

**A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA:
UM NOVO INSTITUTO DO DIREITO COLETIVO BRASILEIRO**

***THE WORKER REPRESENTATION IN THE COMPANY:
A NEW INSTITUT OF BRASILIAN COLLECTIVE LABOUR LAW***

**Rodolfo Pamplona Filho¹
Guilherme Levien Grillo²**

Sumário: Introdução; 2. Breves notas sobre o núcleo do direito de representação dos trabalhadores no ordenamento português, espanhol, francês e alemão; 3. O conteúdo jurídico da representação dos trabalhadores na Constituição Federal de 1988; 4. Exame da representação dos trabalhadores na reforma da CLT; 4.1. Atribuições da comissão dos representantes dos empregados; 4.2. O processo eleitoral; 4.3. Garantias dos representantes dos trabalhadores; Considerações finais; Referências.

Resumo: O artigo examina o regime jurídico da representação dos trabalhadores na empresa, recentemente aprovado no âmbito da reforma trabalhista de 2017. Com apoio na experiência comparada e na Constituição Federal de 1988, evidencia o seu conceito e os aspectos que compõem o seu conteúdo jurídico, especialmente os direitos de participação e informação dos trabalhadores. Em seguida, examina o regime jurídico recentemente aprovado, especialmente as atribuições da comissão dos trabalhadores, processo eleitoral e garantias aos trabalhadores, analisando a sua correspondência constitucional.

Palavras-Chave: Direito de informação e participação. Negociação Coletiva. Representação dos trabalhadores.

Abstract: *The article examines the legal regime of employee representation in the company, recently approved under the 2017 labor reform. With support in comparative experience and in the Federal Constitution of 1988, it shows its concept and the aspects that make up its legal content, especially the rights of participation and information of workers. It then examines the recently approved legal regime, especially the duties of the workers' commission, the electoral process and guarantees to workers, analyzing their constitutional correspondence.*

key-words: *Rights of participation and information. Collective bargaining. Worker representation.*

1 Juiz do Trabalho na Bahia. Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS. Professor Associado I da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia

2 Advogado. Professor dos cursos de especialização da UNIFACS e UCSAL. Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Professor de Direito do Trabalho.

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elencou, no art. 11 do catálogo dos direitos e garantias fundamentais, o direito à representação dos trabalhadores na empresa. Embora o constituinte não tenha atribuído qualquer limite eficaz à norma, a sua regulamentação adveio tão somente com a reforma trabalhista de 2017, que alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho e trouxe ao ordenamento pátrio a disciplina desse instituto tradicional do direito coletivo do trabalho estrangeiro.

Decorrente do natural espírito associativo inerente às relações laborais, a concepção de um núcleo organizado dos interesses dos empregados na empresa surge no início do século XX³, inicialmente como organismo sindical. Ganha nova roupagem no estado corporativo italiano, alemão e português, sendo concebida não mais como parte da luta proletária, mas núcleo idealizado da aliança entre o capital e o trabalho. Ao fim do estado corporativo, as comissões de trabalhadores assumem maior feição interventiva na vida da empresa, especialmente na França e Alemanha.

Atualmente, a Comunidade Europeia tem empreendido esforços para o aprimoramento jurídico da figura, especialmente no que diz respeito aos grupos transnacionais, no qual a representação sindical não consegue ainda conferir proteção jurídica adequada, sem embargo da necessidade de contornar as perdas sociais sofridas pelos trabalhadores nas últimas décadas. Desse modo, Diretivas têm sido aprovadas pelo Conselho e implementadas pelos países membros, no espírito de responsabilidade social das empresas, com destaque para a Diretiva 94/45/CE, sobre a constituição de um comitê de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, e para a Diretiva 2002/14/CE, que será linhas à frente examinada.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho promulgou em 1971 a Convenção n. 135 acerca da representação dos trabalhadores na empresa, cuja ambiência política brasileira apenas propiciou a sua ratificação em 1991 (Decreto n. 122/91), cuja disciplina será examinada a seguir.

3 Comissões internas italianas (1906); conselhos obreiros alemães (1920) e delegados de pessoal franceses (1936).

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

O Brasil, embora tardiamente, trouxe a previsão do instituto na Carta Constitucional, igualmente imbuído no espírito de participação democrática nas relações trabalhistas, a fim de promover o “*entendimento direto com os empregadores*”, como alternativa/complementariedade à representação sindical. Tal entendimento tem se mostrado, na prática, complexo e desafiador, tendo em vista a resistência sindical, embora no continente europeu os sindicatos já estejam, desde a década de 70, empenhados no desenvolvimento efetivo da participação dos trabalhadores na gestão da empresa (PALOMEQUE LOPEZ, 2010, p. 368).

Além disso, persiste a dificuldade de associação coletiva permanente e organizada dos trabalhadores no seio das médias e pequenas empresas, atualmente descentralizadas e fragmentadas pelo fenômeno da exteriorização, bem como pela resistência natural dos acionistas das empresas no sentido de acomodação da representação e da participação nos órgãos de gestão, muitas vezes justificada na confidencialidade gerencial.

Nada obstante as dificuldades práticas, trata-se de um instituto em desenvolvimento e ascensão, cujas bases jurídicas de regulamentação constitucional na ordem brasileira são agora disciplinadas na CLT. O presente artigo, nesse sentido, objetiva traçar em linhas gerais o núcleo essencial do direito fundamental de representação, a partir de exemplos muito breves do direito comparado, para, no último tópico, analisar a adequação da nova legislação ao texto constitucional.

2. BREVES NOTAS SOBRE O NÚCLEO DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO ORDENAMENTO PORTUGUÊS, ESPANHOL, FRANCÊS E ALEMÃO

O legislador português disciplinou, no artigo 54 da Carta de 1976, o direito **fundamental** de criação das comissões dos trabalhadores como instância de representação, defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, divididos em **direitos de informação**: (a) *receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade*; **de gestão**: (b) *exercer o controlo de gestão nas empresas*; e **participação**: (c) *participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho*; (d) *participar na elaboração da*

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector; (e) gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa, a partir de um rol meramente exemplificativo (RAMALHO, 2015, p. 104).

São direitos, portanto, elementares e “*constitucionalmente configuradas como instrumentos de intervenção democrática (dos trabalhadores) na vida da empresa*” (MEDEIROS, 2005, p. 527), a partir de um trinômio que garante o seu **conteúdo essencial**, a começar pelo direito instrumental de informação, objeto da Diretiva nº. 2002/14/CE, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia e compreende: a) a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica; b) a informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego; e c) a informação e a consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

Em seguida, o legislador confere às comissões o direito de gestão e participação, sendo esses, indubitavelmente, os mais importantes no âmbito da intervenção dos trabalhadores (RAMALHO, 2015, p. 126). Não se confundem os direitos de gestão e participação com autogestão da empresa, perspectiva existente em outros momentos históricos (CANOTILHO, 2007, p. 722), mas a um processo de índole democrático-conciliatória dos sujeitos envolvidos, que no caso português é acolhido inclusive pelo Código das Sociedades Comerciais (art. 64^o), segundo o qual incumbirá à administração atender “*aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus **trabalhadores**, clientes e credores*”.

O *Estatuto de Los Trabajadores* da Espanha não confere expressamente o poder de gestão ao representante dos trabalhadores, embora a procedimentalização do poder de consulta

4 Art. 64º 1 - Os gerentes ou administradores da sociedade devem observar: b) Deveres de lealdade, no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

permita a participação efetiva dos trabalhadores na tomada da decisão empresarial que afete os seus interesses, devendo ser inclusive informado previamente do conteúdo da decisão⁵.

Os comitês de empresa (*comités d'entreprise*) franceses possuem poderes mais alargados quanto à informação e participação por meio da consulta e assento nos órgãos de administração da empresa (art. L-2323-2 ss.), assegurando aos membros a tomada permanente de contas dos seus interesses nas decisões relativas à gestão e ao desenvolvimento econômico e financeiro da empresa, organização do trabalho, formação profissional e técnicas de produção (L- L2323-1) (PÉLISSIER; SUPIOT; JEAMMAUD, 2006, p. 817).

É, contudo, o caso alemão que melhor atinge a finalidade da representação dos trabalhadores, uma vez que, por uma luta do sindicalismo da década de 70 (kocher, 2002, p. 96), assegurara o poder de cogestão entre socios e empregados nas sociedades anônimas, por meio do órgão denominado Conselho de Vigilância, o qual tem a tarefa de controlar a atividade da S.A. com mais de quinhentos empregados, cujo quadro pode ser composto por até cinquenta por cento de trabalhadores.

Além do Conselho de Vigilância, o comitê de empresa (leia-se, de empregados) possui os típicos direitos de informação e consulta. Ressalte-se, nesse particular, que a lei orgânica do estabelecimento alemã (*Betriebsverfassungsgesetz*) biparte o comitê de empresa por empresa e estabelecimentos, sendo a primeira relacionada aos assuntos econômicos (conselho econômico de empresa), e nos *Betriebsrat* (conselho de estabelecimento), os assuntos de cunho social⁶. Em linhas gerais, nos conselhos de estabelecimento são garantidos os direitos à informação, consulta, participação e co-decisão, podendo inclusive celebrar acordos por estabelecimento.

Nos comitês de natureza econômica, que se dão no âmbito da empresa, convém destacar o direito à informação, previsto no art. 69, nº. 3 da *Betriebsverfassungsgesetz*, segundo o qual o empresário deverá, pelo menos uma vez em cada trimestre, dar conhecimento ao pessoal da situação e evolução da empresa. Esse direito, um dos mais relevantes do conjunto normativo

5 Art. 64, 6. *La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.*

6 Art. 56.º e seguintes da BVG (*Betriebsverfassungsgesetz*).

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

alemão, tem um nitidamente o propósito de conferir efetividade ao direito geral de informação, a fim de se evitar uma fórmula vazia de conteúdo (PINTO; AZEVEDO, 1970, p. 477).

Em suma, sem a pretensão de aprofundar os direitos de consulta, participação e gestão no presente estudo, mas cumprindo a tarefa de introduzir e noticiar o conteúdo típico do poder de representação a partir dos exemplos de Portugal, Espanha, França e Alemanha, verifica-se a presença de um núcleo essencial do direito fundamental à representação associado ao trinômio, repita-se, informação, consulta e participação na gestão empresarial, todos eles radicados na ideia de intervenção democrática na empresa, cuja finalidade está longe de simples envolvimento dos trabalhadores nos objetivos empresariais ou mesmo de mero canal de interlocução dos fins da empresa junto aos empregados. Pelo contrário, evidencia um mecanismo relevante de ação coletiva dos trabalhadores, complementar ao sindicato externo, para a *“promoción y defensa de los intereses propios de esa coletividad frente a los intereses de la parte empresarial, que son en buena medida divergentes”* (GUTIÉRREZ; MURCIA; VALVERDE, p. 297).

3. O CONTEÚDO JURÍDICO DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O legislador constituinte brasileiro inseriu, como acima já transcrito, o direito à eleição de um representante nas empresas que possuam mais de duzentos empregados, com a finalidade *exclusiva* de promover o entendimento direto com os empregadores. Tal direito deve ser complementado pelas previsões contidas na Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 122/91, com eficácia jurídica supralegal no Direito pátrio, de modo a conferir aos representantes eficazmente a proteção jurídica contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento (art. 1^{o7}) bem como as condições que permitam o desempenho das suas atividades (art. 2^o, 1⁸).

7 Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor.

8 Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenharem rápida e eficazmente as suas funções.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

Tal bloco de normatividade inaugura, no direito positivo brasileiro, a representação dos trabalhadores no seio da empresa, cujo conteúdo jurídico constitucional não permite ir além da participação democrática na empresa, assegurado o direito de associação, reunião, informação, deliberação dos interesses dos trabalhadores e negociação com o empregador.

É esse o núcleo jusfundamental essencial, que não permite redução, sob pena de contrariar a dignidade e razão de ser da norma constitucional. A relação entre empregado e empregador tende a ser naturalmente conflituosa e não pode ser reduzida, por qualquer mecanismo fictício, a uma relação de colaboração harmônica de interesses. É por essa razão, prevendo a natural conflituosidade, que a representação dos trabalhadores foi inserida no capítulo dos direitos e garantias fundamentais e a Organização Internacional do Trabalho impõe à empresa o dever de garantir as condições do seu exercício, no que se inclui a proteção do empregado representante.

É com vistas à prevenção/resolução dos conflitos naturalmente existentes na relação *capital-trabalho* que a norma existe e deve ser perseguida pelo legislador infraconstitucional, o que não elimina o veio associativo e a sua inerente combatividade deliberativa e negocial, desde que em harmonia com a lealdade, a boa-fé e o compromisso do entendimento recíproco. Não é outra a opinião doutrinária a esse respeito:

(...) a finalidade da norma em comento reside na promoção do entendimento direito entre empregados e empregadores, no âmbito de trabalho (...). A concórdia e a prevenção de conflitos encontram-se na mira do normativo inovador da Constituição de 1988” (MALLETT; FANA, 2013, p. 647).

Outro aspecto que deve ser enfrentado ao se examinar o conteúdo jurídico da representação dos trabalhadores do artigo 11 da Constituição Federal diz respeito à existência de limite do número de representantes imposto pelo legislador constituinte e, sucessivamente, à possibilidade de instituição de comissão de trabalhadores no âmbito da empresa.

Quanto ao primeiro aspecto, tem-se que a redação da norma tem como objetivo a criação de uma instância de representação para empresas de um determinado porte econômico, não se extraindo uma vedação à eleição de mais de um representante, atendendo ao princípio da proporcionalidade, o que pode ser perseguido tanto pelo legislador ordinário quanto pelas normas coletivas da categoria, sem prejuízo de uma pactuação entre as partes no âmbito do regulamento empresarial. Nesse sentido, igualmente, tem apontado a doutrina.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

No que diz respeito à criação de comissão de trabalhadores, verifica-se que perante tal assunto o legislador constituinte não se ocupou, não havendo qualquer vedação à constituição de uma comissão de trabalhadores, até mesmo por força do princípio da liberdade de associação, desde que o representante com assento na deliberação direta com o empregador seja o representante eleito, não a comissão.

Pode-se argumentar, inclusive, que a comissão está implícita no instituto da representação, uma vez que o representante não age solitariamente e nem é esse o objetivo da norma, que busca por meio de um sujeito autorizado a representação do coletivo, que por uma procedimentalização que assegure a democracia interna, se organize por meio de uma comissão, a qual se encontra ainda mais justificada em caso de eleição de mais de um representante na empresa.

Por fim, saliente-se que o bloco de normatividade da representação dos trabalhadores contempla ainda os vetores essenciais da Constituição do Trabalho, quais sejam, a valorização do trabalho humano (art. 1º, IV; 170), fundamento da República e da ordem econômica, assim como a promoção da melhoria da condição dos trabalhadores (art. 7º, *caput*), bem como da dignidade da pessoa humana.

4. EXAME DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA REFORMA DA CLT

A redação do art. 510 dispõe sobre a finalidade e a composição das comissões de trabalhadores, nos seguintes termos: “Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Um ponto digno de nota inicial diz respeito à criação de um título próprio às comissões de representantes na empresa, independentemente da atividade sindical, com a nítida finalidade de demarcar a posição política de autonomia em relação aos sindicatos. Nada obsta, contudo, inclusive por força da sua liberdade de atuação, que a comissão dialogue com o sindicato representativo da categoria, o que é natural em função das atribuições conferidas pelos itens VII e VIII do art. 510 – B, da CLT.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

O *caput* do art. 510-A evolui em relação à proposta original, após os substitutivos apresentados, ao dispor sobre a criação da comissão dos trabalhadores, não apenas de um representante dos trabalhadores conforme o projeto original, nas empresas com mais de duzentos empregados, reafirmando o texto constitucional no sentido de promover o “entendimento direto com os empregadores”.

O texto normativo, no que diz respeito à composição das comissões, obedeceu a uma proporcionalidade estrita, não prevendo representante para empresas com menos de duzentos empregados ou mesmo de uma maior composição nas empresas de grande porte ou com mais de um estabelecimento. Aliás, o texto não cuidou dos estabelecimentos, que são as unidades de produção de uma empresa, do que se depreende que o quantitativo não é suficiente se a empresa possuir múltiplos estabelecimentos. É suficiente se considerada uma comissão unitária, mas se houver necessidade de manter representação ao nível dos estabelecimentos, o número pode se revelar insatisfatório. Diante da lacuna, e baseado no princípio da autonomia organizacional, nada impede que a comissão crie meios de diálogo com os estabelecimentos, seja por meio de assembleias periódicas ou mesmo de subcomissões.

Além disso, ao não observar critérios menos estritos de proporcionalidade, a redação atrairá a mesma discussão existente em relação ao art. 522 da CLT, que fixa em sete o número máximo de dirigentes sindicais, sob o argumento de uma interferência estatal na sua autonomia organizativa. Vale lembrar que o TST já flexibilizou tal limite, ao permitir uma maior composição, embora dispondo que não gozarão das garantias previstas no art. 543, § 3º (Súmula nº 369, II, TST).

4.1. ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

O dispositivo nuclear do título relativo à representação dos trabalhadores é o art. 510 – B, que fixa as atribuições da comissão dos trabalhadores. A primeira atribuição, prevista no inciso I, é a de “*representar os empregados perante a administração da empresa*”. Por representação, entende-se atuação por conta de outrem, o que significa dizer que incumbe à comissão a atuação no interesse dos representados na empresa. Por “empresa” deve-se entender os seus “órgãos de gestão empresarial”, cuja instância máxima é a assembleia geral, onde por imperativo lógico a representação dos trabalhadores se dará.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

O dispositivo, portanto, ao assegurar a representação dos trabalhadores perante a empresa ou seus órgãos, resguarda o direito à informação e consulta, bem como a instrumentalização desses direitos, como emissão de pareceres a respeito dos interesses dos trabalhadores a serem tutelados e/ou negociados. Com efeito, o texto normativo se aproxima ao direito francês, que não assegura o modelo da cogestão, como o faz o direito alemão, mas possibilita os mecanismos democráticos de participação na vida empresarial.

Vale ressaltar que estão naturalmente abrangidos como “empregados” todos aqueles que trabalham em favor do empregador complexo, ou seja, não apenas os empregados diretos, mas também os terceirizados, da mesma forma que estão naturalmente abrangidos os trabalhadores intermitentes, horistas, teletrabalhadores, a domicílio ou qualquer outra forma atípica de regime de prestação de trabalho, devendo-se assegurar a sua participação nas instâncias de deliberação e decisão, a serem facilitadas, v.g., por meio eletrônico. Não estarão abrangidos os exercentes de órgãos de direção que, em função da sua autonomia, não são qualificados como empregados ou se encontram com o contrato suspenso.

Nos incisos seguintes, traz o bloco da conciliação no âmbito da empresa, em conformidade à matriz negocial da reforma trabalhista, quais sejam, “aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base na boa-fé e do respeito mútuo” (inciso II), “promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos” (inciso III) e “buscar soluções para os conflitos decorrentes das relações de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais” (inciso IV).

O bloco de conciliação elege a comissão como um órgão privilegiado no âmbito do entendimento recíproco, o que supõe a sua instrumentalização, com direito de informação e consulta relativa às matérias de interesse dos empregados, direito de petição aos órgãos de gestão, reunião periódica e deliberação das pautas internas, instância privilegiada de representação dos empregados face aos poderes do empregador e da atividade normativa da empresa. Há, portanto, um amplo aspecto de ordenações que se davam de forma unilateral ao conjunto dos trabalhadores, que passam a ser, depois de instaurada a comissão, por ela mediada.

O inciso V confere uma atribuição que, a princípio, não deveria ser das comissões, uma vez que “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical” é dever

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

do empregador já garantido na constituição e na legislação infraconstitucional, daí porque desnecessária a regra. Por outro lado, deve a comissão fiscalizar o direito à não discriminação, por se tratar de um direito que se desenvolve no plano da realidade de uma forma peculiarmente específica, muito dos quais de forma indireta, ou seja, a partir de regulamentos genéricos e em tese lícitos, mas que atingem especialmente os sujeitos diferentes. Por ser a inclusão um tema sensível e particularizado, é conveniente às comissões o dever de cooperar para a não discriminação nas relações de emprego.

Encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação (inciso VI) visa a assegurar às comissões um papel procedimental, de instaurar no seio empresarial mecanismos processuais internos que garantam ao empregado o direito de reclamação, especialmente no que diz respeito ao *jus resistentiae* face aos poderes do empregador, notadamente o *jus puniendi*.

O inciso VII atribui às comissões o dever de “acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho”, ou seja, uma atividade fiscalizatória típica das comissões internas de empresa, que deve dialogar com outras comissões, especialmente a CIPA.

Por fim, demarcando a autonomia e apartamento do sindicato, o legislador impõe às comissões no inciso VIII a tarefa de “acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos”. Ou seja, sua atividade nem prejudica a atuação dos sindicatos nas empresas e ao mesmo tempo em que a sua participação não vincula o ente sindical, típico agente da negociação coletiva.

O parágrafo primeiro assegura às comissões que as decisões serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. Já no parágrafo segundo assegura o direito de organização e atuação independente, o que inclusive corrobora com a ideia de serem os dispositivos acima enumerados exemplificativos, na medida em que a comissão poderá, de forma independente, atuar para além das atribuições mínimas a ela conferidas, sem sofrer a intervenção da empresa em suas atividades.

Por certo que a atuação independente é não apenas um direito da comissão como um dever que recai sobre o empregador, de forma negativa, no sentido de não obstar tal atuação, e positivo, no sentido de conferir meios para a atuação independente, tal como local apropriado

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

para a sua instalação, direito de reunião, sem prejuízo do salário dos trabalhadores, direito a utilizar os espaços físicos da empresa para a sua atuação e informação, até mesmo porque o meio ambiente da empresa é difuso, pertence a uma coletividade (art. 200, VIII, CF).

4.2. O PROCESSO ELEITORAL

Quanto ao processo eleitoral, a disciplina fica a cargo do art. 510 – C, segundo o qual prevê convocação com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, “por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura”. Embora não fique claro, em uma primeira leitura do parágrafo primeiro, quem deverá convocar é a Comissão Eleitoral, já formada por cinco empregados não candidatos. Isto, porque o dispositivo em tela veda qualquer interferência da empresa e do sindicato da categoria no processo, do que se infere que convocação não deve ser feita pela empresa, mas pela Comissão.

Poderão se candidatar, na forma do parágrafo segundo, qualquer candidato, salvo aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado, sendo eleitos os candidatos mais votados, em escrutínio secreto, vedado o voto por representação, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

A eleição será realizada e a comissão empossada, ainda que com o número de candidatos insuficientes ao quantitativo mínimo previsto no parágrafo primeiro do art. 510 – A. Tal previsão normativa torna, a nosso entender, fragilizada a comissão de representantes empossada. No caso, a melhor alternativa normativa seria uma segunda convocação, complementar à primeira, por mais trinta dias, abrindo-se mais inscrições de candidatos. Em caso de manutenção do quadro insuficiente realiza-se a eleição.

Por fim, no que diz respeito ao processo eleitoral, outro dispositivo que não condiz com a dignidade constitucional das comissões de serviços. Dispõe o parágrafo sexto que não havendo nenhum registro de candidatura será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. O prazo é demasiado elástico e não promove a sensibilização dos trabalhadores para a candidatura. A melhor alternativa, nesse caso, seria uma nova convocação, de trinta dias. Não

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

foi, contudo, a opção do legislador, o que não legitima, por outro lado, a regulamentação infraconstitucional.

4.3. GARANTIAS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Previstas no art. 510 – D, asseguram o mandato de um ano, sendo vedada a recondução, que constava do projeto aprovado na Câmara dos Deputados. A duração de um ano de mandato mostra-se insatisfatória, até porque, não raro, os processos negociais perduram por mais de um ano na prática empresarial, o que acaba por tornar bastante insuficiente o prazo do mandato conferido ao representante da comissão dos trabalhadores. Ao que parece, o legislador buscou equiparar o mandato ao representante da CIPA, que é também de um ano. Ocorre que as atividades do cipeiro, embora de importância fundamental, revelam-se menos abrangentes às da comissão de trabalhadores, que deve cuidar de assuntos muito diversificados, inclusive aqueles correlacionados à gestão da empresa.

Acrescenta o parágrafo primeiro a não elegibilidade do membro que houver exercido a função de representante dos empregados por dois períodos subsequentes. A redação melhora o projeto original que tornava inelegível o candidato que houvesse cumprido o mandato com recondução. Tal limitação apenas se justificava no caso de mandatos consecutivos, o que é saudável à oxigenação do quadro da comissão dos trabalhadores. O impedimento, por outro lado, da candidatura não consecutiva do empregado que tenha sido eleito em dois mandatos fragilizava ainda mais a comissão, especialmente pela curta duração do mandato.

Mantendo-se a possibilidade de candidatura de representantes que já tenham gozado de mandato, embora com uma “quarentena” de dois mandatos, ao tempo em que oxigena o quadro impossibilita que a comissão seja composta eternamente por “cristãos novos”, sem a experiência que o difícil mister o exige.

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 (§ 2º, art. 510). A redação é novamente lacunosa quanto à interrupção, uma vez que haverá períodos temporais em que o empregado estará na plenitude das suas atividades de representação, que podem durar dias, inclusive. Nesse caso, depõe a razoabilidade

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

em favor da interrupção do contrato. O que o legislador pretende vedar é uma interrupção prévia pelo exercício do mandato, o que é diferente da interrupção para a atividade.

Naturalmente que o representante tem assegurada a garantia contra a dispensa, nos moldes da proteção sindical, isto é, da candidatura até um ano após o mandato. Silencia, contudo, a respeito da proteção contra a transferência do local do serviço e demais atos discriminatórios pelo exercício da função. Quanto à discriminação, o silêncio não importa prejuízo, uma vez que o princípio geral da proteção contra a discriminação abrange, evidentemente, o representante da empresa, inclusive por força da norma internacional. Por outro lado, é grave a não extensão da proteção contra a transferência dos empregados eleitos representantes, por se tratar de atividade que colide com os interesses empresariais e, na prática, a forma mais imediata de obstaculizar o exercício da função é a transferência do local da prestação do serviço.

Nesse caso, deve prevalecer o entendimento vazado no princípio da não interferência da empresa na atividade sindical, o que representaria um ato de anti-representação por parte da empresa, uma tentado contra a democracia interna e a finalidade constitucional da comissão de representação dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Feitas as considerações a respeito das linhas gerais do quadro normativo da representação no direito comparado, aliado às considerações de ordem constitucional, o cotejo à regulamentação brasileira aponta para restrições do núcleo essencial do direito de representação, que é a participação dos trabalhadores na empresa, notadamente pelo teor instrumental aos interesses do empregador reservado à representação dos trabalhadores.

Por outro lado, convém assinalar que se trata da primeira regulamentação da representação dos empregados no ordenamento jurídico brasileiro, a qual, pela ausência de tradição da figura, serve de pavimento aos desenvolvimentos vindouros, inclusive porque a representação alcança um *status* diferenciado na contemporaneidade, com um conteúdo alargado de atribuições, especialmente no âmbito de negociações atípicas, o que é assunto para outro diálogo.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

REFERÊNCIAS

CANOTILHO, J.J. GOMES/MOREIRA, VITAL. **Constituição da República Portuguesa Anotada**. Coimbra: Almedina, 2007.

GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García; VALVERDE, Antonio Martín. **Derecho del Trabajo**. Vigésima Edición. Madrid, Tecnos, 2011.

KOCHER, Eva. **La repercusión de las formas de participación financeira en el gobierno de las empresas: el caso alemán**. In Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa. (LANDA ZAPIRAN, Juan Pablo – org.). Albacete, Editorial Bomarzo, 2002.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentário ao art. 11 da Constituição Federal. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; _____ (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

MIRANDA, Jorge/ MEDEIROS, Rui. **Constituição Portuguesa Anotada**. Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 18.ed. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2010.

PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine. **Droit du travail**. Paris, Dalloz, 2006.

PINTO, Mário; AZEVEDO, Amândio. **A participação dos trabalhadores na empresa: a legislação alemã de co-decisão**. Revista Diálogo Social, vol. VIII, n.os 30-31, 1970, pp. 466-512.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte III – Situações laborais colectivas. Coimbra: Almedina, 2015.

Data de submissão: 03 de julho de 2018.

Data de aprovação: 21 de setembro de 2018.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profª. Ma. Carla Cristina Torquato Profª. Ma. Adriana Almeida Lima Profª. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar