

A REFORMA TRABALHISTA E A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO ÂMBITO DA EMPRESA

GASTON, Paula Cristina Alves¹

MIRANDA, Fernando Hugo Rabello²

SUMÁRIO

1 Introdução; 2 A representação dos trabalhadores nas empresas; 2.1 Experiência internacional; 2.2 A experiência nacional da representação dos trabalhadores; 2.2.1 Representação sindical; 2.2.2 Representação não-sindical; 2.2.3 Representação dual; 3 A reforma trabalhista e as mudanças acerca da representação dos trabalhadores nas empresas; 3.1 A comissão representativa dos trabalhadores na Lei nº 13.467/2017; 3.2 A representatividade dos trabalhadores como forma de redução do número de processos trabalhistas; 4 Aspectos relevantes trazidos pela Reforma Trabalhista acerca da representação dos trabalhadores na empresa; 4.1 Representação dual entre os sindicatos e os representantes dos trabalhadores; 4.2 O papel da comissão de representantes dos trabalhadores como mediadora de conflitos; 5 Considerações Finais; Referências.

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 assegura em seu artigo 11 o direito dos trabalhadores das empresas com mais de duzentos empregados de participarem da gestão da empresa e também de elegerem uma comissão representativa dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Trata-se de um meio de defesa dos interesses exclusivos dos trabalhadores de uma determinada empresa, ao contrário da representação sindical, onde os acordos e convenções coletivas destinam-se à normatização dos

¹ Paula Cristina Alves Gaston é advogada trabalhista e Pós Graduada em Direito Processual e Material do Trabalho.

² Fernando Hugo Rabello Miranda é Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), Mestre em Direito pela Université Toulouse 1 Capitole (França) e Advogado.

interesses da categoria, cuja amplitude contempla uma determinada base territorial, englobando toda e qualquer empresa onde hajam trabalhadores daquela categoria sindical. A inserção dos trabalhadores na gestão empresarial é importante não apenas para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas assegurados legalmente e também via convenções ou acordos coletivos de trabalho, mas também para o próprio empreendimento – uma vez que quanto melhores condições de trabalho, melhor tende a ser o nível de produtividade dos obreiros e menores também são os índices de Reclamações Trabalhistas ajuizadas. Contudo, a reforma trabalhista recém-aprovada nos leva a crer que poucos resultados práticos dela surgirão, visto que, da maneira como foi aprovada, vai contra os ditames internacionais de proteção ao direito sindical – especialmente a convenção nº 135 da OIT - e contra a própria Constituição Federal, por ser violadora ao seu art. 8º. Para que os exercícios das funções da comissão de representantes dos trabalhadores sejam realizados de modo eficaz é preciso que lhes sejam conferidas algumas facilidades e prerrogativas - tal como a disposição de tempo livre para exercer as funções da comissão de representação dos empregados – o que não foi previsto na Lei nº 13.467/2017.

PALAVRAS-CHAVE: Comissão Representativa dos Trabalhadores; Reforma Trabalhista; Representação Sindical.

ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 ensures in its article 11 the right of employees of companies with more than 200 employees to participate in the management of the company and also to elect a representative committee of workers for the sole purpose of promoting their direct understanding with employers . It is a means of defending the exclusive interests of workers in a given company, unlike trade union representation, where collective agreements and conventions are intended to regulate the interests of the category, the breadth of which encompasses a given territorial base, encompassing all And any company where there are workers of that union category. The inclusion of workers in business management is important not only to ensure compliance with legally guaranteed labor rights and also through conventions or collective bargaining agreements, but also for the enterprise itself -

since the better the working conditions, the better it tends to be The level of workers' productivity and lower are also the Labor Claims index filed. However, the recently approved labor reform suggests that few practical results will emerge from it, since, as it was approved, it runs counter to the international dictates of protection of trade union rights - especially ILO Convention 135 - Federal Constitution, for violating its art. 8th. In order for the functions of the committee of employees' representatives to be carried out efficiently, certain facilities and prerogatives must be conferred on them - such as the provision of free time to perform the duties of the staff representation committee - which has not been provided by the Law 13467/17.

KEYWORDS: Representative Workers Commission; Labor Reform; Trade Union Representation

1 Introdução

A Constituição Federal de 1988, adequando-se ao direito sindical já existente há bastante tempo em âmbito internacional passou a conferir aos trabalhadores o direito de participarem da gestão da empresa e também dos lucros e resultados³. Além disso, a Constituição também passou a prever que nas empresas com mais de duzentos empregados é um direito dos trabalhadores a eleição de um representante, cuja finalidade exclusiva é de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores⁴, objetivando alcançar, de forma mais simples, as reivindicações dos trabalhadores.

Apesar de a Constituição Federal prever o direito de os trabalhadores participarem da gestão da empresa e também de elegerem um representante, vislumbra-se que apenas muito recentemente foi editada lei que regulamenta tal previsão, qual seja: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

³ "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei." (Constituição Federal de 1988)

⁴ "Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores." (Constituição Federal de 1988)

Portanto, o presente artigo terá o objetivo de analisar a regulamentação da representação dos trabalhadores trazido ao ordenamento jurídico pela Lei da reforma trabalhista, a qual inseriu na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT o “TÍTULO IV-A: DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS”.

Trata-se de tema de extrema importância, uma vez que a tendência é que os números de reclamações trabalhistas tendem a crescer cada vez mais a cada ano que se passa, sendo que na maioria dos casos as demandas poderiam ser resolvidas sem o auxílio da Justiça Trabalhista, caso houvesse um meio de comunicação e negociação direto entre as empresas e os seus empregados.

Será realizada uma análise do direito estrangeiro para que seja aferido se o Projeto de Lei atende às necessidades dos obreiros e se trará efeitos positivos ao cenário jurídico-trabalhista brasileiro. Buscar-se-á em tal análise comparativa averiguar como a representatividade dos empregados face às empresas se dá em outros países.

2 A representação dos trabalhadores nas empresas

A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 7º, inciso XI, a participação dos empregados na gestão da empresa. O Direito à participação do trabalhador na gestão da empresa importa na abertura da gestão empresarial, onde o trabalhador deixa de ser um mero executor de ordens para a posição de coparticipe daquele processo produtivo⁵. Além de tal previsão, o legislador constituinte também inovou ao prever como direito dos trabalhadores o de serem representados por um de seus pares nas empresas que contarem com mais de duzentos empregados, previsão essa contida no artigo 11 da Carta Magna.

A finalidade da norma inserida na Constituição é de promover o entendimento direto entre a empresa e os obreiros sem que haja necessidade das partes de socorrerem-se à Justiça Trabalhista. Pode-se considerar a representação dos empregados nas empresas como um meio que se destina à defesa dos interesses daquele grupo trabalhadores.⁶

⁵ ARAÚJO, 2014, p. 509

⁶ “Organização dos trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é uma forma pela qual os empregados se unem, isto é, o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o aperfeiçoamento das relações de trabalho

Trata-se de um instrumento cujo objetivo é resolver, de imediato, os conflitos gerados entre as partes (empregador e empregado) sem que haja necessidade de interferência de outras partes naquela relação.

Devemos nos atentar ao fato de que nas empresas com mais de duzentos empregados a eleição de no mínimo um representante é assegurada segundo os ditames constitucionais. Por contrapartida a eleição não é assegurada nas empresas cujo número de empregados é inferior a duzentos – mas pode ser realizada caso as partes tenham interesse ou caso haja previsão expressa em convenção ou acordo coletivo do trabalho⁷.

A regulamentação da representatividade dos trabalhadores no Brasil teve como ponto de partida a Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada no Brasil por meio do Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991, a qual veda a prática de atos de discriminação que tenham o objetivo de atingir e prejudicar atividades como as exercidas pelos representantes dos trabalhadores.^{8 9}

internamente. [...] De qualquer modo, a representação é uma forma de manifestação dos trabalhadores perante o empregador, para tutela dos interesses individuais e coletivos, exercida indiretamente, uma vez que não o é pelo empregado mas sim por aqueles que têm o poder de falar em seu nome.” (NASCIMENTO, 2011, pgs. 1339/1340)

⁷ Segundo ensina Amauri Mascaro Nascimento: “A Constituição Federal (1988) assegura aos trabalhadores, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante. A ideia é de uma representação não sindical. A Constituição fixou um mínimo. Nada impede que a empresa admita um representante por estabelecimento com mais de 200 empregados ou, mesmo, até mais de um representante; pela lei constitucional de 1988, qualquer que seja o número de empregados, só haverá um representante. No caso de grupo de empresas, a se considerar que do grupo cada unidade é uma empresa, a representação se fará em cada empresa, separadamente” (NASCIMENTO, 2011, p. 1347)

⁸ Defendendo a estabilidade provisória dos representantes eleitos, o Ministro Marco Aurélio Mello já afirmou que: “A garantia de emprego do representante de empregados tem resguardo maior do que o decorrente da socialmente justificável construção jurisprudencial, uma vez que a nova Carta não só consagra a figura - art. 11, como também a viabiliza, em perfeita sintonia, aliás, com velha máxima segundo a qual a outorga de qualquer direito deve vir acompanhada dos meios indispensáveis ao exercício, sob pena de verdadeira denegação. [...] De nada adiantaria a previsão constitucional em torno da figura do representante dos empregados, caso não se proporcionasse a estas condições de atuar de forma desinibida, ou seja, sem receio de sofrer represálias, isto por posicionar-se na contramão dos interesses do tomador dos serviços.” (MELLO, 1989, p. 146)

⁹ Segundo asseverou Alice Monteiro de Barros: “Acontece que o Brasil, em 1991, ratificou a Convenção 135 da OIT, que assegura a esses representantes a garantia de emprego, autorizando sua reintegração na hipótese de dispensa injusta. Mesmo assim, seria necessário que a legislação ordinária ou as normas coletivas dispusessem a respeito do prazo dessa garantia, sua extensão ao suplente, se houver, necessidade de inquérito para apreciação de falta grave, rol de suas atribuições e atuação.” (BARROS, 1998, p. 188)

A Convenção nº 135 da OIT também prevê que aos representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa devem ser concedidas facilidades na empresa para que as suas funções venham a ser cumpridas de modo rápido e eficiente, garantindo eficácia às reivindicações dos trabalhadores¹⁰.

Em atendimento à previsão contida na Convenção nº 135 da OIT de que deve ser vedada a dispensa discriminatória dos representantes dos trabalhadores, o TST, por meio do Precedente Normativo nº 86, entendeu que aos representantes eleitos pelos trabalhadores nas empresas que contem com mais de duzentos empregados estendem-se as garantias previstas no artigo 543, e seus parágrafos, da CLT.

Com o objetivo de sanar a omissão legislativa referente aos representantes dos trabalhadores nas empresas foi criado o Projeto de Lei nº 6787/2016, apresentado pelo Poder Executivo em 23/12/2016, cujo objetivo era a inserção do artigo 523-A¹¹ na Consolidação das Leis Trabalhistas – com vistas a regulamentar o direito dos trabalhadores à eleição de seus representantes, bem como assegurar a estabilidade provisória do trabalhador eleito para tal finalidade.

Segundo expôs-se na fundamentação do referido PL, “a experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há

10 “ARTIGO 2º

1 - Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-se o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2 - Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3 - A concessão dessas facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa interessada.” (Convenção nº 135 da OIT)

11 Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios: I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição; II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato. § 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências: I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e II - o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias. (Projeto de Lei 6787/2016).

vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica.”¹² De fato, aponta-se que a organização dos trabalhadores na empresa com o objetivo de atuar na defesa de seus interesses perante o empregador reporta-se ao período inicial de formação do direito do trabalho, antes mesmo do pleno desenvolvimento da sociedade empresarial e com grande amplitude no período recente.¹³

Com a aprovação da reforma trabalhista, a representação dos trabalhadores na empresa passou a ser prevista nos arts. 510-A a 510-D da CLT, os quais serão detalhados em momento oportuno.

A inserção dos trabalhadores na gestão empresarial é importante não apenas para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas assegurados legalmente e também via convenções ou acordos coletivos de trabalho, mas também vislumbra-se a sua importância para o próprio empreendimento – uma vez que quanto melhores condições de trabalho, melhor tende a ser o nível de produtividade dos obreiros e menores também são os índices de Reclamações Trabalhistas ajuizadas.

Segundo o Ministro do Trabalho e do Emprego¹⁴, Ronaldo Nogueira de Oliveira, a plena atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, que poderá se antecipar e resolver o conflito antes que o passivo trabalhista ganhe volume e seja cobrado judicialmente, e para os empregados, que terão as suas demandas atendidas ainda durante o período do contrato de trabalho.

Contudo é preciso que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista sejam devidamente analisadas e para que isso seja possível passa-se ao estudo da experiência nacional e internacional acerca do tema.

2.1 Experiência internacional

A questão da representatividade dos empregados na empresa é relativamente recente no Brasil, razão pela qual faz-se necessário o uso da experiência internacional como parâmetro para o estudo da relevância e aplicabilidade de tal tema.

¹² Fundamentação do Projeto de Lei 6787/2016.

¹³ NASCIMENTO, 2011, p.1338.

¹⁴ Fundamentação do Projeto de Lei 6787/2016

A OIT baseada na legislação internacional, principalmente nos países europeus, vem fixando desde 1971 o entendimento de que é necessária a representação dos trabalhadores nas empresas e a sua respectiva proteção, o que o fez com a supracitada Convenção nº 135/1971 e com a Recomendação nº 143/1975, a qual adota proposições referentes à proteção e a facilidades concedidas a representantes de trabalhadores na empresa.

Na Itália, aponta-se que a representação dos trabalhadores no local de trabalho teve origem nas comissões internas, as quais surgiram no início do século XX, mais especificamente na greve geral de 1904. Essas comissões foram regulamentadas, pela primeira vez, em 1906, a partir do acordo firmado entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a fábrica de automóveis Itala, de Turim¹⁵.

A Constituição de 1948 prevê a possibilidade de os trabalhadores participarem da gestão empresarial, sendo que a representatividade dos empregados nas empresas possui uma estrutura diversificada dos sindicatos, os quais são dotados uma estrutura mais burocrática do que as entidades representativas dos trabalhadores¹⁶. Essa é a previsão contida no art. 46 da Constituição Italiana¹⁷.

Previsão semelhante também pode ser encontrada na Constituição Espanhola de 1978, a qual incumbe a promoção das formas de participação dos empregados nas empresas aos poderes públicos¹⁸.

O Estatuto dos Trabalhadores da Espanha prevê em seus arts. 62 e seguintes, que os representantes dos trabalhadores na empresa serão eleitos por sufrágio direto e secreto. Os representantes dos trabalhadores são encarregados de receber informações trimestrais, pelo menos sobre a evolução do lucro geral do setor econômico a que pertence a empresa, sobre a situação da produção e vendas

¹⁵ AZEVEDO, 2014, p. 20

¹⁶ OLIVEIRA NETO, 2011, p. 1

¹⁷ "Articolo 46. Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende." (Costituzione della Repubblica Italiana)

¹⁸ Artículo 129

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. (Constituição espanhola de 27 de dezembro de 1978)

da entidade, sobre seu programa de produção e evolução provável do emprego na empresa. Eles são responsáveis, ainda, pela manifestação quanto às decisões adotadas pelo empregador no tocante à redução da jornada laboral, transferência parcial ou total das instalações. Devem ser informados sobre todas as sanções impostas por faltas muito graves, assim como ter conhecimento trimestralmente dos índices de acidente de trabalho e enfermidades profissionais e suas consequência, absenteísmo e suas causa, sinistros, estudos de ambiente de trabalho.¹⁹

Vislumbra-se, portanto, que em ambos os países citados os representantes dos trabalhadores atuam em conjunto com o sindicato apurando informações relevantes para a atuação daquele, sem, contudo, englobar as suas funções primordiais.

2.2 A experiência nacional da representação dos trabalhadores

No Brasil, os sindicatos são os principais representantes dos trabalhadores, agindo de modo a coordenar e defender os interesse de uma determinada classe de trabalhadores. Segundo a previsão contida no art. 8º, III, da Carta Magna, cabe à entidade sindical defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, seja em questões judiciais ou administrativa.

Vislumbra-se, portanto, que a Carta Magna confere legitimidade para a que a atuação dos sindicatos seja realizada de modo eficaz, e essa legitimidade pode ser atribuída às lutas políticas e sindicais ocorridas durante o período constituinte à sua proximidade com os direitos trabalhistas.

Contudo a representação dos empregados pode ser realizada de diversas formas – legal ou voluntária; individual ou coletiva – abrangendo todos os trabalhadores de uma determinada categoria, apenas os associados ao sindicato ou apenas os empregados de uma determinada organização²⁰.

A representação, sob os pilares do Direito Civil, consiste na capacidade conferida a alguém para agir ou administrar interesses em nome de um terceiro²¹.

¹⁹ MARTINS, 2010, p. 777

²⁰ BRITO FILHO, 2012, p. 300

²¹ BARROS, 1998, p. 179

O representante é quem atua em nome de outrem defendendo os seus interesses. Aponta-se ainda que, no âmbito sindical, a atuação se dá por meio de canais legalmente instituídos para a proteção de interesses coletivos da categoria, e não para a defesa de direitos alheios²².

A Organização Internacional do Trabalho na Convenção nº 135 prevê que o termo "representante dos trabalhadores" contempla tanto os representantes sindicais como os representantes eleitos pelos trabalhadores²³.

Observa-se, portanto, que a OIT reconhece que a representação dos trabalhadores pode ser realizada em duplicidade: pelo sindicato e por organismos não sindicais²⁴. Essa forma de representação é adotada por grande parte dos países, incluindo o Brasil e a Itália²⁵.

Acerca das diferenças existentes em ambos os tipos de representação, Brito Filho aponta que:

- 1) os representantes sindicais têm vinculação direta com uma entidade sindical, podendo ou não ter sido escolhidos, diretamente, pelos trabalhadores e, os não sindicais, por sua vez, têm esta vinculação direta estabelecida com os próprios trabalhadores; muito embora possam manter vínculo com uma entidade sindical e 2) a atuação dos representantes sindicais é exercida tanto dentro como além dos limites da empresa, enquanto a dos representantes não sindicais é, via de regra, exercida nos limites da empresa²⁶.

Para a doutrina pátria, na representação sindical prevalece o caráter associativo, sendo importante a distinção entre os trabalhadores sindicalizados ou não; por sua vez, na representação não sindical todos os trabalhadores em uma

²² NASCIMENTO, 2005, p. 188

²³ Nesse sentido o artigo 3º da citada Convenção: "Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos."

²⁴ BRITO FILHO, 2012, p. 303.

²⁵ KAUFMANN, 2005, p. 389.

²⁶ BRITO FILHO, 2012, p. 304

determinada empresa estão abrangidos pela representação, independente de sindicalização²⁷.

A Carta Magna agregou em seu texto a representação dual dos trabalhadores: sindical e extrassindical (denominada também de unitária ou eleita)²⁸. Portanto, acredita-se que é de extrema importância tecer considerações acerca de cada uma das formas de representação, bem como da representação dual, para em seguida adentrar nas modificações quanto à representação dos trabalhadores trazida com a reforma trabalhista.

2.2.1 Representação sindical

A representação sindical, em um nível empresarial, é praticada pelas delegacias ou seções sindicais, as quais encontram-se previstas nos artigos 517, § 2º, e 523 da CLT²⁹.

Atualmente esses órgãos sindicais são os meios pelos quais os trabalhadores e a direção do sindicato se comunicam. São responsáveis, ainda, pela intermediação no tocante aos assuntos laborais entre os sindicalizados e os seus empregadores.

A representação sindical interna é realizada pelo delegado sindical, sendo a seção sindical, ou delegacia sindical, responsável pela figura colegiada. Os deveres dos representantes sindicais são delimitados pelo regramento interno da entidade.

Para que os dirigentes sindicais eleitos possam exercer as suas funções com propriedade a CLT lhes garante estabilidade provisória e inamovibilidade, conforme prevê o art. 543 da CLT³⁰.

²⁷ KAUFMANN, 2005, p. 386

²⁸ KAUMANN, 2005, p. 367

²⁹ Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

[...]

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 523 - Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia

Tais garantias não se estendem aos delegados sindicais, pois eles não são eleitos, mas sim indicados pelos sindicatos para o exercício da função (conforme art. 523 da CLT). Portanto não se enquadram nos termos do § 4º do art. 543 da CLT - esse entendimento é confirmado pela OJ 369 da SDI-1 do TST.³¹

Com isso, observa-se que a atuação dos delegados sindicais acaba sendo fragilizada, uma vez que estes não são detentores da estabilidade laboral³² e estão suscetíveis à prática de atos abusivos por parte dos empregadores.

2.2.2 Representação não-sindical

A representação não-sindical também é prevista na Constituição Federal, mais especificamente nos artigos 7º, XI e artigo 11. Ela é prevista também na Lei nº 7.783/1989, a qual prevê que a assembleia geral dos trabalhadores definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços³³.

Essas formas de representação dos trabalhadores podem ser apontadas como um meio de resolução de conflitos entre os trabalhadores e seus empregadores quando o ente sindical inexistente ou não trata corretamente do

³⁰ Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

³¹ 369. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008) O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

³² Sobre o papel dos delegados sindicais, Leôncio Martins Rodrigues (2009, p. 209) aponta que: "Os sindicatos têm seus próprios representantes, os "delegados sindicais", que habitualmente representam entre trinta e cinquenta trabalhadores. **Têm papel limitado, de distribuição de material sindical e de apoio aos conselhos das empresas.** Os delegados sindicais devem, antes apoiar do que controlar os conselhos, embora às vezes possam ocorrer conflitos entre eles. Mas podem, em conjunto, tomar decisões que envolvam, por exemplo, questão de emprego, sem necessidade formal de antes procurar a aprovação do sindicato."

³³ Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços. [...] § 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação. (Lei nº 7.783/1989)

assunto³⁴. Para que se mantenha o foco no assunto central do presente artigo, será analisada apenas a figura do representante eleito pelos trabalhadores.

O art. 11 da Constituição Federal assegura que um representante dos empregados seja eleito com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Trata-se de uma representação desvinculada da atuação do sindicato, mas que deve com aquela coexistir de modo a não ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e também para incentivar a cooperação.

Segundo prevê o Precedente Normativo nº 86, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, do TST, aos representantes eleitos diretamente nas empresas que contem com mais de 200 empregados são conferidas as mesmas garantias previstas no art. 543, § 3º, da CLT - o qual veda a dispensa do representante a partir do momento do registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato.

Essa orientação jurisprudencial encontra-se em consonância com a previsão contida no artigo 1º da Convenção nº 135 da OIT, a qual prevê que os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los por sua qualidade ou suas atividades como representante dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais.

Ante à inexistência de norma legal regulamentadora do art. 11 da Carta Magna, o Ministério Público do trabalho editou a "Notificação recomendatória, de âmbito nacional, nº 1/2011", onde traz, dentre outras, as seguintes recomendações aos empregadores e aos sindicatos das categorias profissional e econômica:

1. ABSTER-SE de praticar atos que comprometam a eficácia do art. 11, CF, inclusive criação de quaisquer dificuldades no sistema de representação por empresa ou que inviabilizem a realização de eleições para a escolha de representantes pelos trabalhadores;
2. ADOTAR providências para realização das eleições para escolha de representantes dos trabalhadores, assegurando os meios necessários ao processo democrático;
3. RESPEITAR a decisão democrática dos trabalhadores, assegurar garantias aos representantes eleitos e possibilitar o exercício das suas funções, dentre outras previsões da Convenção nº 135 da OIT, e da legislação correlata;

³⁴ KAUFMANN, 2005, p. 366

4. ESCLARECER os seguintes pontos, dentre outros que as categorias entendam convenientes, no caso de negociação coletiva sobre a representação de trabalhadores:

4.1 Definição do número de trabalhadores que representarão os demais, no âmbito das empresas, prevendo a proporção em face do quadro de empregados, não podendo ser inferior à razão de 1/200 (01 representante por quadro de 200 trabalhadores); [...]

Essa notificação recomendatória, apesar de ser importante, é incipiente, visto que não regulamenta completamente a representação dos trabalhadores nas empresas.

2.2.3 Representação dual

Conforme observou-se acima, no Brasil os empregados podem ser representados por entes sindicais e não sindicais. A representação por parte do sindicato é denominada representação sindical ou coletiva, e geralmente é concretizada pela figura singular do delegado sindical ou pela figura coletiva da seção ou delegacia sindical na empresa, a fim de servir, basicamente, como fiscal do cumprimento de normas coletivas de interesse da categoria profissional e como instrumento de encaminhamento de reclamações, porta-voz de novas reivindicações.³⁵

Já a representação dos trabalhadores por seus pares é denominada representação unitária ou não-sindical. Tais entidades são criadas de modo a melhor tratar de problemas, antes esquecidos ou deixados de lado pela estrutura oficial sindical, relacionados ao dia-a-dia do trabalhador nos locais de trabalho.³⁶

A Constituição Federal, ao permitir a representação dos trabalhadores tanto pelos sindicatos como pelas comissões de representantes, admite o que se denomina de representação dual, ou seja: formada pela representação sindical e não sindical. Contudo, é importante destacar que é competência exclusiva do ente sindical as negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88) e a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III, CF/88).

³⁵ KAUFMANN, 2012, p. 238.

³⁶ KAUFMANN, 2012, p. 239.

Por sua vez, a comissão de representantes dos trabalhadores, segundo a doutrina trabalhista³⁷, detêm as seguintes prerrogativas no local de trabalho: (a) direito de informação – deve o empregador apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta – os trabalhadores devem ser previamente consultados acerca de determinadas matérias; (c) direito de controle – os representantes dos trabalhadores devem fiscalizar as decisões empresariais e acompanhar a observância dos instrumentos coletivos de trabalho; (d) direito de co-gestão – os empregados têm direito de participarem da administração empresarial.³⁸

Portanto, resta claro que no Brasil é vedada a realização de acordos intra-empresa com o patrono em tudo aquilo o que diz respeito aos direitos trabalhistas dos empregados, servindo a comissão de representantes dos trabalhadores como mero instrumento de informação, consulta, fiscalização e co-gestão empresarial.

Visando conferir um caráter de maior autonomia às comissões de representação dos trabalhadores, bem como regulamentar o art. 11 da Carta Magna, foi introduzida na Lei nº 13.467/2017, lei da reforma trabalhista, o Título IV-A, que cuida da representação dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados.

3 A reforma trabalhista e as mudanças acerca da representação dos trabalhadores nas empresas

3.1 A comissão representativa dos trabalhadores na Lei nº 13.467/2017

Conforme falou-se anteriormente, a Constituição Federal trouxe em seu art. 11 o direito dos empregados de elegerem um representante com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o empregador. Entretanto,

³⁷ Segundo aponta Kaufmann (2012, p. 206): "Tradicionalmente, a doutrina internacional e nacional aponta, em termos de participação, a existência de quatro direitos que a integram, com intensidades diferentes, a saber: (i) de informação; (ii) de consulta; (iii) de co-decisão; e de (iv) co-gestão."

³⁸ FLEURY, 2017, p. 41

apenas em 2017 foi criada uma lei que regulamentasse o artigo constitucional que, apesar de ter eficácia plena³⁹, era muito pouco aplicado.

Com a criação da Lei nº 13.467/2017, a qual reforma a CLT e que entrará em vigor em novembro de 2017, foi regulamentado o referido art. 11 da Constituição Federal de 1988. Tal regulamentação foi inserida na CLT no Título IV-A, mais especificamente nos artigos 510-A a 510-D.

O art. 510-A prevê que a eleição da comissão representativa dos empregados será assegurada nas empresas que contarem com mais de duzentos empregados, sendo que a sua finalidade será de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Observa-se que essa nova previsão legal (bem como a previsão Constitucional) acaba deixando de lado a representatividade dos trabalhadores por seus pares nas micro, pequenas e médias empresas, as quais respondem por aproximadamente 52% (cinquenta e dois por cento) dos empregos com carteira assinada⁴⁰, sendo que a média de trabalhadores por empresa em 2014 era de 26 (vinte e seis) trabalhadores⁴¹. Portanto a reforma trabalhista no tocante à representatividade dos trabalhadores apenas trará alguma eficácia para a menor parte dos trabalhadores no Brasil, os quais são empregados em grandes empresas.

Ao excluir a representatividade dos trabalhadores nas micro, pequenas e médias empresas, a reforma trabalhista acaba corroborando com um crescimento cada vez maior de reclamações trabalhistas que poderiam ser evitadas com a existência do representante dos trabalhadores – propiciando o crescimento do passivo trabalhista que muitas vezes acaba levando tais empresas à falência.

Quanto à composição da comissão representativa, o § 1º do art. 510-A prevê que a comissão será composta por três membros caso a empresa conte com mais

³⁹ Segundo aponta Sergio Pinto Martins: “É autoaplicável o art. 11 da Lei Maior, pois ela não faz referência à necessidade de a lei regular a representação dos trabalhadores nas empresas. Ao contrário de outros comandos constitucionais, o art. 11 da Lei Magna não dispõe que a representação dos trabalhadores nas empresas será feita “na forma da lei”. Entretanto, apesar de o mandamento constitucional ser norma de eficácia plena, necessita ser complementado no que diz respeito, por exemplo, à duração do mandato, à estabilidade, às facilidades para cumprimento do mister constitucional confiado, ao número de representantes em empresas que tenham muitos empregados, como mais de 1.000, à possibilidade de reeleição etc.” (MARTINS, 2010, p. 778)

⁴⁰ Informação disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acessado em 26/07/2016.

⁴¹ Informação disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/images/ibge.jpg>. Acessado em 26/07/2016.

de duzentos e até três mil empregados. Nas empresas que tenham mais de três mil e até cinco mil empregados a comissão dos representantes será composta por cinco membros. Já nas empresas com mais de cinco mil empregados, a comissão de representante dos trabalhadores contará com 7 (sete) membros.

Caso a empresa tenha empregados em mais de um Estado, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, sendo a composição realizada nas mesmas formas supracitadas.

As atribuições da comissão de representantes dos empregados encontram-se estabelecidas no art. 510-B e são as seguintes: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

Por sua vez, o § 1º do art. 510-B, estabelece que as decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples, sendo que a sua atuação será organizada de forma independente, conforme prevê o § 2º do mesmo artigo.

Alguns críticos à mudança trazida pela Reforma Trabalhista apontam que as atribuições concedidas às comissões de representantes dos empregados concorrem claramente com as atribuições dos sindicatos, indo de encontro à previsão contida no art. 8º, III, da Constituição Federal, o qual prevê que compete aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Contudo, as comissões de representante dos empregados não terão as mesmas salvaguardas que são atualmente previstas para os sindicatos, o que torna difícil crer que as funções de fiscalização das condições

de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho serão desempenhadas de forma efetiva.⁴²

Segundo o entendimento exarado pelo Procurador-Geral do Trabalho na Nota Técnica nº 8/2017, a Constituição Federal em seu artigo 8º deixa clara a titularidade da representação da categoria pelo ente sindical, razão pela qual fixa como obrigatória a participação do sindicato nas negociações e, dessa forma, a regulamentação da figura do representante dos trabalhadores da empresa deve amoldar-se, com absoluta harmonia, às normas do art. 8º, que disciplinam a estrutura sindical brasileira.⁴³

O Procurador-Geral do Trabalho ainda aponta que:

Em nenhuma hipótese pode o legislador ordinário utilizar a regulamentação do artigo 11 da Constituição para esvaziar o poder de representação sindical, inclusive com a criação de estrutura paralela de representação profissional que implique concorrência com o ente sindical, que atua na base territorial da empresa na qual há a comissão.

É o que faz a proposta de lei, ao atribuir aos representantes dos trabalhadores atribuições para encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (art. 510-B, VI e VII). Norma desse jaez sofre de irremediável vício de finalidade, porque voltada a enfraquecer a organização sindical, constituindo por isso legislação abusiva e inconstitucional.⁴⁴

Indo adiante na análise das modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, passa-se a apresentar a forma de realização da eleição da comissão dos trabalhadores. Segundo prevê o art. 510-C: "a eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura." A comissão eleitoral será formada por cinco empregados que não estejam concorrendo, aos quais incumbirá a função de organizar e acompanhar o processo seletivo.

Observa-se ainda que, segundo prevê o § 1º do art. 510-C, será vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo seletivo dos representantes dos trabalhadores. O objetivo dos legisladores com a inserção § 1º

⁴² DIEESE, 2017, p. 11

⁴³ FLEURY, 2017, p. 38

⁴⁴ FLEURY, 2017, p. 39

do artigo supra, foi o de tornar a eleição imparcial às ingerências externas. Contudo, acredita-se que surtirão efeitos contrários aos pretendidos, haja vista que os empregados estarão sujeitos à ingerência da própria empresa, que poderá agir de forma coerciva para intimidar os trabalhadores e fazer prevalecer o interesse próprio.

Criticando a norma trazida pelo § 1º do art. 510-C, o Procurador-Geral do Trabalho aduz que:

A norma do art. 510-C, § 1º, que exclui expressamente a interferência do sindicato no processo eleitoral da comissão de representantes, afronta diretamente a prerrogativa de representação sindical da categoria (art. 8º, III), contrariando a premissa constitucional de que a eleição democrática de representantes dos trabalhadores constitui direito da categoria profissional, cuja defesa a Constituição atribuiu aos sindicatos, não podendo ser afastada por norma ordinária.⁴⁵

Além de os sindicatos terem sido excluídos da participação nas eleições dos representantes dos trabalhadores, o mandato conferido aos membros da comissão eleita é de apenas um ano, sendo vedada a sua reeleição nos próximos dois anos subsequentes, conforme art. 510-D e § 1º da Reforma Trabalhista. A estabilidade no trabalho (exceto nas demissões fundadas em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) é de até um ano após o fim do mandato.

Diante do pequeno período de estabilidade no trabalho gozada pelos membros da comissão dos representantes dos trabalhadores, acredita-se que poucos resultados práticos surgirão, uma vez que ao contrariar os interesse do empregador o empregado correrá o risco de ser demitido após o período estável.

Outra regra que se acredita que irá atrapalhar o bom funcionamento do trabalho da comissão dos representantes dos trabalhadores é a norma inserta no art. 510-D, § 2º, o qual prevê que: "o mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções." Depreende-se de tal artigo que o funcionamento da comissão deverá ser realizado em período fora da jornada de trabalho, o que acarretará em inviabilização da atuação da comissão.⁴⁶

⁴⁵ FLEURY, 2017, p. 40

⁴⁶ Nesse sentido a nota técnica do Dieese "ao estabelecer que "o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções", subentende-se que os

3.2 A representatividade dos trabalhadores como forma de redução do número de processos trabalhistas

No ano de 2016 foram ajuizadas mais de 3 milhões de novas ações trabalhistas, representando um crescimento de 13% (treze por cento) referente ao ano de 2015, ou seja: uma exacerbada e crescente demanda.

Portanto, revela-se de extrema importância a criação de meios – inclusive legais – pelos quais possam ser resolvidos os problemas entre empregado e empregador enquanto perdurar a relação de emprego.

Contudo acredita-se que a nova norma trazida pela Reforma Trabalhista pouco contribuirá para a redução do grande quantitativo de reclamações trabalhistas ajuizadas anualmente, sendo que vários são os motivos para a sua ineficácia nesse sentido. Explica-se:

a) A Lei nº 13.467/2017 estabelece que “o mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções”. Portanto as funções dos empregados membros da comissão deverão ser realizadas normalmente, não sendo destinada uma porção de tempo da jornada de trabalho para a reunião da comissão. Com isso, acredita-se que serão infrutíferas as tentativas de reuniões dos membros da comissão, uma vez que estes deverão destinar uma parte do seu tempo de descanso diário para tratar de questões relacionadas ao mandato.

Acrescenta-se ainda que a norma supracitada viola o art. 2º, 1, da Convenção 135 da OIT, o qual prevê que: “facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções. O conteúdo do art. 2º da Convenção 135 da OIT também é mencionado no verbete 1.099 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que estabelece que os Estados-Membros ratificantes devem proporcionar facilidades apropriadas na empresa com o objetivo permitir que os representantes dos trabalhadores desempenhem de forma rápida e

empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores.” (DIEESE, 2017, p.12)

eficaz as suas funções, de maneira que não prejudique o funcionamento da empresa interessada.

Portanto, ao não conceder um período de tempo durante a jornada de trabalho para a realização dos trabalhos da comissão de representação dos trabalhadores, a nova lei vai contra a Convenção ratificada Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991, e que se encontra em vigor atualmente.

b) O regramento trazido pela Lei nº 13.467/2017, especialmente nos artigos 510-A a 510-D, apenas valerá para as empresas que contem com mais de 200 (duzentos) empregados. Conforme falou-se anteriormente, a média de trabalhadores por empresa era de 26 (vinte e seis) em 2014. Portanto, a esmagadora maioria de empresas continuará não elegendo um representante dos trabalhadores.

O art. 510-A, § 1º, inciso I, prevê que a comissão será composta por três membros nas empresas que contarem com mais de duzentos e até três mil empregados, o que corrobora, ainda mais, a necessidade da destinação de um período específico da jornada de trabalho para a realização dos seus trabalhos, uma vez que é praticamente impossível que os interesses de até três mil empregados sejam resguardados por uma comissão de apenas três membros que precisará se reunir em horário separado da jornada de trabalho diária.

c) A Lei nº 13.467/2017 apenas confere aos membros da comissão a impossibilidade de serem demitidos de forma arbitrária durante o período do mandato e no ano posterior ao seu encerramento. Contudo, a estabilidade durante o período mandatário foi relativizada pelo art. 510-D, § 3º, que prevê a possibilidade de demissão dos mandatários caso a dispensa seja fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Observa-se que com isso a Lei nº 13.467/2017 confere aos representantes eleitos alguns dos poderes que antes eram destinados apenas aos sindicatos, mas não confere aos representantes as mesmas salvaguardas destinadas aos sindicatos, o que torna a sua atuação ainda mais fragilizada.

Para que os exercícios das funções da comissão de representantes dos trabalhadores sejam realizados de modo eficaz é preciso que lhes sejam conferidas algumas facilidades. Nesse sentido, Marcus Kaufmann aponta algumas das garantias que devem ser concedidas aos representantes para o pleno desenvolvimento de suas funções:

- (i) o desfrute, sem prejuízo do salário, encargos sociais ou outras vantagens, do tempo livre necessário, que poderia ser limitado razoavelmente de modo a não prejudicar o bom funcionamento da empresa (§ 10, itens 1 e 3) e que poderia ser usufruído mediante uma licença concedida pelo supervisor imediato ou de outro competente representante da direção, nomeado para tal mister, antes de se fazer uso do tempo livre durante as horas de trabalho, que não poderia ser negado a não ser por um justo motivo (§ 10, item 2);
- (ii) o desfrute do tempo livre necessário para assistir a reuniões, cursos de formação, seminários, congressos e conferências sindicais (§ 11, item 1), sem prejuízo do salário, encargos sociais ou outras vantagens, sendo que a questão de determinar a quem corresponderiam os ônus resultantes da concessão desse tempo poderia ser tratada pela legislação nacional, pelos convênios coletivos de trabalho, por laudos arbitrais ou por decisões judiciais (§ 11, item 2);
- (iii) a autorização para que os representantes entrem, quando necessário, em todos os locais de trabalho na empresa, para lhes permitir o desempenho de suas funções de representação (§ 12);
- (iv) a possibilidade de os representantes entrarem em comunicação, sem dilação indevida, com a direção da empresa e com seus representantes autorizados a tomar decisões (§ 13);
- (v) a permissão para que os representantes fossem autorizados, se vinculados a entidades sindicais, a cobrar periodicamente as cotas sindicais nos locais de trabalho (§ 14);
- (vi) a autorização para que representantes que atuassem em nome de um sindicato fossem autorizados a afixar avisos sindicais nos locais da empresa, em lugar ou lugares estabelecidos de acordo com a direção, de fácil acesso (§ 15, item 1); e a distribuir boletins, folhetos, publicações e outros documentos do sindicato entre os trabalhadores da empresa (§ 15, item 2), desde que tais papéis tenham relação com as atividades sindicais normais e sua afixação e distribuição não prejudiquem o funcionamento normal da empresa e nem o bom aspecto ambiental (§ 15, item 3); facilidades que também devem ser estendidas aos representantes eleitos, unitários, por razões elementares, para a prática de suas funções (§ 15, item 4);
- (vii) o acesso, disponibilizado pela empresa, às facilidades materiais e as informações necessárias ao exercício das funções, nas condições e na medida que pudessem ser determinadas pela legislação, pelos convênios coletivos de trabalho, por laudos arbitrais ou por decisões judiciais (§ 16); e
- (viii) a autorização para que representantes sindicais que não trabalhassem na empresa, mas cujo sindicato tivesse filiados nela empregados, adentrassem a empresa (§ 17, item 1), segundo os métodos estabelecidos pela legislação nacional, pelos convênios coletivos de trabalho, pelos laudos arbitrais ou por decisões judiciais (§ 17, item 2).⁴⁷

Os motivos acima expostos nos leva a crer que a representação dos trabalhadores da forma como foi trazida pela Reforma Trabalhista em muito pouco contribuirá para a redução do número de reclamações trabalhista ajuizadas anualmente.

⁴⁷ KAUFMANN, 2005, p. 379-380.

4 Aspectos relevantes trazidos pela Reforma Trabalhista acerca da representação dos trabalhadores na empresa

4.1 Representação dual entre os sindicatos e os representantes dos trabalhadores

A representação dual, conforme falou-se anteriormente, ocorre quando a representação dos trabalhadores é exercida pelos representantes sindicais e extrassindicais.

No Brasil, não há qualquer óbice à representação dual dos trabalhadores, isso porque ambas as formas representativas são previstas na Constituição Federal (arts 8º e 11º). O que as normas brasileiras e internacionais vedam é que a representação não-sindical venha a prejudicar o pleno funcionamento das entidades sindicais ou que realize acordos ou convenções coletivas de trabalho, o que é vedado constitucionalmente.

Conforme a previsão contida no art. 5º da Convenção 135 da OIT⁴⁸, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22/05/1991, devem ser buscadas medidas suficientes a garantir que a presença dos representantes eleitos (representantes extrassindicais) não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou seus representantes. A OIT, em tal convenção, incentiva a cooperação entre os representantes eleitos pelos trabalhadores e os sindicatos da categoria.

A reforma trabalhista, ao vedar a participação do sindicato nas eleições dos representantes dos trabalhadores (mesmo que a participação se dê apenas para evitar o cometimento de fraudes) acaba indo contra a diretriz internacional supramencionada, a qual incentiva a cooperação entre os entes sindicais e extrassindicais.

O Procurador-Geral do Trabalho ainda aponta que o comando inserido no art. 510-C, § 1º, afronta diretamente a prerrogativa de representação sindical da categoria (art. 8º, III), contrariando a premissa constitucional de que a eleição

⁴⁸ ARTIGO 5º

Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte. (Decreto nº 131/1991)

democrática de representantes dos trabalhadores constitui direito da categoria profissional, cuja defesa a Constituição atribuiu aos sindicatos, não podendo ser afastada por norma ordinária.⁴⁹

Ressalta-se que deve haver uma convivência harmônica entre os sindicatos e as comissões de representantes dos trabalhadores, com o objetivo de resguardar o cumprimento dos direitos trabalhistas e dos acordos e convenções coletivas firmadas entre o sindicato dos empregados e dos empregadores.

4.2 O papel da comissão de representantes dos trabalhadores como mediadora de conflitos

Levando em consideração os altos números de Reclamações Trabalhistas ajuizadas anualmente, observa-se que de fato é necessário que seja instalada nas relações trabalhistas uma política que vise a solução rápida e eficaz de conflitos – sendo a mediação um dos meios mais indicados para tanto.

O art. 510-B, IV, da Lei nº 13.467/2017 prevê como atribuição da comissão de representantes dos empregados o exercício do papel de mediador de conflitos entre os empregados e empregadores. Porém, acredita-se que a reforma trabalhista ao permitir – e estimular – que a comissão dos representantes dos empregados exerça um papel que é destinado aos sindicatos, acaba enfraquecendo o poder de representação sindical, e, portanto, vai contra a previsão contida no art. 8º, III, da Carta Magna, onde é previsto que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.⁵⁰

Ademais, conforme falou-se anteriormente, pela pouca proteção conferida pela lei da reforma trabalhista aos membros da comissão dos representantes dos empregados, acredita-se que é possível a ingerência dos empregadores sobre o exercício das atividades da comissão. Com isso, é possível que a negociação seja evitada de vícios, onde a parte que contém maior poder (o empregador) poderá influenciar de forma negativa estas negociações.

⁴⁹ FLEURY, 2017, p. 40

⁵⁰ FLEURY, 2017, p. 39

A crítica acima exposta soma-se ao fato de que a Lei nº 13.467/2017 em nenhum ponto prevê alguma forma de financiamento das atividades das comissões dos representantes dos empregados e, além disso, prega a sua atuação de forma independente⁵¹, o que leva a crer que as referidas comissões não terão qualquer forma de assessoramento jurídico. Com isso, acredita-se que o número de reclamações trabalhistas ajuizadas tenderão a aumentar caso venham a ser realizados acordos entre os trabalhadores e os seus empregadores para a supressão de direitos legalmente previstos.

Ademais, a própria CLT prevê a possibilidade de criação das Comissões de Conciliação Prévia, as quais têm a única atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho⁵². Essas Comissões são formadas por representantes do empregador, dos empregados e também há a participação dos sindicatos, tornando a negociação mais equânime e que tende a resolver, de forma definitiva, conflitos oriundos da relação trabalhista.

Outra vantagem das Comissões de Conciliação Prévia sobre a representação no local de trabalho, no tocante à resolução de conflitos individuais do trabalho, refere-se à sua efetividade. Isso porque o art. 625-E⁵³ da CLT estabelece que o termo de conciliação firmado nas Comissões de Conciliação prévia é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

O único entrave ao estabelecimento das Comissões de Conciliação Prévia é a necessidade de que a sua constituição e normas de funcionamento sejam previamente definidas em convenção ou acordo coletivo, conforme prevê o art. 625-C da CLT. Para a eliminação desse entrave é preciso que todas as convenções ou acordos coletivos de trabalho tragam em seu corpo a previsão de criação e funcionamento das Convenções de Conciliação Prévia, haja vista que este é um instrumento jurídico que pode realmente reduzir o alto índice de ajuizamento de

⁵¹ Nesse sentido o § 2º do Art. 510-B: "A comissão organizará sua atuação de forma independente."

⁵² "Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical." (CLT)

⁵³ "Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas." (CLT)

novas reclamações trabalhistas, já que o empregado terá o auxílio do sindicato (que velará pelos seus interesses) e o empregador também poderá ser auxiliado por um advogado, tornando a negociação mais justa, igualitária e terminantemente resolvida.

Também é importante que haja um maior encorajamento e incentivo à conciliação para pôr fim à crescente demanda trabalhista no Brasil.

5 Considerações Finais

A Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores das empresas com mais de duzentos empregados o direito de participarem da gestão da empresa e também de elegerem um representante com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A representação dos empregados nas empresas é considerada um meio de defesa dos interesses exclusivos dos trabalhadores de uma única empresa, ao contrário da representação sindical, onde os acordos e convenções coletivas destinam-se à normatização dos interesses da categoria, cuja amplitude contempla uma determinada base territorial, englobando toda e qualquer empresa onde hajam trabalhadores daquela categoria sindical.

Visando regulamentar a representação dos empregados nas empresas foi inserido na reforma trabalhista, aprovada em 13 de julho de 2017, o Título IV-A, que insere na CLT os artigos 510-A a 510-D, os quais entrarão em vigor em 01 de janeiro de 2018.

Alguns críticos à mudança trazida pela Reforma Trabalhista apontam que as atribuições concedidas às comissões de representantes dos empregados concorrem claramente com as atribuições dos sindicatos, indo de encontro à previsão contida no art. 8º, III, da Constituição Federal, o qual prevê que compete aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Contudo, as comissões de representante dos empregados não terão as mesmas salvaguardas que são atualmente previstas para os sindicatos, o que torna difícil crer que as funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho serão desempenhadas de forma efetiva.

Observou-se que, segundo prevê o § 1º do art. 510-C, será vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo seletivo dos representantes dos trabalhadores, o que, ao nosso ver, afronta diretamente a prerrogativa de representação sindical da categoria (art. 8º, III), contrariando a premissa constitucional de que a eleição democrática de representantes dos trabalhadores constitui direito da categoria profissional, cuja defesa a Constituição atribuiu aos sindicatos, não podendo ser afastada por norma ordinária.

Quanto à questão da eficiência da reforma trabalhista para a redução do número de processos trabalhistas, acredita-se a nova norma trazida pela Reforma Trabalhista pouco contribuirá para a redução do grande quantitativo de reclamações trabalhistas ajuizadas anualmente, por vários motivos, sendo que o principal deve-se ao fato de que as comissões deverão exercer as suas atividades fora da jornada de trabalho, já que "o mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções".

Ademais, pela pouca proteção conferida pela lei da reforma trabalhista aos membros da comissão dos representantes dos empregados, acredita-se que é possível a ingerência dos empregadores sobre o exercício das atividades da comissão, corroborando, desse modo, a perpetuação da supressão de direitos trabalhistas, onde a parte mais forte (o empregador) poderá influenciar de forma negativa estas negociações.

Não há dúvidas sobre a grande necessidade da implementação normativa das comissões dos representantes dos trabalhadores. Contudo, essa não é uma regulamentação que deveria ser feita às pressas e em um momento de grande instabilidade política pela qual passa o Brasil. É preciso que sejam ouvidos os órgãos de proteção aos trabalhadores e também os próprios empregadores interessados, para que a partir de então seja criada uma norma dotada de real eficácia jurídica.

Referências

ARAÚJO, Alyane Almeida De. **Direito à participação do trabalhador na gestão da empresa: o sistema internacional como fonte integrativa da ausência de lei infraconstitucional regulamentadora.** Direito Do Trabalho I: XXIII Congresso

Nacional do CONPEDI/UFPB. Disponível em:
<http://publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=120>.

AZEVEDO, Anna Carolina de Oliveira. **A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO: ANÁLISE DA DISCIPLINA JURÍDICA NO BRASIL E NA ITÁLIA**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. V. 17, n. 34 (2014). Disponível em:
<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2014v17n34p50>. Acessado em 28/07/2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Representante dos empregados no local de trabalho**. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 28 (58): 179-188, Jan.98/Dez.98. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70889/1998_barros_alice_representante_empregados.pdf?sequence=1. Acesso em 31/01/2017.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 31/01/2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 31/01/2017.

_____. **Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991**.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acesso em: 31/01/2017.

_____. **Projeto de Lei nº 6787/2016**. Disponível em:
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em 31/01/2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em 31/07/2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota técnica nº 178, maio de 2017. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em 26/07/2017.

ESPANHA. **Constituição espanhola de 27 de dezembro de 1978**. Disponível em:
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em 26/07/2017.

FLEURY, Ronaldo Curado. **Nota técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).** Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES. Acesso em 26/07/2017.

ITÁLIA. **Costituzione della Repubblica Italiana.** Disponível em: <https://www.senato.it/1024>. Acesso em 26/07/2017.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho.** Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito das Relações Sociais (Subárea de Direito do Trabalho), sob a orientação do Professor Doutor Paulo Sergio João. São Paulo: PUC-SP, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários às Leis Trabalhistas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

_____. **Comentários às Leis Trabalhistas.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Representação dos trabalhadores nas empresas.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20114/representacao-dos-trabalhadores-nas-empresas>. Acessado em 21/07/2017.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo [online].** Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. **As mudanças nos sistemas de relações de trabalho.** pp. 194-229. ISBN: 978-85-7982-000-7. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/46xvm/pdf/rodrigues-9788579820007-09.pdf>. Acessado em 30/07/2017.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de Trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind.** São Paulo: LTr, 1989.