

PROJETO **ZAC** DE CAPACITAÇÃO

1

CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)



TEMA: REPRESENTANTE NO

LOCAL DE TRABALHO

FALTAM  DIAS



A **Zilmara Alencar Consultoria Jurídica** - ZAC dando continuidade à capacitação com contagem regressiva para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017, disponibiliza na data de hoje material sistematizado sobre a representação dos trabalhadores no local de trabalho, com o objetivo de contribuir no enfrentamento de possíveis precarizações das relações de trabalho.

O tema será abordado sob os seguintes aspectos:

- ➡ O QUE ALTEROU;
- ➡ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➡ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER



REPRESENTANTE NO LOCAL DE TRABALHO

3

REPRESENTANTE NO LOCAL DE TRABALHO. REGULAMENTAÇÃO DO ART. 11 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. REFORMA TRABALHISTA. PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL NA CRIAÇÃO E ELEIÇÃO DAS COMISSÕES DE REPRESENTANTES. ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.





O QUE ALTEROU?

4

Como se sabe a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 8º que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - 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;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Dispõe, ainda, em seu art. 11 que nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurado aos trabalhadores a escolha de um representante para promover o entendimento direto com o empregador:

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

Porém, a Constituição não estabeleceu como seria esta eleição, quais as prerrogativas do representante, etc. Assim, desde 1988 tem se buscado regulamentar o referido instituto.

Em 2011 o Ministério Público do Trabalho expediu a Notificação Recomendatória n. 01 com recomendações aos empregadores e aos sindicatos das categorias profissional e econômica sobre a representação no local de trabalho:



NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA, DE ÂMBITO

NACIONAL, Nº 1/2011

1. **ABSTER-SE** de praticar atos que comprometam a eficácia do art. 11, CF, inclusive criação de quaisquer dificuldades no sistema de representação por empresa ou que inviabilizem a realização de eleições para escolha de representante pelos trabalhadores;
2. **ADOTAR** providências para realização das eleições para escolha de representantes dos trabalhadores, assegurando os meios necessários ao processo democrático;
3. **RESPEITAR** a decisão democrática dos trabalhadores, assegurar garantias aos representantes eleitos e possibilitar o exercício das suas funções, dentre outras previsões da Convenção nº 135 da OIT e da legislação correlata;
4. **ESCLARECER** os seguintes pontos, dentre outros que as categorias entendam convenientes, no caso de negociação coletiva sobre a representação de trabalhadores:
 - 4.1. Definição do número de trabalhadores que representarão os demais, no âmbito das empresas, prevendo a proporção em face do quadro de empregados, não podendo ser inferior à razão de 1/200 (01 representante por quadro de 200 trabalhadores);
 - 4.2. Que seja definida como se dará proporcionalidade da representação de empregados nos casos em que os grupos empresariais ou de empresas possuam número superior a 200 (duzentos) trabalhadores;
 - 4.3. Previsão do período do mandato, para titulares e suplentes;

- 4.4. Modalidades de garantias aos trabalhadores eleitos para a representação, no âmbito empresarial, de forma a possibilitar o livre exercício das atribuições inerentes à representação laboral, a exemplo do que sucede com o cipeiro, os dirigentes sindicais ou outro portador de estabilidade;
 - 4.5. Especificação dos responsáveis pela organização e condução do processo eleitoral, asseguradas as liberdades de escolha e de manifestação da vontade do eleitor, em votação secreta e pleito imparcial, observando os princípios éticos e democráticos;
 - 4.6. Devem ser usados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entre empregadores e trabalhadores, bem como entre entidades sindicais, para que o pleito corra sereno, sem prejuízo ao funcionamento da empresa nem à democracia do processo eleitoral;
 - 4.7. Fixação de prazos para iniciar e terminar o processo eleitoral, inclusive com a diplomação e posse do(s) eleito(s), de tudo lavrando-se Ata e encaminhando-se o(s) nome(s) respectivo(s) à empresa interessada, em tempo hábil.
-
5. **DIVULGAR** a todos os trabalhadores, de modo eficiente, o teor da presente notificação e as providências adotadas para seu implemento.

RECOMENDA, ainda, aos sindicatos profissionais:

6. **ORGANIZAR** a eleição para escolha do representante dos trabalhadores e suplentes, salvo na hipótese em que os próprios trabalhadores tomem tal iniciativa ou em que haja conflito entre dois ou mais sindicatos legitimados interessados na condução das eleições na empresa, caso em que o Ministério Público do Trabalho se dispõe a mediar o impasse ou determinar providências para a realização do pleito;

Dessa forma, pela Recomendação do MPT os sindicatos profissionais teriam a incumbência de organizar a eleição para a escolha do representante dos trabalhadores e suplentes.

Em 23/12/2016 foi apresentado o Projeto de Lei n. 6787, o qual tinha o condão de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive no que tange à regulamentação da representação dos trabalhadores no local de trabalho, e que resultou na Lei n. 13.467/2017.

Com as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, por meio dos artigos 510-A a 510-D¹, este instituto passou a ter uma regulamentação mais detalhada, onde se estipula a criação de comissões para representar os trabalhadores, com sua respectiva proporcionalidade, os critérios que devem ser observados no momento da eleição destes representantes que irão compor a comissão, bem como, as atribuições destas e a duração do mandato, sendo vedada a interferência da entidade sindical e da empresa.

¹ Face sindical da reforma trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017/Zilmara Alencar Consultoria Jurídica, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, --Brasília, DF, 2017, pg.168 a 170.



CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)



Não há previsão

CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)



Art. 510-A. 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.

§ 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 estabelecida no § 1º deste artigo.
Não há previsão	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.

VIII – **acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho**, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A **comissão organizará sua atuação de forma**

	independente.
Não há previsão	Art. 510-C. A eleição será convocada, 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. § 1º Será formada Comissão Eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por

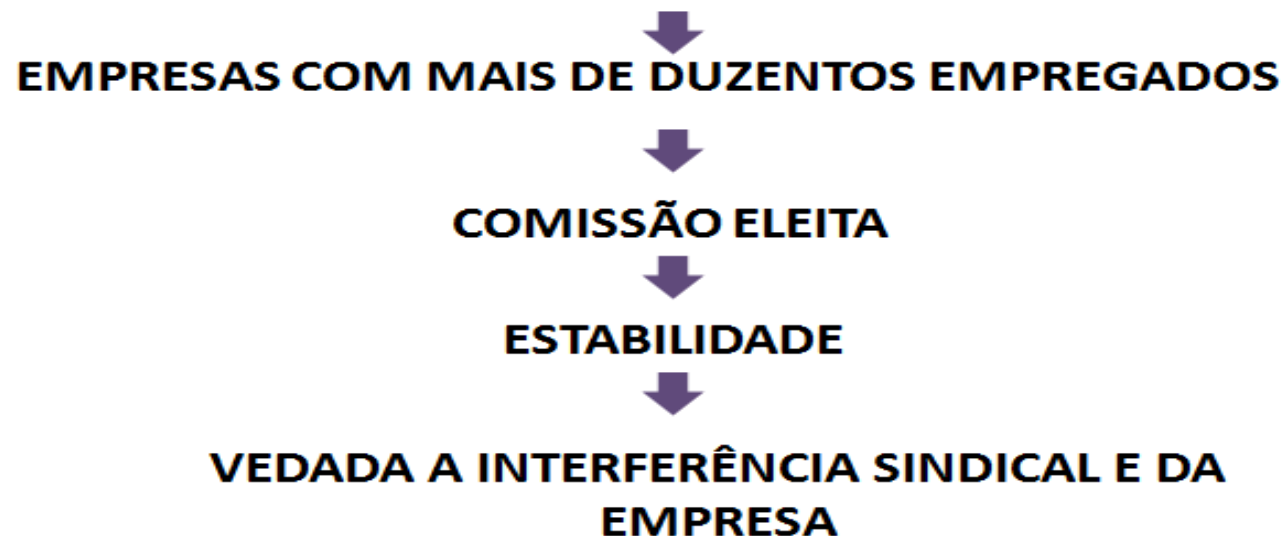
	representação. § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. § 6º Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.
Não há previsão	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. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho,

	devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.
--	---

Ocorre que tanto o projeto de lei em sua origem quanto à Lei n. 13.467/2017 desvincularam a eleição do representante no local de trabalho da organização sindical, dispondo que nas **empresas com mais de duzentos**

empregados, é assegurada a eleição de uma comissão, com finalidade exclusiva de representá-los frente aos empregadores, sendo vedada a interferência da entidade sindical e da empresa.

**REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO
(Art. 510-A a 510-D da Lei 13.467/17)**





CONSEQUÊNCIAS

16

A Constituição Federal, por meio do art. 11, traz a previsão de que nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão representante dos trabalhadores, que terá como atribuição a promoção do entendimento destes com o empregador.

A Lei 13.467/17, ao trazer as previsões de que é vedada a interferência sindical na comissão de representantes dos trabalhadores, desmerece o movimento sindical e a prerrogativa de negociação coletiva inerente ao sindicato, o que vai de encontro com o que prevê o inciso III do Art. 8º da Constituição Federal.

Portanto, sob o princípio constitucional da concordância prática entre as normas constitucionais, a regulamentação da figura do representante dos trabalhadores deve amoldar-se às normas do art. 8º, que disciplinam a estrutura sindical brasileira.

Nesse sentido foi a Nota n. 08 expedida pelo Ministério Público do Trabalho:

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

E mais, Alberto Emiliano de Oliveira Neto, em seu artigo intitulado “Representação dos Trabalhadores na Empresa”, assim dispõe:

(...) o processo de escolha do representante dos trabalhadores poderá originar-se tanto da lei quanto da negociação coletiva. Nesse sentido, é importante destacar a importância da atuação do sindicato dos trabalhadores no encaminhamento desse processo, tendo em vista sua função principal, qual seja a tutela dos interesses dos trabalhadores que, na sistemática sindical brasileira, integram a categoria (CF, artigo 8º, III). Por certo, a figura do representante dos trabalhadores não poderá resultar no enfraquecimento da atuação do sindicato profissional. Tratam-se, portanto, de entidades complementares que devem atuar em conjunto para a tutela efetiva dos interesses dos trabalhadores.

Assim, a vedação da participação das entidades sindicais no processo eleitoral acaba fazendo com que no decorrer das eleições se eleve o número de chances de práticas de fraudes, pois não se terá a fiscalização do principal defensor dos direitos e interesses coletivos e individuais daquela categoria, no caso os Sindicatos.

Ademais, o art. 611-A da Lei n. 13.467/2017 permitiu que a convenção e o acordo coletivo prevaleça sobre a lei quando dispuser sobre a representação dos trabalhadores no local de trabalho (inciso VII), dentre outros assuntos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

Registra-se que o legislador utilizou-se de expressões diferentes para tratar sobre a representação dos empregados, uma vez que o art. 510-A refere-se ao representante nas empresas, e o art. 611-A, VII, representante no local de trabalho.

Desta forma, sabe-se que o conceito de empresa é diferente do conceito de estabelecimento, este é conhecido como o lugar aonde a empresa e o empresário se situam, e aquele é a atividade empresarial dirigida para um determinado escopo produtivo.

Assim, conclui-se que o art. 611-A poderá ser interpretado de forma diversa dos arts. 510-A a 510-D, na qual as normas coletivas de trabalho poderão dispor livremente a respeito do representante no local de trabalho, incluindo, composição, atribuições, eleição, etc.



O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

Diante do exposto, as entidades sindicais ao realizarem suas Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de trabalho podem inserir cláusula no instrumento coletivo disciplinando o processo eleitoral do representante do local de trabalho, tendo em vista a prevalência do negociado sobre o legislado, devendo, inclusive, não se limitar à questão da mera participação do sindicato. Ao contrário, a entidade pode disciplinar, por meio da negociação, prazo de duração, estabilidade, necessidade de filiação ao sindicato, necessidade de seguir as regras estatutárias do sindicato, etc, com fundamento na autonomia sindical.

Nesse sentido é o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, após ampla discussão entre juízes, procuradores, advogados e auditores fiscais do trabalho, *verbis*:



COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPRESAS

I - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO. CABE ÀS ENTIDADES SINDICAIS A DEFESA DOS INTERESSES INDIVIDUAIS E COLETIVOS DA CATEGORIA REPRESENTADA. DECORRE DESSA PRERROGATIVA CONSTITUCIONAL O LIVRE EXERCÍCIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. É POSSÍVEL A PREVISÃO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL NA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES, INDEPENDENTEMENTE DA NOMENCLATURA E CONDIÇÕES ESTABELECIDAS EM LEI ORDINÁRIA. II - A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA CATEGORIA PROFISSIONAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SÃO PRERROGATIVAS CONSTITUCIONAIS DOS SINDICATOS (ARTIGO 8º, INCISOS III E VI), SENDO QUE AS CONVENÇÕES 135 E 154 DA OIT, RATIFICADAS PELO BRASIL, SÃO EXPRESSAS AO IMPEDIR QUE A PRESENÇA DE REPRESENTANTES ELEITOS VENHA A SER UTILIZADA PARA O ENFRAQUECIMENTO DA SITUAÇÃO DOS SINDICATOS INTERESSADOS OU DE SEUS REPRESENTANTES (CONVENÇÃO 135) E, AINDA, QUE A EXISTÊNCIA DESTES REPRESENTANTES NÃO SEJA UTILIZADA EM DETRIMENTO DA POSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES INTERESSADAS (CONVENÇÃO 154). NESSE SENTIDO DEVE SER INTERPRETADO E APLICADO O DISPOSTO NOS ARTIGOS 510-A A 510-D DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017.

No mesmo sentido foi o Seminário da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, que teve por objetivo aprovar enunciados sobre a reforma trabalhista. Dentre os enunciados aprovados destacam-se dois sobre a comissão e Representantes no Local de Trabalho, os quais corroboram com todo o exposto anteriormente:



Enunciado 29 – Inconstitucionalidade do § 1º do art. 510-C da CLT. Comissão de Representantes no local de trabalho. Entidade Sindical

É inconstitucional a parte final do § 1º do art. 510-C da CLT, que veda a participação da entidade sindical representante da categoria profissional na organização do pleito eleitoral para a criação e eleição das comissões de representantes previsto no art. 510-A da CLT, afrontando a expressa previsão contida no art. 8º, incisos III e VI da Constituição Federal.

I - A comissão de representantes a que se refere o art. 510-A da CLT não substitui o sindicato profissional no desempenho da atividade sindical e de representação dos membros da categoria – art. 8º, inciso VI da Constituição Federal, e, quando previsto estatutariamente, é órgão integrante do sindicato profissional, sendo vedada a celebração de Acordo Coletivo.

II - Incluem-se nos empregados a que se refere o *caput* do art. 510-A os empregados terceirizados.

III – A independência da comissão de representantes a que se refere o § 2º do art. 510-B da CLT diz respeito a não ingerência patronal ou estatal no desenvolvimento de suas atribuições, sendo obrigatória a participação e a condução do sindicato dos empregados da categoria nas situações elencadas em seus incisos.

IV – A comissão de empregados, no desempenho de suas funções, necessariamente terá assistência jurídica prestada pelo sindicato profissional da categoria.



Enunciado 30 – Inconstitucionalidade do § 1º do art. 510-C da CLT. Comissão de Representantes no local de trabalho. Entidade Sindical

Os processos de criação e de eleição das comissões de representantes que tratam os artigos 510-A e seguintes da CLT serão obrigatoriamente conduzidos pela entidade sindical representante da categoria profissional vinculada à atividade preponderante da empresa.

I – As disposições estatutárias sobre o processo eleitoral, composição e atuação da comissão previstas no estatuto do sindicato representante da categoria profissional aplicar-se-ão completivamente às comissões de representantes.

II – Concorrerão originariamente ao pleito de membros da comissão de representantes unicamente empregados da empresa, associados ou não à entidade sindical profissional; em não havendo candidatos suficientes para o preenchimento das vagas, poderão ser elas ocupadas por representantes indicados pelo sindicato profissional, membros da categoria profissional ou não.

III – A dispensa do empregado membro da comissão de representantes ocorrerá unicamente em caso de falta grave devidamente comprovada em processo judicial específico, nos termos do art. 8º, inciso III da Constituição Federal.

Brasília/DF, 06 de novembro de 2017.