular.

E mais, a regulamentação do art. 11 constitucional serve ao propósito de dinamizar as relações de trabalho, observando ao fenômeno internacional de queda da representatividade sindical e seguindo a também internacional tendência de busca por novas formas de representação que atendam às novidades do mercado. Atestando o caráter internacional dessa corrente, a “descentralização da negociação coletiva foi implantada na Grécia, na Itália, em Portugal, na Espanha e na França”¹³⁸.

Não se pode deixar de considerar que o avanço tecnológico e as novas formas de trabalho que se impõem implacavelmente também demandam novidades normativas (ou, no mínimo, nova interpretação de antigas normas) para assegurar a representação coletiva. Se os sindicatos, no Brasil, apresentam dificuldades para angariar associados entre os assalariados

¹³⁷ SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Gabriela Varela de. **As comissões de empresa como instrumento de clivagem do sindicalismo clássico da função de representação da classe trabalhadora.** In Revista trabalhista: direito e processo. – Ano 17, v. I, n. 60, abr. 2019. Brasília: Anamatra; São Paulo: LTR, 2019, p. 97.

¹³⁸ MACHADO, Sidnei. **A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 3, p. 246, jul./set. 2017.

regulares, quanto mais entre trabalhadores intermitentes, em tempo parcial, terceirizados, etc., o que indica a necessidade de inclusão de uma nova forma de organização negocial coletiva.

A atitude sindical aversiva é improdutiva e reativa à visão de que a reforma trabalhista teve por intenção a criação de mais um meio para enfraquecer os sindicatos. De todo modo, cabe-lhes atuar nas negociações coletivas para ir além do fixado em lei, obtendo melhorias, ampliando a quantidade de representantes, garantindo a representatividade frente às diferentes seções da empresa e dando efetividade à representação intraempresarial¹³⁹.

Em conclusão, rememora-se as críticas comumente tecidas às entidades sindicais mesmo antes de todas as últimas alterações legislativas e jurisprudenciais, valendo citar a narração de Lara Parreira de Faria Borges¹⁴⁰ de “A revolução dos bichos”, sobre como os sindicatos adquirem uma fala orwelliana nas negociações coletivas, assemelhando-se, na visão dos representados, ao empregador.

Essas críticas explicam a baixa representatividade das entidades sindicais e incitam a procurar alternativas. No Brasil, agora, as comissões de representantes se afiguram como alternativa aos sindicatos, mas é necessário tratar o instituto com o devido respeito para que ele se desenvolva e integre a cultura trabalhista de maneira orgânica e produtiva.

3.3. Previsões da Organização Internacional do Trabalho

Rememorando que são alguns dos pilares deste trabalho a delimitação da disciplina jurídica das comissões de representantes dos empregados nas empresas e a compatibilização das diferentes fontes de direito que regulam o instituto ou que dizem respeito a institutos relacionados, não se poderia deixar de verificar especificamente as disposições da Organização Internacional do Trabalho sobre a questão.

Nos capítulos anteriores, foram citadas diferentes normas da OIT sobre o tema, mas é pertinente reuni-las nesta seção, para fins didáticos, com o propósito de analisar minimamente a convencionalidade da Lei n.º 13.467/2017 e com o fito de aparar arestas no que diz respeito às convenções da entidade trabalhista internacional.

¹³⁹ SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. **A representação dos trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017.** In Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 145-166 – jan./jun. 2019, p. 156.

¹⁴⁰ **Trabalho, constituição e cidadania:** a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Organizadores: Gabriela Neves Delgado, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. São Paulo: LTr, 2014, pp. 405-409.

Forte nisso, é relevante repassar as disposições das Convenções nº 98, 135 e 154, assim como da Recomendação nº 143, todas da OIT. De início, esclarece-se que o Brasil ratificou todas as referidas convenções, sendo a Convenção nº 98 ratificada em 1952 e promulgada pelo Decreto nº 33.196¹⁴¹, de 19/06/1953; a Convenção nº 135, ratificada em 1990 e promulgada pelo Decreto nº 131¹⁴², de 1991; e a Convenção nº 154, promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994¹⁴³. A Recomendação nº 143 é adotada pela OIT desde 1975. Os instrumentos arrolados serão analisados cronologicamente (de acordo com a data de promulgação) com observações a respeito da comissão de representantes.

A Convenção nº 98 diz respeito à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, declarando, em seu art. 1º, que os trabalhadores gozarão de proteção contra atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. Não apenas os sindicatos são contemplados na proteção, como todas as organizações de trabalhadores e de empregadores, as quais devem ter assegurada a proteção contra ingerência de outras organizações, nos termos do art. 2º, item 1. O item 2 arrola espécies de atos de ingerência, sendo um deles o de colocar uma organização de empregados sob o controle de organizações de empregadores (por exemplo, um sindicato de categoria econômica, como ocorreu na antes citada Convenção Coletiva entre SINDPD/DF e SINDESEI/DF). A convenção nº 98 ainda estabelece o dever de criação de organismos que visem a assegurar o respeito ao direito de organização, assim como a adoção de medidas apropriadas a fomentar e promover a negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores.

A própria comissão de representantes na empresa é uma organização que visa a facilitar a negociação voluntária. Embora não tenha sido criada nenhuma entidade específica que diga respeito à comissão para vigiar a regularidade da sua aplicação e atuação, este encargo recai sobre as autoridades tradicionais de fiscalização trabalhista, como Ministério Público do Trabalho e Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

¹⁴¹ BRASIL. Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953. **Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em nov. de 2019.

¹⁴² BRASIL. Decreto nº 131 de 22 de maio de 1991. **Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acesso em nov. de 2019.

¹⁴³ BRASIL. Decreto nº 1.256 de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em nov. de 2019.

A Recomendação nº 143 dispõe sobre proteção e facilidades a serem dispensadas aos representantes de trabalhadores na empresa, expressão que compreende tanto representantes sindicais quanto representantes eleitos pelos empregados, cuja convivência deve ser em regime de cooperação. Já foi aventado que ambos os tipos de representantes contam com estabilidade, entretanto, deve-se considerar diversos outros pontos da R. 143 que não foram contemplados na Lei nº 13.467/2017. A saber, o item 6 estabelece que as medidas protetoras podem incluir a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego; a exigência de consulta a órgão independente, público, privado ou misto, ou de parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão; 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 trabalho; mecanismo que possibilite a reintegração do representante de trabalhadores com o recebimento de salários e manutenção dos direitos em caso de despedida sem justa causa; transferência do ônus da prova ao empregador quanto à comprovação de dispensa alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável nas condições de emprego de representantes de trabalhadores; reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua permanência na empresa em caso de redução de mão-de-obra.

Verifica-se, assim, que a CLT acobertou poucas possibilidades de proteção aos representantes de trabalhadores, limitando-se a estabelecer a estabilidade e a nomear critérios para a dispensa com justo motivo (art. 510-D, §3º), ainda assim, sendo questionável se a redação celetista atende à R. 143 como “definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes”. Embora o texto da Recomendação seja aberto, afirmando que medidas protetivas “podem” incluir as arroladas acima, apenas uma das opções foi implementada e de maneira medíocre.

O atendimento à R. 143 teria aperfeiçoado o texto legal e atendido a algumas das observações colocadas anteriormente nesta obra, a exemplo do tempo dos trabalhadores representantes nas atividades da comissão. O item 10 da Recomendação estabelece que deve ser concedido o tempo necessário durante o expediente e sem perda de salário ou benefícios, sendo que, na falta de disposição adequada (como é o caso), o representante deve poder requerer a qualquer representante da gerência da empresa a utilização do horário de trabalho para esse fim, o que não poderá ser negado sem motivo. Ainda, o item 10 (3) esclarece que poderão ser definidos limites razoáveis para o espaço de tempo concedido aos representantes,

nos moldes do que já exposto aqui, devendo haver responsabilidade na utilização do tempo de trabalho.

A Recomendação também traz dispositivos relevantes sobre as possibilidades da comissão, que incluem acesso a todos os locais de trabalho na empresa, quando for necessário ao desempenho das funções representativas (item 12), e acesso a representante da gerência com poder de decisão (item 13), devendo, também, ser disponibilizados materiais e informações necessários ao exercício das funções (item 16).

Nota-se que houve muitas omissões na lei, as quais demandam a utilização da Recomendação 143 da OIT para que se compreenda com exatidão as possibilidades da comissão, havendo também omissões cruciais que poderiam ter sido sanadas por uma atuação legislativa mais diligente na elaboração do texto.

A Recomendação nº 143 se conecta fortemente com a Convenção nº 135, que diz respeito à proteção dos representantes de trabalhadores e, no mesmo espírito da Recomendação, prega a coexistência das comissões e sindicatos em cooperação, sem que aquelas sejam utilizadas para o enfraquecimento destes, arrematando que a concessão de facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa. Seu trato da coexistência entre sindicatos e comissões eleitas é mencionado na doutrina¹⁴⁴, com especial nota à exclusividade da função sindical para empreender negociações coletivas, em verdadeiro desestímulo à invasão das comissões de representantes nesta seara¹⁴⁵.

A Convenção 135 e a Recomendação 143 também são reverenciados pela doutrina¹⁴⁶ no que diz respeito às prerrogativas e facilidades concedidas aos representantes dos trabalhadores, no que a CLT poderia tê-las observado melhor. Infelizmente, no silêncio da lei, mais uma vez haverá regulação de um tema pelo Judiciário, sendo questão de tempo a alteração ou substituição do Precedente Normativo 86 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, que estende as garantias do art. 543 da CLT aos representantes eleitos¹⁴⁷.

Por fim, a Convenção nº 154 se remete à Declaração da Filadélfia, cujo espírito foi estabelecer a justiça social como pedra angular na ordem jurídica internacional¹⁴⁸, para

¹⁴⁴ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al.]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 251.

¹⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 241.

¹⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed São Paulo: LTR, 2002. v. 1, p. 484-485.

¹⁴⁷ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al.]. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 253.

¹⁴⁸ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

reafirmar o compromisso da OIT com a negociação coletiva. Seu alvo, assim como das demais, vai além dos sindicatos para abranger diferentes formas de negociação e representação dos trabalhadores, tratando de maneira programática a respeito de incentivos à negociação coletiva e preservação da representação.

Analisados os instrumentos da OIT, o que se nota é o atendimento de alguns requisitos pela Lei nº 13.467/2017 quanto às comissões de representantes, e a omissão no que diz respeito a vários outros aspectos. A instituição das comissões definitivamente amplia a representação dos empregados, o que é homenageado em todas citadas normas internacionais, que não restringem sua abrangência às entidades sindicais. Todavia, o instituto das comissões carece de atenção quanto à sua coexistência frente aos sindicatos e às prerrogativas tanto da comissão quanto dos representantes, individualmente considerados.

O ponto mais produtivo das convenções e recomendações da OIT, no caso, é que agregam à escassa redação celetista, dando norte para a aplicação do instituto e devendo pautar tanto sua utilização prática como a constituição de uma jurisprudência concernente.

CONCLUSÃO

Seguindo a proposta delineada na Introdução e na seção 1, este trabalho analisou cada ponto do Título IV-A da CLT, conforme a Lei nº13.467/2017, à luz da doutrina pátria e internacional, da jurisprudência e das previsões da Organização Internacional do Trabalho, para desenhar a disciplina normativa atinente às comissões de representantes dos empregados nas empresas de maneira a conferir segurança jurídica e previsibilidade ao instituto. Foram ressaltados os aspectos positivos, assim como as omissões e os descaminhos incorridos pelo legislador, de maneira que o estudo serve de sugestão de utilização para uma norma mais completa e útil.

Nesse sentido, a quantidade de representantes foi dissecada, aferindo-se que o número indicado no art. 510-A da CLT pode não atender a certas empresas/categorias; a composição da comissão foi discutida sob a suspeita de não acolher a representatividade que dela se espera; o processo eleitoral e o mandato dos representantes foi verificado de acordo com cada dispositivo e numa aproximação à democracia política; os poderes da comissão foram analisados a partir da CLT, numa comparação com as funções sindicais e sem perder de vista todo o potencial que o instituto pode desenvolver, o qual permanece guardado na capacidade latente inexplorada pela regulamentação, podendo ser destrancado por negociação com o

empregador; as decisões da comissão de representantes foram perscrutadas sob a perspectiva da validade e legitimidade, assim como da possibilidade de impugnação; e também foram aventadas hipóteses em que a representação, na forma da lei e a princípio, deixa a desejar, quando se trata de trabalhadores não-empregados.

Com forte crítica à parcimônia do legislador ao regulamentar o tema, pecando pelo excesso de laconismo, fez-se necessário trazer para complementação diferentes fontes de direito, nacionais e internacionais. A utilização de analogia foi essencial para a complementação dos hiatos deixados pela lei, com ênfase na utilidade apresentada pela Norma Regulamentadora nº 5 do então Ministério do Trabalho e Emprego, a qual atende a instituto parêntese (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). De igual maneira, foi produtiva a análise e diversas referências à WCA (*Works Constitution Act*) da Alemanha, país em que o instituto é considerado mais desenvolvido e bem-sucedido, tendo servido de parâmetro em mais de uma ocasião. O WCA, em sua complexidade e completude, trouxe percepções avançadas sobre pormenores completamente ignorados na CLT.

Por outro lado, a análise da situação americana, que apresenta inúmeros obstáculos à implementação disseminada das comissões de representantes, demonstrou como é válida a preocupação com a isenção dos representantes, demonstrando como é preciso ter cautela com os recursos que serão empregados na viabilização da atividade da comissão pelo empregados, e com a preservação dos sindicatos, evitando-se disputas que enfraqueçam a representação obreira.

O instituto carece de estímulo legal para que as empresas o adotem voluntariamente, sendo ainda visto com preguiça pelo mercado, como mais uma burocracia trabalhista a ser cumprida e por um custo, quando poderia ter sido idealizado para uma implementação conjunta e produtiva entre setor econômico e trabalhadores. Por outro lado e agravando a situação, carece também de sanções por descumprimento e fiscalização específica, correndo o risco de deixar sem efeito a regulamentação de uma forma de representação mais moderna e versátil, que atenda à movimentação do mercado mundial, às novas formas de contratação e prestação de serviços e aos anseios dos novos trabalhadores, anseios que, no Brasil, não encontram deságue e permanecem represados na forma de baixa adesão sindical.

Por todo o estudo, ficou claro como os sindicatos repeliram o instituto desde o embrião, servindo-se de agentes políticos para buscar minar a competência das comissões de

representantes, a exemplo do artigo 510-E da CLT, incluído pela Medida Provisória nº 808/2017, cuja vigência foi encerrada, e do Projeto de Lei n.º 253 de 2019. Por um lado, busca-se preservar atribuições sindicais que em nenhum momento foram violadas e, por outro, procura-se contaminar a atuação da comissão com interesses eminentemente sindicais, validando as interferências da entidade sindical.

Consequência dessa mentalidade, previsivelmente, as negociações coletivas ainda refletem o desinteresse do capital na implementação do instituto e o demasiado interesse sindical no fracasso do mesmo, consubstanciado na formulação de instrumentos coletivos que esvaziam por completo o teor da lei, como exemplificado na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDPD/DF e o SINDESEI/DF em 2019/2020, pela qual empresas e sindicato de trabalhadores investiram este no papel da comissão, muito embora tal competência não fosse atribuição de nenhum dos entes envolvidos na negociação.

Por enquanto, a preocupação sindical com a concorrência para as negociações coletivas permanece inócua, pois, a despeito do potencial das comissões de representantes e da sua capacidade negocial em outros países, a Constituição Federal brasileira concede aos sindicatos a exclusividade no desempenho das negociações coletivas, pelo art. 8º, VI, e a CLT não transgrediu isso em lugar algum, deixando de arrolar tal competência no art. 510-B.

A exclusividade sindical para negociar foi notificada em diversos momentos, com fundamento constitucional, legal, doutrinário e convencional. Não obstante, também não se pode deixar de notar as possibilidades à frente do instituto, que emerge como opção num cenário cada vez mais volátil de relações trabalhistas.

Todas as argumentações trazidas também observaram a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho, em especial a Recomendação nº 143 e as Convenções nº 98, 135 e 154, todas ratificadas pelo Brasil, diplomas fartamente mencionados na doutrina referenciada e que servem de enchimento para atribuir densidade à regulamentação das comissões de empresa, cuidando de fomentar a negociação coletiva, assegurar a atuação dos representantes de trabalhadores, resguardar a atividade sindical e atendendo ao funcionamento eficiente das empresas.

Agora, a regulamentação do art. 11 constitucional existe, ainda que tímida e despreziosa, de maneira que não fomenta a utilização ampla do instituto e dificilmente esclarecerá impasses em casos reais em a ajuda de hermenêutica, analogia, direito comparado

e qualquer outra ferramenta que auxilie o jurista. Entretanto, elucubra-se que é apenas o segundo passo (o primeiro foi o art. 11 constitucional) em uma longa caminhada que o instituto das comissões de representantes dos trabalhadores na empresa vai percorrer no Brasil, tendo a seu favor a trajetória econômica e do mercado, assim como a inaptidão sindical para se adaptar à nova realidade social, o que se alia ao duro golpe que o sindicalismo recebeu pela extinção da obrigatoriedade das contribuições.

Quando chegar a hora de o instituto ser aplicado nas relações de trabalho de maneira geral, talvez seja necessário complementar a regulamentação, o que certamente passará por muitos pontos deste trabalho, que agora e até mudanças profundas no sistema de representação dos trabalhadores, serve para guiar a atuação dos diversos atores que entram em contato com o tema, especialmente o de juristas ávidos por respostas que o legislador não forneceu.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMANHA. **Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001**, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, las amended by Article 3 of the Act of 20 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 868).

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A representação dos trabalhadores na empresa e suas imbricações no âmbito da luta coletiva** = The representation of the workers in the company and its imbrications on the collective struggle. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 155, nov. 2017.

BEHRENS, Martin. **Still married after all these years** – union organizing and the role of works council in german industrial relations. 62 Indus. & Lab. Rel. Rev. 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 24 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em set. de 2019.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#anexo. Acesso em jul. de 2019.

BRASIL. Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953. **Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em nov. de 2019.

BRASIL. Decreto nº 131 de 22 de maio de 1991. **Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acesso em nov. de 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.256 de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em nov. de 2019.

BRASIL. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em out. de 2019.

BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em out. de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL, Câmara. Projeto de Lei n.º 253/2019, 2019. **Altera a redação do §1º do art. 510-C da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para regulamentar a formação da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados.**

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 269. DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO** (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-269>. Acesso em: 18 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 339. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO** (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 23 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF n° 324**, Plenário. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>>. Acesso em: out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958.252**, Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>>. Acesso em: out. 2019.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017**. 15ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CHIMENTI, Ricardo Cunha. **Direito eleitoral**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, firmada entre o SINDPD/DF e o SINDESEI/DF. Disponível em: <https://www.fecomerciodf.com.br/wp-content/uploads/2019/07/cct_-_sindesei_x_sindpd_2019-2020.pdf>. Acesso em nov. de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil-com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DRUTCHAS, Allison. **An American Works Council: Why It's Time to Repeal NLRA Section 8(a)(2)**, 93 U. Det. Mercy L. Rev. 29 (2016).

DWORKIN, Ronald. **“O Império do direito”**, São Paulo: Martins Fontes, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 5. ed. rev., amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 32-33.

IKAWA, Daniela R. **Hart, Dworkin e discricionariedade**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ln/n61/a06n61.pdf>. Acesso em 10 de set. de 2019.

KRIELE, Martin. **Introdução à teoria do estado: os fundamentos históricos da legitimidade do estado constitucional democrático**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2009.

MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos. **Direito eleitoral**. – 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018.

MACHADO, Sidnei. **A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 3, p. 239-250, jul./set. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MIRANDA, Fernando Hugo R. **A descentralização da negociação coletiva – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã**. Revista Ltr: São Paulo, SP, v. 76, n. 12, p. 1495-1503, dez. 2012.

MUELLER, Steffen. **Works Councils and Establishment Productivity**, 65 ILR Rev.: J. Work & Pol'y 880 (2012).

National Labor Relations Act of 1935, §8(a)(2). Disponível em: <<https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-or-dominating-union-section-8a2>>. Acesso em nov. 2019.

Neil Bucklew; Nicholas Jr. DiGiovanni; Jeffery D. Houghton; Anne Marie Lofaso, **Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils: A Key for U.S. Global Competitiveness**, 66 Drake L. Rev. 515 (2018).

Organização Internacional do Trabalho – OIT, **Recomendação nº 143**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm>. Acesso em 23 set. 2019.

PUGLISI, Maria Lúcia Ciampa Benhame. **Os representantes dos empregados na empresa - comissões de empregados nas empresas - a reforma trabalhista**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 9, p. 1136-1140, set. 2017.

SANTORO, Gabriel Henrique: **A crise de representatividade das entidades sindicais e a possibilidade de deflagração de greve pela comissão de empresa como forma de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 169. ano 42. p. 127-138. São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2016.

SANTOS, Afílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. **A representação dos trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017**. In Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 145-166 – jan./jun. 2019.

SCHMITT, Carl. **Legalidade e legitimidade**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Gabriela Varela de. **As comissões de empresa como instrumento de clivagem do sindicalismo clássico da função de representação da classe trabalhadora**. In Revista trabalhista: direito e processo. – Ano 17, v. I, n. 60, abr. 2019. Brasília: Anamatra; São Paulo: LTR, 2019.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Antônio Álvares da. **Conselhos de Empresa ou Comissões de Fábrica: uma proposta para o Brasil**. In: El derecho ante la globalización y el terrorismo : "Cedant arma togae" : actas del Coloquio Internacional Humboldt, Montevideo abril 2003 / coord. por Mario G. Losano, Francisco Muñoz Conde, 2004, ISBN 84-8456-052-X.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]. 2. ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. – (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v. 7). E-book. Disponível no site <https://proview.thomsonreuters.com/title.html?redirect=true&titleKey=rt%2Fmonografias%2F106225333%2Fv4.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3300000162260e027b3e085114#sl=0&eid=1e36e49719f2b8c940041c3aff0685e3&eat=%5Bbid%3D%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Acesso em setembro de 2019.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese apresentada para concurso de Professor Titular de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001.

SIMON, Henrique Smitd. **Direito, filosofia da linguagem e interpretação: o problema do decisionismo em Kelsen e Hart**. Belo Horizonte, MG: Argvmentvm, 2006.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de [et al]. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 147-203.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3 ed Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed São Paulo: LTR, 2002. v. 1.

Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Organizadores: Gabriela Neves Delgado, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. São Paulo: LTr, 2014.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado de Amsterdã**. 2 de out. de 1997. Disponível em:
<https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf>. Acesso em out. de 2019