COORDENAÇÃO GERAL

Celso Fernandes Campilongo

Alvaro de Azevedo Gonzaga

André Luiz Freire

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP

TOMO 7

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

COORDENAÇÃO DO TOMO 7

Pedro Paulo Teixeira Manus

Suely Gitelman

Editora PUCSP

São Paulo

2020

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP | ISBN 978-85-60453-35-1

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br>

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

DIRETOR
Pedro Paulo Teixeira Manus
DIRETOR ADJUNTO
Vidal Serrano Nunes Júnior

CONSELHO EDITORIAL

Celso Antônio Bandeira de Mello
Elizabeth Nazar Carrazza
Fábio Ulhoa Coelho
Fernando Menezes de Almeida
Guilherme Nucci
José Manoel de Arruda Alvim
Luiz Alberto David Araújo
Luiz Edson Fachin
Marco Antonio Marques da Silva
Maria Helena Diniz
Nelson Nery Júnior
Oswaldo Duek Marques
Paulo de Barros Carvalho
Raffaele De Giorgi
Ronaldo Porto Macedo Júnior
Roque Antonio Carrazza
Rosa Maria de Andrade Nery
Rui da Cunha Martins
Tercio Sampaio Ferraz Junior
Teresa Celina de Arruda Alvim
Wagner Balera

TOMO DE DIREITO DO TRABALHO | ISBN 978-65-990464-2-1

A Enciclopédia Jurídica é editada pela PUCSP

Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico)
: direito do trabalho e processo do trabalho / coords. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman- São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020
Recurso eletrônico World Wide Web
Bibliografia.
O Projeto Enciclopédia Jurídica da PUCSP propõe a elaboração de dez tomos.

1.Direito - Enciclopédia. I. Campilongo, Celso Fernandes. II. Gonzaga, Alvaro. III. Freire, André Luiz. IV. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Francesca Columbu

INTRODUÇÃO

Historicamente, a representação dos empregados nas fábricas fez nascer o direito coletivo, fortalecendo os trabalhadores e toda a categoria.

No Brasil, o governo de Getúlio Vargas interrompe o natural desenvolvimento de organizações livres e espontâneas de representação das instâncias laborais tanto internas quanto externas às fábricas. De fato, a unicidade sindical, tendo implementado o monopólio na representação do conflito, evidentemente impediu a criação e o fomento de diferentes formas de interlocução entre empregados e empregadores.

Entretanto, o Sindicato dos Metalúrgicos, no ABC paulista foi representativo nos anos 80 e solidificou a representação dos trabalhadores nas empresas.

A Constituição Federal, de forma tímida, prevê tal representação em seu art. 11, carecendo, entretanto, de regulamentação.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe a regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho (artigos de 510-A a 510-D da CLT), surgindo como uma das interessantes e positivas novidades levadas ao sistema de relações industriais brasileiro.

SUMÁRIO

Introdução 2

1. Representação dos trabalhadores na empresa 3

1.1. Representação dos trabalhadores e democracia industrial 3

1.2. Diferente "intensidade do condicionamento do poder patronal": co-gestão, co-determinação, informação 6

2. Representação dos trabalhadores na empresa no direito internacional: a Convenção 135 e a Recomendação 143 da Organização Internacional do Trabalho 10

3. Representação dos trabalhadores na empresa no direito brasileiro..... 13

3.1. Evolução histórica 13

3.2. A comissão de representantes dos empregados dos art. 510-A e ss. Da Consolidação das Leis do Trabalho 18

4. Conclusão..... 23

Referências 24

1. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

1.1. Representação dos trabalhadores e democracia industrial

A previsão de um organismo laboral interno para as empresas, com finalidades de informação, consulta, vigilância e/ou decisão, representa para a dialética industrial uma instituição de extrema importância. De fato, a métrica da cidadania do trabalhador na empresa é desenhada pela maior ou menor institucionalização de instrumentos efetivos de democracia industrial, isto é, das modalidades de representação dos trabalhadores dentro da empresa.

Historicamente, as batalhas da classe operária têm suas próprias raízes na empresa, que representou o lugar onde os laços do interesse coletivo nascem e amadurecem de forma mais evidente e imediata[1] ainda que os órgãos que dela se formam não necessariamente tenham natureza sindical.

A comissão de representação dos trabalhadores é uma instituição longeva e difusa, principalmente na Europa, onde os conselhos de fábrica são presentes na Alemanha da Constituição de Weimar (1919) que introduz, pela primeira vez, o conceito de participação dos trabalhadores à gestão da empresa. Assim como na França, já a partir da segunda metade do século XIX temos formas incipientes de organização participativa na empresa, com os *Conselhos de Usina*, os *Representantes de Seção de Fábrica Godin*

[1] GIUGNI, Gino. *Diritto sindacale*, p. 34.

e os Delegados Operários das Fábricas Schneider; na Espanha, com os *Conselhos de Cooperação Industrial*; e, na Inglaterra, com os *Comitês de Salário Mínimo*.[2]

O tema envolve questões amplas e complexas como a da democracia industrial, da cidadania na empresa, da participação dos trabalhadores na gestão, da intervenção do pessoal na empresa, do controle operário; e, finalmente, quando nos referimos aos diferentes organismos representativos titulares do exercício de tais funções, citam-se as comissões de fábrica, o conselho de vigilância ou comitê de empresa, assim como as comissões internas, o delegado de pessoal ou sindical,[3] etc.

Do ponto de vista estritamente jurídico, as comissões de fábrica assentam a própria "razão de ser" no direito de associação de todo e qualquer indivíduo inserido em um Estado Democrático de Direito. É evidentemente que o pluralismo e a participação ativa, próprios de toda democracia moderna, irradiam-se para todas as instâncias da vida social e até internamente entre as empresas. Neste sentido, as comissões de empresa representam instrumento decisivo de "democracia trabalhista"[4] ao colher a voz de quem a habita.

Nas palavras de Walküre Lopes Ribeiro da Silva: "para democratizar a empresa no contexto de uma economia de mercado, que pressupõe o direito de propriedade, são necessários tanto a intervenção estatal como o exercício da autonomia privada coletiva, criando mecanismo de representação e participação no local de trabalho. Caso contrário os trabalhadores não terão reconhecida a condição de sujeitos nas relações intraempresariais".[5]

Ainda que com intensidade distinta, as diferentes formas de representação constituem um canal de diálogo permanente que torna o trabalhador sujeito-protagonista da vida empresarial e parte ativa do processo produtivo: "somente um sistema de relações de trabalho que priorize o diálogo social e a democracia substantiva nos locais de trabalho valoriza o acesso dos trabalhadores às informações fundamentais da empresa".[6]

---

[2] NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, p. 338.
[3] ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático*, p. 148; SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, p. 15.
[4] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*, p. 151.
[5] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, p. 26.
[6] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Op. cit.*, p. 173.

Como mencionado, a cidadania operária se dá por diferentes manifestações, assim como várias são as classificações e nomenclaturas elaboradas pela doutrina conforme o ângulo de observação.[7]

Com relação à estrutura da organização distingue-se entre: o "comitê de empresa" ou as "comissões internas" por serem representações colegiadas; e o "delegado de pessoal ou delegado de fábrica" por ser órgão unipessoal.

Com relação à conotação subjetiva de tais órgãos é necessário distinguir entre organismos paritários, mistos e não sindicais. Exemplo de organismo paritário, que conta, portanto, com a representação igualitária tanto da componente empresarial quanto da componente operária é o Conselho de Vigilância alemão (*Aufsichtrat*) próprio do sistema de cogestão (*Mitbestimmung*).

Por outro lado, são definidas como "mistas" aquelas comissões de empresa constituídas tanto por representantes eleitos entre os trabalhadores filiados ao sindicato quanto por representantes eleitos entre os funcionários da empresa sem vinculação sindical[8]. No ordenamento italiano, por exemplo, a representação mista é chamada de "RSU", isto é, representação sindical unitária, que tem composição tanto sindical quanto "meta-sindical" e constitui na empresa um canal único de interlocução capital-trabalho. De fato, a tradição sindical italiana mostrou sempre uma certa relutância à constituição do chamado "duplo canal de representação", sistema próprio do ordenamento espanhol, onde porta-vozes sindicais e não sindicais coexistem na mesma empresa – porém, em dois distintos organismos de representação com distintas atribuições e prerrogativas.

José Francisco Siqueira Neto[9] traça a definição das comissões de fábrica em contraposição ao sistema sindical. Segundo o autor, teremos representação dos trabalhadores nos locais de trabalho conforme a relação que se instaura com as organizações sindicais: a) autônomas e independentes, com prerrogativas e espaço de atuação distinto sem ferir qualquer competência sindical; b) autônomas e interdependentes uma vez que se atribui, ainda, a possibilidade de exercício de algumas

[7] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, pp. 27-28.
[8] Entretanto, outra doutrina define como "mistas" as comissões que integram tanto representantes dos trabalhadores quanto representantes da empresa, mas em número superior ou inferior, distinguindo-se, portanto, da representação paritária. SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*, p. 159.
[9] *Ibidem*.

prerrogativas sindicais às comissões de fábrica sem que agrida competências próprias; c) controladas pelos sindicatos; d) contrárias aos sindicatos.

As entidades de representação dos trabalhadores na empresa poderão surgir de forma voluntária ou convencional, especialmente em virtude da negociação coletiva dos sindicatos – isto é, por meio da autonomia privada coletiva. Veja-se, neste sentido, o sistema italiano, o do Reino Unido ou, ainda, o escandinavo,[10] assim como as comissões de trabalhadores nas empresas constituídas nos anos ´80 e ´90 do século passado no Brasil. Neste caso os sindicatos traçam e regulamentam a interlocução com o empregador.

Por outro lado, podemos ter representações instituídas pelo legislador que estabelece composição e prerrogativas, como, por exemplo, é previsto na Alemanha, no sistema Espanhol ou ainda na Constituição brasileira no art. 11, norma que recebeu só recentemente atuação através da introdução dos artigos 510-A e ss. da CLT.

1.2. Diferente "intensidade do condicionamento do poder patronal": co-gestão, co-determinação, informação

As distinções principais surgem quando se estabelece o conjunto de atribuições e prerrogativas que o órgão de interlocução interno da empresa terá, neste caso, delineando a estrutura com atribuições crescentes à medida de quão intenso seja o nível de integração à empresa.

Em primeiro lugar é importante ressaltar que a representação dos trabalhadores na empresa não se confunde com a participação na gestão (cogestão). Ainda que a "co-gestão" pressuponha, um sistema de representação, constitui o estágio de integração orgânica do fator "trabalho na empresa" no mecanismo decisório compartilhado; isto, uma vez que se disciplina o poder de veto por parte dos trabalhadores. Pode-se afirmar, portanto, que a representação é na maior parte dos casos o pressuposto da participação na gestão que traduz a mais intensa modalidade de integração à empresa da cidadania operária.

Tais níveis de intensidades diferentes são, por outro lado, reflexo do conflito industrial, expressão primordial da relação capital-trabalho. Neste sentido existem –

[10] ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático*, p. 149.

essencialmente – dois métodos de resolução do conflito coletivo: o método *conflitual* e o método *participativo*, ou, ainda, a combinação dos dois haja vista que dos sistemas de estruturação da representação dos trabalhadores na empresa podem surgir formas de participação pela via *conflitual*. Aqui teremos, portanto, comitês de empresa, delegados sindicais ou comissões de fábrica de tipo reivindicatório, ou, ainda, sistemas de participação pela via integrativa cujo exemplo mais expressivo é a experiência da cogestão.[11]

Como podemos observar, o termo "democracia industrial" é polissêmico uma vez que compreende distintas formas de envolvimento dos trabalhadores na vida da empresa e caracteriza-se pela diferente "intensidade do condicionamento do poder patronal". Logo, teremos basicamente três níveis: a cogestão, a co-determinação e o direito de informação.[12] O espectro de poderes das entidades de representação, portanto, varia do simples direito de vigilância, informação e consulta até poderes de deliberação e cogestão.

A cogestão, cuja representação mais significativa está presente no sistema de relações industriais alemão da *Mitbestimmung*, caracteriza-se pela participação dos trabalhadores nos órgãos de governo das sociedades de capitais. A doutrina, neste caso, fala de "participação institucionalizada" no sentido da "não *ocasionalidade*"[13] da presença operária na gestão da empresa. Como explica Bruno Veneziani, "a permanência do poder social coletivo dos trabalhadores na áreas de domínio do poder social privado da empresa tem de fato como objetivo determinação conjunta de escolhas estratégicas ligadas às relações individuais e coletivas de trabalho".[14]

Conforme a legislação alemã da *Mitbestimmungsgesetz* nas empresas com mais de dois mil funcionários é prevista no "Conselho de Vigilância" (*Aufsichtsrat)* a indicação de delegados de pessoal e por igual número de acionistas. O *Aufsichtsrat* dispõe de direitos de informação, vigilância, co-decisão e controle do Conselho de Direção (*Vorstand*) da empresa.

[11] ROMITA, Arion Sayão. Representação dos trabalhadores na empresa. *Revista LTr*, v. 52, p. 1334.
[12] VENEZIANI, Bruno. *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, pp. 268-269.
[13] *Idem*, pp. 268-269.
[14] *Idem*, p. 270.

Outro modelo de relações industriais é o da co-determinação. Este sistema garante aos sindicatos o direito de informação e negociação sob algumas prerrogativas *manageriais*. É um sistema intermediário entre a participação na gestão (ainda que em alguns aspectos se confundam) e o direito de informação e consulta. O sistema de relações industriais sueco é um exemplo de co-determinação, onde não se elimina o conflito coletivo, mas, através da informação e, portanto, conhecendo realmente as dinâmicas internas da empresa, os sindicatos na negociação coletiva têm o mesmo poder negocial do empregador.

Finalmente, como terceiro modelo de democracia industrial, caracterizado pelo nível mínimo de intensidade de condicionamento operário nas decisões da empresa, encontramos o direito de informação e consulta dos trabalhadores, que, como salienta a doutrina: "consiste no fornecimento de dados e notícias, geralmente nas informações sobre diferentes assuntos que [...] dizem respeito à fisiologia da vida empresarial: natureza e localização dos investimentos, efeitos sobre a ocupação, reestruturação empresarial e organização do trabalho".[15]

Similarmente, conforme a leitura de Arion Sayão Romita, os diferentes graus de envolvimento dos trabalhadores na vida da empresa são representados, em primeiro lugar, pelo direito de "informação" que concretiza-se quando: "o empregador é obrigado a levar ao conhecimento do pessoal certas informações pertinentes ao andamento da empresa";[16] enquanto em um grau sucessivo a este encontra-se o direito de "colaboração" pelo qual se "autoriza o trabalhador a emitir opinião sobre a marcha da empresa: trata-se de intervenção restrita, pois o empregador não está obrigado a seguir os conselhos",[17] os trabalhadores, neste caso, exercem um papel consultivo; em um grau ainda maior situa-se o "direito de controle operário" que "admite participação mais ativa por parte dos

[15] A Itália dos anos de 1970 conhece três importantíssimos acordos de empresa neste sentido: o Acordo PIRELLI de 26 novembro 1973, o Acordo FIAT de 1 de dezembro 1974, e o Acordo ALFA ROMEO de 6 de dezembro de 1974; assim como para os comitê de empresa franceses e espanhóis ou as comissões portuguesas (VENEZIANI, Bruno. *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, pp. 275-277).
[16] ROMITA, Arion Sayão. Representação dos trabalhadores na empresa. *Revista LTr*, v. 52, p. 1333.
[17] *Ibidem*.

trabalhadores: estes exercem fiscalização e vigilância sobre as decisões do empregador e velam pela aplicação dos convênios coletivos e do regulamento interno".[18]

Especialmente, o modelo baseado sobre o binômio da informação e consulta - sempre mais difuso entre as grandes empresas - representa um sistema de representação dos funcionários de tipo "participativo-consultivo" onde as decisões da empresa de cunho econômico-estratégico-financeiro ou de ordem organizacional são objeto do controle preventivo ou posterior por parte dos órgãos de cidadania operária eleitos ou nomeados.

Um exemplo interessante do modelo "participativo-consultivo" é o dos "Conselhos de Empresa Europeus" (CEEs) instituídos na União Europeia pela Diretiva n. 94/45/CE, sucessivamente modificada e acrescida pela Diretiva n. 2009/38/CE.

A criação de um CEEs, como institucionalização de um procedimento para garantir a informação e consulta dos trabalhadores, é próprio de empresas (ou grupo de empresa) com "dimensões comunitárias"; ou seja, de qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros da União Europeia e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles.[19] As modalidades de informação e consulta dos trabalhadores deverão assegurar o seu efeito útil que permita uma tomada de decisões eficaz por parte da empresa ou do grupo de empresas envolvidas.[20]

Conforme o entendimento da Diretiva, o direito à informação é garantido pela: "transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais incidências e preparem, se for caso disso, as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária".[21]

---

[18] ROMITA, Arion Sayão. Representação dos trabalhadores na empresa. *Revista LTr*, v. 52, p. 1333.
[19] UNIÃO EUROPEIA – UE. *Considerando da Diretiva n. 38/2009/CE do parlamento europeu e do conselho de 6 de maio de 2009*. Relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupo de empresas de dimensão comunitária. art. 2°, § 1, a.
[20] *Idem*, art. 1°, § 2º.
[21] *Idem*, art. 2°, § 1º, f.

Por outro lado, entende-se como direito à consulta: "o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado, em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária".[22]

2. *REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA NO DIREITO INTERNACIONAL: A CONVENÇÃO 135 E A RECOMENDAÇÃO 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO*

Ao nível internacional, a representação dos trabalhadores na empresa é nomeadamente regulamentada pela Convenção n. 135[23] e pela Recomendação 143, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Juntas compõem a principal base normativa internacional sob o tema.

Enquanto a Convenção representa um instrumento genérico de proteção aos representantes em virtude da função por eles desempenhada, a Recomendação complementa as medidas da Convenção indicando instrumentos de proteção e de fomento às formas de representação dos trabalhadores na empresa.

A Convenção n. 135 assenta sua ação nos seguintes princípios:

a) da proteção, como previsto no art. 1°, contra os atos de represália na atuação do próprio papel ao longo da relação empregatícia: "os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando";

[22] UNIÃO EUROPEIA – UE. *Considerando da Diretiva n. 38/2009/CE do parlamento europeu e do conselho de 6 de maio de 2009*, art. 2°, § 2º, g.
[23] Adotada em Genebra em 1971 e ratificada pelo Brasil em 1990.

b) da concessão de "facilidades" ou meios que possibilitem o desempenho eficaz e eficiente das funções (art. 2);

c) do fomento à colaboração e à convivência harmônica das entidades representativas "sindicalizadas" e "não sindicalizadas" ou, também, definidas de "eleitas" de representantes dos trabalhadores na mesma empresa. Artigo 3º: "Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos".

Em seguida, o art. 5° do mesmo diploma especifica que: "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".

Como enfatizado pela doutrina brasileira,[24] a fundamental distinção que existe entre representante do pessoal da empresa e o delegado sindical é descrita no diploma internacional em análise ao art. 3°, onde ressalta-se o princípio de "reserva sindical". Destarte, afirma que "as atribuições do representante do pessoal devem circunscrever-se ao campo das relações individuais do trabalho, figurando um caminho de mão dupla entre a administração da empresa e os empregados".[25]

A Recomendação n. 143 vem a complementar o conteúdo da Convenção n. 135 definindo minuciosamente a proteção necessária tanto contra atos de discriminação quanto possibilitando todos os meios necessários para que o exercício das funções possa se tornar real e eficiente.

[24] SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 520.
[25] *Ibidem*.

Em especial, no art. 6° dispõe que: "onde não houver suficientes e relevantes medidas protetoras aplicáveis a trabalhadores em geral, medidas específicas devem ser tomadas para assegurar a proteção efetiva de representantes de trabalhadores". Em seguida, elenca as possibilidades de proteção: "a) a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes de trabalhadores; b) a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores; c) um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto; d) com relação ao fim de emprego, sem justa causa, de representantes de trabalhadores, disposição de correção que inclua, a menos que contrarie os princípios básicos da lei do país em causa, a reintegração desses representantes em seu emprego, com pagamento de salários não-pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos; e) disposição que imponha ao empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus de provar a correção dessa medida; f) o reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução da mão-de-obra".

A Recomendação estende a proteção também aos trabalhadores que são candidatos ou indicados à eleição, assim como se estabelece que seja garantida a manutenção do emprego uma vez terminado o mandato (art. 7°).

Sugere-se, também, a implementação de facilidades (artigos 9, 10 e 11) para permitir o pronto e eficiente desempenho de suas funções tendo em conta as características do sistema de relações industriais do país e as necessidades, dimensão e capacidade da empresa em causa. Entre estas: a concessão do tempo necessário, inclusive durante o expediente de trabalho e sem perda de salário ou de benefícios sociais e adicionais para o efetivo desempenho de suas funções; e para participar de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários, congressos e conferências. Dever-se-ia, aliás, conforme a Recomendação, permitir acesso a todos os locais de trabalho na empresa, inclusive à gerência da empresa e a representantes da gerência com poder de

decisões quando for necessário para o desempenho de suas funções representativas (artigos 12 e 13).

Finalmente, a Recomendação sugere, ainda, a proteção daqueles representantes sindicalizados, possibilitando-lhes os atos de proselitismo sindical nos locais de trabalho (art. 15).

Cabe ainda mencionar, no âmbito da OIT as Recomendações n. 94 sobre "consulta e colaboração no âmbito da empresa", n. 129 sobre as "comunicações dentro da empresa", e n. 130 sobre o "exame das reclamações", as três voltadas ao fomento do diálogo constante entre empregador e trabalhadores dentro da empresa.

3. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA NO DIREITO BRASILEIRO

3.1. Evolução histórica

As primeiras comissões de empresa no Brasil surgem contemporaneamente às greves de 1907 organizadas pelo movimento anarco-sindicalista, que – ainda que na época as organizações sindicais de categoria não fossem presentes e consolidadas –, dirige e organiza as manifestações que terão o seu auge com a greve de 1917 em São Paulo.[26]

O governo de Getúlio Vargas interrompe o natural desenvolvimento de organizações livres e espontâneas de representação das instâncias laborais tanto internas quanto externas às fábricas. De fato, a unicidade sindical, tendo implementado o monopólio na representação do conflito, evidentemente impediu a criação e o fomento de diferentes formas de interlocução entre empregados e empregadores.

Pode-se afirmar que a instituição do corporativismo sindical representa a pedra de toque do todo sistema de relações industriais brasileiras. Na prática, qualquer análise que envolva a história brasileira das relações industriais não pode prescindir da análise, ainda que simplificada, dos traços do corporativismo sindical "varguista" haja vista as implicações que comportam não apenas para a atual estrutura sindical, mas também em detrimento das formas não sindicais de cidadania operária na empresa.

[26] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, p. 158.

Conforme a definição do jusfilósofo italiano Norberto Bobbio: "o corporativismo é uma doutrina que propugna a organização da coletividade baseada na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais (corporações). Propõe, graças à solidariedade orgânica dos interesses concretos e às fórmulas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social, as diferenças ideológicas no plano político".[27]

O modelo sindical corporativista-estatal do Estado Novo Varguista baseou-se nos seguintes pilares: proibição de criação de mais de um sindicato de cada categoria na mesma base territorial; enquadramento sindical obrigatório (fundado na concepção ontológica da categoria); imposto sindical; proibição da greve; poder normativo como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho; e, finalmente, composição classista da Justiça do Trabalho. Conforme este modelo sindical, portanto, o interesse coletivo dos grupos profissionais coincide com o interesse público e não existe espaço para autonomia coletiva dos particulares.

Entretanto, a passagem democrática de 1988 não conseguiu afastar totalmente tais características, mantendo de fato em vigor um sistema de relações sindicais que foi definido de *semi-corporativo*.

Como veremos mais detalhadamente no próximo capítulo, com a permanência de elementos próprios de tal sistema[28] na regulamentação e no funcionamento das organizações sindicais, como previsto pelo art. 8° da atual Constituição (a unicidade sindical, a categoria como critério obrigatório para criação de sindicatos e a base territorial mínima), cria-se no ordenamento um verdadeiro paradoxo jurídico: a existência de organizações sindicais próprias de um Estado autoritário em um sistema constitucional pluralista e participativo de cidadania, próprio de um Estado Democrático de Direito, que assim as rejeita porque são contrárias a um direito humano fundamental como é o da liberdade sindical.

Prosseguindo nosso *excursus* histórico, cabe ressaltar que, ainda no governo de Getúlio Vargas, por meio do Decreto-lei n. 7.036/1944 foi criada a Comissão Interna de

[27] BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*, v. 1, p. 287.
[28] COLUMBU, Francesca. MASSONI, Túlio. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de direito do trabalho*, v. 40, n. 159, pp. 161-179.

Prevenção de Acidentes (CIPA). A CIPA representa uma tipologia de comissão de empresa, todavia, tem o limite da finalidade exclusiva pela qual é instituída, isto é, fiscalizar o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. A CIPA tem composição paritária, no sentido de incorporar representantes tanto dos trabalhadores como do empregador.

Conforme relata a doutrina,[29] ao longo dos anos de 1950 foram propostos dois projetos no âmbito do direito coletivo do trabalho: um por João Mangabeira, e o outro de autoria de Segadas Vianna. Os dois projetos previam a instituição de representantes dos trabalhadores, em número proporcional aos empregados, com a finalidade de instaurar um canal de informação e mediação no controle da correta aplicação das normas laborais nas empresas e na prevenção do conflito. No projeto de João Mangabeira constava a interessante proposta de uma "comissão conjunta" composta por representantes do trabalhadores e delegados sindicais. Sucessivamente, também o projeto do "Código do Trabalho" de Evaristo de Moraes Filho contava com a instituição dos "Conselhos de Empresa".[30]

De grande interesse é a experiência da *Cobrasma* de Osasco, onde em 1965, surge uma comissão de fábrica que, similarmente à organização italiana dos "delegados de setor", dividiu a empresa em setores de produção, cada um com um representante e um suplente eleitos com sufrágio direto e universal.[31] Nas palavras de José Ibrhain, representante de fábrica: "Pela primeira vez na história do sindicalismo brasileiro foi reconhecida a existência da comissão, inclusive a imunidade dos representantes eleitos".[32]

É nos primeiros anos da década de sessenta do século passado, logo antes que o regime militar viesse a reprimir as greves de 1968 que, de fato, surgem no Brasil as primeiras comissões de fábrica.[33] Sucessivamente, entrarão a compor constantemente as reivindicações do movimento sindical, tocando o auge de representatividade no final dos

[29] MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*, p. 332.
[30] *Idem*, p. 333.
[31] *Ibidem*.
[32] Entrevista à Revista "Veja", de 12 abril de 1978. *Apud* MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*, p. 333.
[33] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, p. 165.

anos de 1970, principalmente nas greves do ABC paulista, onde foram consideradas "ponto de honra" dos metalúrgicos.[34]

Importante ressaltar que, durante a ditadura militar, com a Constituição de 1967 foi previsto, no art. 158, V, o direito à: "integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos". Entretanto, tal norma nunca recebeu atuação infraconstitucional. No mesmo ano aprovou-se o Decreto-lei n. 229 que, além de instituir o acordo coletivo de trabalho (art. 611, §1º CLT), criava as comissões mistas de consulta e colaboração no plano da empresa e sobre participação nos lucros (art. 621 CLT).[35]

Em 1981 foi criada a primeira comissão de fábrica instituída por negociação coletiva pelo sindicato dos metalúrgicos na empresa Ford. O exemplo foi adotado nos anos sucessivos pelas grandes indústrias automotivas em colaboração com o sindicato dos metalúrgicos, Volkswagen, Saab-Scania, Mercedes-Benz.

Neste âmbito, de grande interesse é a breve experiência da montadora de automóveis Volkswagen do Brasil que, em 1980 em plena tensão política, constitui um sistema de representação dos trabalhadores na empresa sem nenhuma ligação ou negociação prévia com o sindicato de categoria. A exclusão do sindicato fez com que este lutasse para a desativação de tal órgão que sucessivamente foi restabelecido, mas, desta vez, mediante negociação com o sindicato.[36]

De fato, a instituição de comissões internas de representação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva foi técnica adotada em larga medida no Brasil, principalmente pelas empresas do ABC paulista, ainda que não sempre com resultados duradouros.[37]

---

[34] MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*, p. 332.
[35] O citado decreto derrogou o art. 621 da CLT que passou a vigorar com a seguinte redação: "as Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionaram a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso".
[36] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*, p. 342.
[37] Nas palavras de José Francisco Siqueira Neto: "De forma realmente consistente, permanente e perene, somente o setor mencionado [metalúrgicos] pode ser analisado como referência efetiva de um tipo de representação dos trabalhadores por locais de trabalho" (*Ibidem*).

Finalmente, a Constituição democrática de 1988, no seu artigo 11, disciplinou, ainda que de forma "apenas programática", a representação dos trabalhadores para as empresas de médio-grande porte, assim dispondo: "[n]as 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".

Arnaldo Süssekind, ao comentar o art. 11, define-o como "auspiciosa novidade".[38] De fato, pela primeira vez na história do direito brasileiro garantiu-se constitucionalmente a institucionalização de um representante dos trabalhadores interno à empresa.

É importante evidenciar que referido novo canal de interlocução entre empresa e trabalhadores, instituído pela Constituição, "não se confunde com a experiência das comissões de fábrica, que têm origem convencional".[39]

Não tendo lei regulamentadora da norma constitucional, nos anos de 1990 surgiram formas espontâneas de representação e, em muitos casos, as comissões internas continuaram a ser criadas ante acordos coletivos de trabalho entre o sindicato de categoria e a empresa. Por outro lado, os velhos acordos coletivos de trabalho, que instituíram as comissões de fábrica, englobam o quanto disposto no art. 11 e lhe fazem expressa menção.[40]

Entre os interessantes antecedentes históricos do final do século passado, Milton Martins[41] ressalta as experiências das comissões de fábrica de duas grandes empresas: a "Sandvik do Brasil", e a "Scania do Brasil". Em 1991, a *Sandvik* inclui na negociação coletiva com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo a instituição de uma virtuosa comissão de fábrica composta por três membros com o intuito preservar e fortalecer um canal de informação e diálogo permanente entre empresa e empregados, assim como com relação ao sindicato, na busca da pacificação do conflito. À comissão era garantida 1h30 por semana para exercício das suas funções assim como disponibilizado um local

[38] SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 519.
[39] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*, p. 169.
[40] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*, p. 363.
[41] MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*, pp. 334-339.

adequado para com as mesmas. Garantia-se também a vedação da dispensa imotivada dos representantes desde o registro até seis meses após o fim do mandato.

A experiência da *Scania*, por outro lado, remonta ao acordo coletivo de 1983 assinado com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Neste caso, também, a comissão tem como objetivo principal a instauração de um canal de diálogo e informação entre empresa e trabalhadores. Assim como no caso da *Sandvik,* os representantes da *Scania* gozam de tempo livre para o exercício das funções e locais adequados para as reuniões, etc. A comissão da *Scania* era composta por 9 membros e a estabilidade dos mesmos se estendia do registro da candidatura até um ano após o término do mandato que é de dois anos. Garantiu-se um breve período de estabilidade também aos não eleitos, cuja duração é de 60 dias após a posse dos eleitos.

No final do século passado o ABC paulista contava com a presença das comissões de fábrica em 50 empresas e representava cerca de 75 mil trabalhadores.[42]

3.2. A comissão de representantes dos empregados dos art. 510-A e ss. Da Consolidação das Leis do Trabalho

A Constituição democrática brasileira de 1988 apresenta duas "tímidas"[43] normas sobre a institucionalização da democracia industrial: o art. 7°, XI, e o mencionado art. 11.

O art. 7, XI (dando continuidade ao mencionado disposto da Constituição de 1967), assegura ainda que, excepcionalmente, a participação dos trabalhadores na gestão da empresa: "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; (...)".

Por outro lado, como visto, o art. 11 garante a eleição de um representante dos trabalhadores para as empresas com mais de duzentos funcionários. Recentemente o art. 11 recebeu sua primeira atuação legislativa. De fato, entre as interessantes e positivas

[42] MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*, p. 334.
[43] ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático*, p. 152.

novidades levadas ao sistema de relações industriais brasileiro pela Lei 13.467/2017 encontramos a regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho (artigos de 510-A a 510-D da CLT).

O texto constitucional do art. 11 inspirou, evidentemente, a redação do art. 510-A da CLT.[44] Entretanto, a normativa infraconstitucional que tem quase idêntico teor, não atribui aos representantes dos trabalhadores a finalidade de – exclusivamente (como previsto pelo art. 11) – propor o diálogo com o empregador; pelo contrário, o sucessivo art. 510-B prevê uma série de funções (ainda que pouco específicas), abrindo um "renovado" canal de representação com potencialmente maiores possibilidades de atuação ainda que as atribuições previstas no art. 510-B pareçam genéricas na sua própria formulação.

Especificamente com relação às atribuições dos representantes, conforme o art. 510-B: "A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições 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".

A comissão, que poderá ser composta por no máximo 7 representantes, será constituída segundo as proporções e os limites estabelecidos pelo art. 510-A, §1° e §2°;[45]

[44] Art. 510-A CLT: "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" (BRASIL. *Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho).

[45] "§ 1º A comissão será composta: I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma

e atuará de forma independente[46] exercendo essencialmente funções de: representação, informação e vigilância nos locais de trabalho através da promoção do diálogo e da pacificação do conflito.

O art. 510-C disciplina a candidatura e as eleições dos representantes. A norma não proíbe, e nem poderia fazê-lo, a candidatura de trabalhadores sindicalizados ou membros da diretoria de um sindicato profissional. Logo – com exclusão dos trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio ainda que indenizado –, todos os trabalhadores da empresa poderão candidatar-se para integrar a comissão dos representantes.[47]

O sucessivo art. 510-D determina as regras sobre o mandato do(s) representante(s), suas tutelas e suas prerrogativas. Em especial, limita-se o mandato à duração de um ano e proíbem-se os mandatos consecutivos com o feliz intuito de estimular a rotatividade dos trabalhadores no exercício do cargo de representante.[48]

Com relação à proteção dos representantes contra atos discriminatórios ou lesivos ao livre exercício da própria função, o §3º do art. 510-D dispõe que: "desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro".

A norma reproduz, apenas parcialmente, a garantia provisória no emprego reconhecida aos diretores de sindicato (art. 8, VIII CRFB e art. 543, §3° CLT) uma vez que se garante a estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Mas é na segunda parte do artigo, a mais importante, que aparece a distinção fundamental com a estabilidade do dirigente sindical.

---

estabelecida no § 1º deste artigo" BRASIL. *Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

[46] "Art. 510-B, § 2º a comissão organizará sua atuação de forma independente" (*Idem*, art. 510-B, § 2º).

[47] Como ressalta a doutrina: "nas empresas em que houver terceirização trabalhista permanente (ao invés de apenas terceirização por contrato de trabalho provisório - Lei n. 6.019/74), com trabalhadores ocupando postos de trabalho no estabelecimento ou na empresa de maneira contínua, os parâmetros do art. 510-A devem observar o conjunto de trabalhadores da empresa e do estabelecimento, sob pena de restar configurada manifesta discriminação dos trabalhadores terceirizados, em desarmonia ao disposto no art. 3°, *caput* e incisos I, II, III, e IV, da Constituição da República" (DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil. Com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, p. 229).

[48] "Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes" (BRASIL. *Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho).

De fato, com uma intricada construção gramatical que indica o que se exclui e não o que se determina, prevê-se que a proteção do representante dos trabalhadores é garantida contra a despedida arbitrária, definindo esta como aquela que não é determinada por razões "disciplinares, técnicas, econômicas ou financeiras". Ao contrário, com relação à tutela no exercício da funções, o Tribunal Superior do Trabalho – mediante o Precedente Normativo n. 86[49] – entendia estendível ao representante do pessoal as mesmas garantias previstas no art. 543 da CLT para o dirigente sindical.

À comissão não são previstos, de fato, instrumentos ou facilidades para incentivar o desenvolvimento dos mecanismos de consulta e informação por parte dos representantes dos trabalhadores em detrimento, evidentemente, do quanto disposto pelo art. 2° da Convenção 135 da OIT acima citado.

Conforme um primeiro balanço inicial da norma, principalmente à luz do sistema brasileiro de restrita liberdade sindical (art. 8°, II CF), a existência de um novo sujeito habilitado a promover os entendimentos diretos com o empregador deve ser, por si só, considerado um avanço na democratização das relações industriais.

De fato, a ausência de liberdade sindical comporta ainda hoje, entre outras deficiências de sistema, a proibição da criação de sindicatos por empresa. No art. 8° da Constituição de 1988, ainda que no seu *caput* estabeleça ser: "livre a associação profissional ou sindical", em seguida, no inciso II, estabelece compulsoriamente os elementos da estrutura do sindicato junto ao monopólio da representação coletiva: "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município".

Como salienta Otávio Pinto e Silva, trata-se de um modelo sindical "híbrido" no qual os trabalhadores e empregadores, embora possuam liberdade e autonomia para se organizarem, estão sujeitos a diversas limitações constitucionais: a categoria, a base territorial e a unicidade sindical.[50]

---

[49] TST – Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo n. 86: "REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo) Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT".

[50] SILVA, Otávio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*, p. 55.

Principalmente com a imposição do critério obrigatório de agregação do interesse coletivo,[51] o da categoria profissional (segundo o conceito ontológico de categoria assim como previsto no art. 511, §2° da CLT), e com a exigência da base territorial mínima como a do município, impede-se o exercício da dimensão organizacional da liberdade sindical assim como descrita nas lições de Amauri Mascaro Nascimento.[52] Neste sentido, qualquer organização sindical que estabeleça a própria empresa como âmbito territorial de ação e escolha o simples pertencimento à empresa como critério de agregação do interesse coletivo a ser representado – independentemente da categoria em que se encontre enquadrado – ofenderia a Constituição.

Finalmente, a importância da novidade legislativa reside também em não secundárias razões de eficiência das empresas e, portanto, de ordem econômica que sugerem a consolidação do instituto em análise. Destacam-se, entre outras, algumas sugestivas reflexões positivas neste sentido: "a) os trabalhadores possuem ideias que podem ser úteis; b) as comunicações eficazes em sentido ascendente são fundamentais para a tomada de decisões racionais por parte da alta direção da empresa; c) os trabalhadores aceitam de bom grado as decisões das quais tenham participado; d) os trabalhadores somente têm maior interesse em seu trabalho se participam da tomada de decisões que os afetam; e) os trabalhadores podem trabalhar de forma mais inteligente se, através, da sua participação na adoção de decisões, estiverem mais bem informados das razões e do objeto de tais decisões; f) a participação dos trabalhadores pode fomentar atitudes mais cooperativas entre os trabalhadores e os empregadores; g) a participação dos trabalhadores pode atuar como um incentivo à eficácia da direção da empresa".[53]

Evidentemente, a comissão de representantes dos empregados recém-regulamentada não poderá substituir-se ao sindicato na prerrogativa fundamental e

[51] Conforme Ronaldo Lima dos Santos: "a adoção do critério de agregação profissional por categorias, por exemplo, ao pré-definir a área de atuação dos sindicatos, impossibilita que a própria coletividade se auto-organize em derredor da noção de interesse coletivo e delimite seu campo subjetivo (dos indivíduos que comporão a coletividade representada) pelo vínculo de solidariedade em torno desse interesse e não pelo critério legalmente definido. O interesse coletivo, atualmente, é preestabelecido pela dimensão da categoria, quando a base de representação deveria ser determinada pelo interesse a ser perseguido" (SANTOS, Ronaldo Lima. *Teoria das normas coletivas*, p. 152).
[52]NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, pp. 37-38.
[53] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*, p. 152. O autor elabora suas interessantes reflexões a partir do estudo específico de: WALKER, K. F. Participación de los trabajadores en la gestión empresarial: problemas, practicas y perspectivas. *Boletin del IIEL*, n. 12, p. 7.

exclusiva[54] de exercício e condução da negociação coletiva – assim como na gestão da greve. Todavia, as comissões de trabalhadores representarão lugares significativos de referência e de voz ativa para os trabalhadores. Aparece-nos, portanto, positiva a potencial concorrência entre sistemas de representação (sindical e não sindical); ou, ainda, a virtuosa sinergia entre os dois órgãos, cada um atuando no exercício das prerrogativas que lhe são próprias, porém com o comum intento do constante aperfeiçoamento e maximização da democracia industrial.

4. CONCLUSÃO

A comissão de representação dos trabalhadores é uma instituição longeva e difusa, principalmente na Europa, onde os conselhos de fábrica são presentes na Alemanha da Constituição de Weimar (1919) que introduz, pela primeira vez, o conceito de participação dos trabalhadores à gestão da empresa.

De fato, a instituição de comissões internas de representação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva foi técnica adotada em larga medida no Brasil, principalmente pelas empresas do ABC paulista, ainda que não sempre com resultados duradouros.

Dentre as interessantes e positivas novidades levadas ao sistema de relações industriais brasileiro pela Lei 13.467/2017 encontramos a regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho (artigos de 510-A a 510-D da CLT).

Apesar da comissão de representantes dos empregados recém-regulamentada não substituir o papel do sindicato na prerrogativa fundamental e exclusiva de exercício e condução da negociação coletiva, as mesmas representarão lugares significativos de referência e de voz ativa para os trabalhadores.

[54] Neste sentido, a Portaria 349 do Ministério do Trabalho, em seu art. 8°, especifica que: "A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição Federal".

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Decreto-Lei º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12.11.2018.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de direito do trabalho*, v. 40, n. 159. São Paulo, set./out., 2014, pp. 161-179.

GIUGNI, Gino. *Diritto sindacale*. Bari: Cacucci, 1977.

MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical.* São Paulo: LTr, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. Representação dos trabalhadores na empresa. *Revista LTr*, vol. 52, n. 11, nov., 1988.

_____. *Sindicalismo, economia, estado democrático*. São Paulo: LTr, 1993.

SANTOS, Ronaldo Lima. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Otávio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1998.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VENEZIANI, Bruno. *Stato e Autonomia Collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*. Bari: Cacucci, 1992.