IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITO DO TRABALHO, SINDICATO E DEMOCRACIA NA CRISE DO ESTADO DE BEM – ESTAR SOCIAL

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITO DO TRABALHO, SINDICATO E DEMOCRACIA NA CRISE DO ESTADO DE BEM –ESTAR SOCIAL

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – "TTMMs", o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os

direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

NEUTRALIDADE E DESMOBILIZAÇÃO COLETIVA: APONTAMENTOS SOBRE A COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

NEUTRALITY AND COLLECTIVE WEAKENING: NOTES ON THE COMMITTEE OF ELECTED EMPLOYEES' REPRESENTATIVES

Ana Clara Matias Brasileiro [1]

Resumo

A Reforma Trabalhista propõe a criação de comissões de representantes dos empregados em empresas com mais de 200 trabalhadores. Este artigo objetiva avaliar se a criação de tal comissão seria estratégia para enfraquecer a luta operária. São objetivos específicos: analisar a Reforma Trabalhista quanto à representação dos trabalhadores; abstrair seus reflexos na liberdade sindical; debater a influência sobre a comissão da ideologia da neutralidade política no ambiente de trabalho. A pesquisa é explicativa quanto aos fins e bibliográfica quanto aos meios. Concluiu-se que a comissão é estratégia de desmobilização coletiva inserida em contexto de legalização silenciadora das lutas operárias.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Sindicatos, Direito coletivo, Comissão de representação dos empregados

Abstract/Resumen/Résumé

Brazilian Labor Law Reform proposes to create elected committees of employees' representatives in companies that hire more than 200 workers. The purpose of this article is to evaluate whether the creation of this committee would be a strategy to weaken the collective labor struggle in Brazil. The research is explanatory about the objectives and bibliographical about the instruments. The conclusion was that the committee is a strategy to undermine the position of the trade unions, which inserted in a context of legalization and silencing of the struggles of the working class.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Brazilian labor law reform, Trade unions, Elected representatives

[1] Mestranda em Direito: Trabalho e Democracia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Advogada. E-mail: anaclara.matiasbrasileiro@gmail.com . 2018.

1 INTRODUÇÃO

A empresa é um centro de poder, é a base econômica e social do sistema democrático e limita as opções de desenvolvimento alternativas à existente. Para Baylos (1999, p. 116), "a empresa é, em si mesma, um universo". De fato, em torno dela constrói-se o alicerce do sistema político e econômico, mobilizam-se energias humanas, fomentam-se inovações tecnológicas, formalizam-se sistemas normativos e estratégias de poder e decisão.

É também nesse contexto que se desenvolve a luta de classes. Dessa luta é consequência o Direito do Trabalho, cujo conteúdo classista é incontestável, ainda que não se saiba ao certo se ele "deve seu desenvolvimento à ação da classe trabalhadora na defesa dos seus interesses, vencendo a tenaz resistência dos patrões, ou se, ao contrário, é obra da classe dirigente realizada como o objetivo de preservar o que há de mais fundamental na ordem estabelecida, isto é, a utilização da força de trabalho humano pelos donos dos instrumentos de produção" (GOMES, 1957, p. 153).

Tal dúvida não aparece, porém, no trabalho do jurista francês, Bernard Edelman. O autor afirma, categoricamente, que "o direito do trabalho é um 'direito burguês', que ele opera para o direito de propriedade; que ele não é nem pode ser qualitativamente diferente do direito em geral" (EDELMAN, 2016, p. 73).

A fim de representar coletiva e organizadamente os trabalhadores nessa tensão entre patrão e operário, surgem os sindicatos (sabe-se que há, também, sindicatos patronais, mas são os sindicatos obreiros os mais marcantes na evolução histórica do Direito Coletivo ao longo do capitalismo). Para Delgado, em sua definição estrita – que vem a ser a mais relevante para este estudo – "sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida" (DELGADO, 2003, p. 63).

Adam Smith (1996, p. 119) já afirmava que os patrões estariam sempre e em toda parte em "conluio tácito, mas constante e uniforme para não elevar os salários do trabalho acima de sua taxa em vigor", além de "conchavos destinados a baixar os salários do trabalho, mesmo aquém de sua taxa em vigor", que apenas seriam revelados no momento de sua execução, quando os trabalhadores, cedem "sem resistir, embora profundamente ressentidos". Lembra o economista que, às vezes, porém, os trabalhadores reagem a tais conluios com suas associações defensivas, e, por outras vezes, mesmo sem serem provocadas, são os próprios trabalhadores, por meio de suas associações, que requerem aumentos salariais. Tem-se que, hoje, tais

associações defensivas dos trabalhadores são as entidades sindicais, cujas reivindicações não são apenas salariais, mas relacionadas a tudo quanto possa elevar as condições de trabalho da categoria que represente.

A pretexto de regulamentar o artigo 11 da Constituição da República, a lei 13.467, de 2017, conhecido como "Reforma Trabalhista", trata com especial atenção uma nova forma de representação dos trabalhadores no local de trabalho. A comissão de representantes dos empregados, de que cuidam os artigos 510-A, a 510-E, este último incluído pela medida provisória 808, passou a ser obrigatória em empresas com mais de duzentos empregados; composta por três a sete membros (não necessariamente sindicalizados), de acordo com o número de empregados na empresa; escolhidos em eleições convocadas por meio edital publicado e fixado na empresa com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior.

Representantes sindicais alertam para a possibilidade aberta pelo novo texto de lei de que o edital seja elaborado pela própria empresa, sem que haja legitimidade ou transparência na eleição (CRISTALDO, 2017). De fato, o texto afirma a "independência" da comissão, manifesta desde a eleição de seus membros, em que vedada a interferência tanto da empresa, quanto do sindicato da categoria.

Ademais, apesar da introdução pela medida provisória 808 do artigo 510-E, que afirma que a comissão de representantes não substituirá a função do sindicato, algumas das funções designadas àquele órgão são equivalentes a funções da entidade sindical, tais como as atribuições de encaminhar reivindicações e buscar soluções para conflitos. Aliado a isso, foram modificados os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho para retirar a obrigatoriedade do chamado "imposto sindical", importante fonte de renda das entidades sindicais brasileiras.

Donato advoga que, o Estado, "bem cioso de suas prerrogativas, considerava toda manifestação coletiva atinente às relações entre o capital e o trabalho, ora como perturbadoras da ordem política, ora como distorsivas das harmonias asseguradas pelas leis econômicas naturais" (DONATO, 1959, p. 27).

Nesse contexto, uma questão parece premente: seria a criação da comissão de representação interna dos empregados pela lei 13.467/2017 uma estratégia de desmobilização coletiva da classe trabalhadora?

Assim, este estudo tem como objetivo geral avaliar se a criação da comissão de representação interna dos empregados, conforme prevista na Reforma Trabalhista, seria uma estratégia para desmobilizar e enfraquecer a luta coletiva operária no Brasil.

Como objetivos específicos, foram escolhidos: analisar a Lei da Reforma Trabalhista no que tange à representação dos trabalhadores; abstrair possíveis reflexos na liberdade e mobilização sindicais advindas das modificações legislativas implementadas; bem como debater a influência da ideologia da neutralidade política no ambiente de trabalho sobre a proposta de atuação da comissão de representação interna.

Quanto aos fins, esta pesquisa se configura como explicativa, pois objetiva identificar os fatores e justificativas que determinam o surgimento da proposta de criação das comissões de representação interna dos empregados pela Reforma Trabalhista. Quanto aos meios, trata-se de pesquisa bibliográfica, para cujo embasamento teórico, serão de grande valia as reflexões de Bernard Edelman e Messias Pereira Donato sobre, respectivamente, a legalização da classe operária e o movimento sindical no regime capitalista.

2 COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO INTERNA: DESENHO LEGAL

O constituinte originário assegurou, no artigo 11 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), a eleição, nas empresas com mais de duzentos empregados, de "um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores". O dispositivo trata de um Direito Fundamental, autoaplicável, podendo ser regulamentado via norma coletiva.

Diferentemente da redação constitucional, a lei 13.467/2017 determina a criação de uma *comissão* interna para representar os trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados. Comissão essa que, formada, como o próprio nome indica, não por um, mas por três a sete empregados, e com eleição e atuação apartadas do sindicato profissional, é entidade nova no direito trabalhista nacional. Difere também do instituto da cogestão (participação do trabalhador na gestão da empresa), que não foi abarcado pela nova lei.

Nada obstante, a parte final do *caput* do artigo 7º da CRFB – que garante a possibilidade de criação por normas infraconstitucionais a de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais –, combinada com a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da Proteção de Representantes dos Trabalhadores e foi promulgada internamente no Brasil pelo decreto nº 131, de 1991, permitiriam, a princípio, a criação de órgão colegiado de representação dos empregados no interior das empresas.

Segundo o art. 3º de tal Convenção, são considerados "representantes dos trabalhadores" pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou pela prática nacionais, quer sejam representantes sindicais, quer sejam 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 reconhecidas coo prerrogativas exclusivas dos sindicatos. desde que não culmine no enfraquecimento da situação dos sindicatos. Ademais, frisa seu artigo 5º que, contando uma empresa com, ao mesmo tempo, representantes sindicais e representantes eleitos (que seria a situação da comissão de representação interna), medidas adequadas deverão ser tomadas, sempre 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, e os sindicatos interessados e seus representantes.

Ou seja, a pertinência da comissão de representação dos trabalhadores no ordenamento jurídico pátrio é condicionada não apenas à garantia de que sua existência não seja utilizada para o enfraquecimento dos sindicatos interessados, mas também ao incentivo à cooperação em todas as questões pertinentes, entre a comissão e os sindicatos das categorias interessadas e seus representantes.

A fim de analisar com mais clareza o que diz a Reforma Trabalhista sobre essa nova forma de representação dos trabalhadores empregados, vejamos a literalidade constante do novo Título IV-A, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela lei 13.467 e pela medida provisória 808, ambas de 2017:

> **TÍTULO IV-A**
> **DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**
>
> 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.
>
> 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.
> § 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.
> Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.
> § 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 candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com 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 Se não houver 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 Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.
> 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 representantes 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.
> Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados 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 (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Nas seções seguintes serão abordadas de forma mais detida as questões relativas às atribuições da comissão, à eleição dos representantes e à atuação e garantia dos representantes dos empregados.

2.1 Das atribuições da comissão de representação interna

Apesar da afirmação de que a comissão teria lugar no ordenamento jurídico pátrio por regulamentar o artigo 11 da CRFB, a redação do Título IV-A parece, em verdade, contribuir, como se verá a seguir, para a desregulação do trabalho. Tal objetivo é perceptível em grande

parte da reforma, inclusive no tocante ao direito coletivo. Fato é que as atribuições previstas para as comissões confundem-se parcialmente com aquelas reservadas às entidades sindicais.

Exemplos dessas atribuições são a de representar os trabalhadores, buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho e encaminhar reivindicações dos empregados, presentes nos incisos I, IV e VI, respectivamente, do artigo 510-B.

Contrariamente à determinação do artigo 5º da Convenção 135 da OIT, a reforma não conta com a definição de quaisquer mecanismos destinados a harmonizar as atuações de ambos os órgãos de representação dos empregados. Tal situação pode induzir a conflitos de atribuição e concorrência entre os representantes dos trabalhadores e os sindicatos (DELGADO e DELGADO, 2017).

Independentemente da defesa por especialistas e sindicalistas de necessidade de que os sindicatos se reinventem (BEYNON, 2003) e de que seja realizada uma reforma no sistema sindical brasileiro, passando por uma maior liberdade sindical, com a exclusão de postulados antidemocráticos, tais como a unicidade sindical, o sindicalismo por categoria, a base territorial mínima e a contribuição sindical compulsória (RAMOS, 2014), esta última foi a única das alterações implementadas pela lei 13.467/2017 – ponto relevante para este trabalho sobre o qual se aprofundará um pouco mais no próximo capítulo.

Por hora, importa salientar que, inalterados os princípios da unicidade sindical e da base territorial mínima, permanece válido o disposto no art. 8º da Constituição, que incumbe o sindicato da "defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (inciso III), e veda a criação de mais de uma entidade sindical na mesma base territorial (inciso II).

Dessa forma, a Constituição da República deixa claro que a legitimidade para representação da categoria é conferida ao sindicato e apenas a ele. Não por outra razão impõe a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, sejam elas com o sindicato patronal (convenções coletivas de trabalho), sejam diretamente com o empregador (acordos coletivos de trabalho).

Após manifestações de parlamentares da oposição e membros da sociedade civil alertando para os riscos à organização dos trabalhadores representado pela proposta implementar-se tal comissão, o tema foi abordado na Medida Provisória 808/2017, adotada apenas dois dias após a entrada em vigor da lei 13.467/2017. Dentre as diversas alterações no texto da Reforma Trabalhista, estava a inclusão do artigo 510-E, que, fazendo menção aos incisos III e IV do *caput* do artigo 8º da CRFB, e reiterando a necessidade de participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, afirma que tal comissão não substituirá a

função dos sindicatos de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. O texto legal segue, porém, silente quanto às medidas para impedir que a comissão acabe por se tornar ferramenta de enfraquecimento do sindicato e para incentivar a cooperação entre ambos órgãos de representação dos trabalhadores.

Em verdade, ao permitir que as comissões de representação interna busquem soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, encaminhando reivindicações dos empregados e representando-os perante a administração da empresa, o texto reformador está, na prática, sugerindo que essa comissão celebre com a administração da empresa pacto não muito distinto de um acordo coletivo de trabalho.

Considerando que, o parágrafo 2º do artigo 510-B, da CLT, afirma que "a comissão organizará sua atuação de forma independente", pode-se concluir que esse pacto, cujas consequências práticas serão muito similares às de um acordo coletivo, poderá ser efetivado sem que haja qualquer participação do sindicato profissional no processo.

Apesar das alterações advindas da inclusão do art. 510-E no Título IV-A, da CLT, para salvaguardar a participação dos sindicatos na negociação coletiva e da afirmação de que, de nenhuma maneira, a comissão de representantes dos empregados substituirá a função do sindicato de defender direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, segue inexistindo dispositivo que permita efetivar tal distinção. Ademais, considerando-se o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, informador do Direito do Trabalho, de pouca relevância seria afirmar que compromissos firmados entre a comissão de representação dos empregados e a administração da empresa não faria as vezes de um acordo coletivo de trabalho, se, de fato e de direito, trata-se de um acordo fruto da negociação entre patrões e representantes dos empregados.

Ao regulamentar o art. 11 da Constituição da República de modo excêntrico, destoando da redação constitucional, criando entidade, sem vínculo sindical, cujas atribuições coligem com aquelas exclusivas do sindicato, a lei 13.467/2017 fere, simultaneamente o disposto nos artigos 11 e 8º da CRFB, lesão essa que não foi sanada com a alteração implementada pela MP 808/2017.

2.2 Da eleição dos representantes

O artigo 510-C dispõe sobre eleição dos empregados que comporão a comissão. Afirma-se que a eleição será convocada, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, par inscrição de candidatura, com antecedência mínima de trinta dias.

Silente é o texto legal sobre a quem incumbirá redigir o edital de convocação das eleições e que fixará suas normas e os requisitos para candidaturas.

Reiterando a atuação *independente* que terá a comissão, para a eleição de seus membros deverá ser formada comissão eleitoral integrada por cinco empregados não candidatos para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral. Ponto nevrálgico da discussão exprime-se na segunda parte do parágrafo 1º do artigo 510-C, em que veda-se a participação do sindicato no processo eleitoral. Para Delgado e Delgado (2017), porém, em atenção ao Princípio da Não Discriminação, é impossível impedir a participação de um trabalhador no processo eleitoral, seja como candidato, seja como apoiador de alguma das chapas, seja como eleitor, em razão de eventual situação de sindicalizado.

Ainda durante a tramitação no Senado Federal da então Proposta de Lei da Câmara 38/2017, em voto em separado apresentado perante a Comissão de Assuntos Econômicos, afirmou o Senador Paulo Paim que o projeto "exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo" (PAIM, 2017, p. 21).

Para Donato (1959), temeroso da captura das solicitações e lutas dos trabalhadores pela pressão econômica, esta seria capaz de romper todos os automatismos em que se fiava a liberdade. Segundo o autor, os trabalhadores enfrentam grandes dificuldades para manterem-se unidos em torno dos próprios interesses e das próprias lideranças:

> Desprovidos de método de ação, sem liame de solidariedade que os habilite ao apoio maciço aos chefes que, aos poucos vão surgindo, os trabalhadores deixam-se atrair outras vezes pela própria burguesia em ascensão, sob promessas de conquistas na órbita social ou política. [...] Com as mãos vazias de esperanças, experimentaram o logro amargo de se terem batido pelo triunfo da burguesia. Aos poucos, contudo, vai-se cristalizando a noção de consciência de classe. (DONATO, 1959, p. 31)

De fato, o local de trabalho é fundamental na organização dos trabalhadores, uma vez que é nele que o trabalhador exerce suas funções, cria relações. É na materialidade do entorno dos meios de produção que se pode desenvolver a conscientização dos trabalhadores sobre seu lugar na luta de classes. Isso porque é no ambiente de trabalho que se inicia e se desenvolve a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras.

Assim sendo, uma vez que o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8°, inciso III), o representante legítimo dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores,

toda forma de representação dos empregados nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para resguardar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

2.3 Da atuação e das garantias do membro da comissão de representação interna

De acordo com o artigo 510-A, parágrafo 1º, a atuação da comissão se dará sempre de forma colegiada, observada a maioria simples. Já o artigo 510-D afirma em seu parágrafo 1º ser vedada a reeleição do representante pelos dois períodos subsequentes àqueles em que tiver integrado a comissão. Delgado e Delgado (2017) apontam a falta de justificativa para tal vedação, inexistente tanto para dirigentes sindicais quanto para trabalhadores cipeiros.

O parágrafo 2º do artigo 510-D consolida, por sua vez, que o mandato do membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, consequentemente, o empregado deve permanecer no exercício de suas funções. Desse modo, compreende-se que o exercício das funções de representação dos trabalhadores pelo trabalhador que candidatar-se a integrar a comissão deverá se dar em horário fora do expediente. Na prática, isso pode inviabilizar que a representação se dê de forma efetiva.

Além disso, ao empregado integrante da comissão de representação interna não são estendidas as garantias conferidas aos dirigentes sindicais, mas apenas garantias similares às conferidas aos membros da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes. Nesse caso, apesar do parágrafo 3º do artigo 510-D proteger o membro da comissão de despedida arbitrária, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, a interpretação dada à expressão "despedida arbitrária" acaba por esvaziar muito tal garantia.

Ao excluir da definição de despedida arbitrária aquelas fundadas em motivo disciplinar (não necessariamente falta grave), técnico, econômico ou financeiro, o legislador reformista abre um grande leque de possibilidades para que a empresa, querendo, despeça o representante dos empregados, como forma de retaliação pelo modo como atua em suas funções como representante obreiro. Desse modo, resta prejudicada a atuação independente da comissão, uma vez que a pressão econômica poderá ser, sobre seus membros exercida.

A ameaça da privação pode representar, nesse sentido, um condicionante da vontade expressa pelos representantes dos trabalhadores, restringindo-lhes o exercício independente das funções que lhes caberiam. Segundo Sen:

> Essas privações restringem a vida social e a vida política, e devem ser consideradas repressivas mesmo sem acarretar outros males (como desastres econômicos). Como as liberdades políticas e civis são elementos constitutivos da liberdade humana, sua negação é, em si, uma deficiência. [...] A privação de liberdade pode surgir em razão de processo inadequados (como a violação do direito ao voto ou de outros direitos

> políticos ou civis), ou de oportunidades inadequadas que algumas pessoas têm para realizar o mínimo do que gostariam (incluindo a ausência de oportunidades elementares como a capacidade de escapar de morte prematura, morbidez evitável ou fome involuntária) (SEN, 2010, p. 31).

A estrutura paralela de representação profissional criada pelo legislador infraconstitucional tende a ser, assim, embora mais próxima ao trabalhador, posto que interna à empresa, mais frágil em sua capacidade de pleitear melhorias nas condições de trabalho.

A possibilidade que se teme é a de que, uma vez que negociarão com os próprios empregadores, que ainda podem demiti-los sob pretexto de corte de gastos ou insuficiência técnica do indivíduo, por exemplo, os representantes dos empregados teriam uma postura mais branda ao exercer suas atribuições. Por outro lado, a atuação do sindicato no interior da empresa poderia ser prejudicada, alegando-se que ele estaria interferindo nas atividades da comissão, que, segundo previsão legal, deve ser independente, desvinculada do sindicato.

Nada obstante, é possível que se confira ao artigo 510-B, § 2º, uma interpretação mais favorável à articulação entre sindicato e comissão de representação interna. Da afirmação de que "a comissão organizará sua atuação de forma independente" é possível depreender que, independentemente de influências da empresa ou do sindicato, ou mesmo da composição anterior, a comissão irá organizar sua atuação. Dessa maneira, ela poderá optar – se assim julgar ser a melhor forma de realizar as atribuições que lhe conferem a legislação, na representação dos interesses dos empregados –, aliar-se ao sindicato ou aos sindicatos da categoria ou das categorias que na empresa trabalhar(em).

3 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A discussão sobre liberdade sindical não se dá exclusivamente no Brasil, ela "se justifica pelo prisma histórico e encontra-se positivada no plano internacional em diversos tratados, quer de ordem global, regional e no sistema da OIT" (RAMOS, 2014, p. 35). Neste debate, o sistema sindical brasileiro tende a ser muito criticado, especialmente no que diz respeito à contribuição compulsória e à unicidade sindical, imposta na Constituição da República (segundo a qual é permitida a existência de apenas um sindicato por base territorial para cada categoria profissional), consideradas afrontas e óbices à liberdade sindical prevista na Convenção n. 87, da OIT (BAILÃO, 2011, p. 126).

Nada obstante, uma reforma sindical deveria atacar, simultaneamente, todos os postulados antidemocráticos presentes na legislação nacional em relação ao tema, especialmente a unicidade sindical, o sindicalismo por categoria, a base territorial mínima e a contribuição sindical compulsória.

Entretanto, a Reforma Trabalhista ao criar a comissão de representação interna, desrespeita a regra da base territorial mínima, sem que ela tenha sido retirada do artigo 8º, inciso II da CRFB. Dessa forma, ela esvazia as prerrogativas do sindicato, sem, contudo, promover maior liberdade sindical.

Na mesma toada, abole-se a contribuição sindical obrigatória, sem qualquer contrapartida ou tempo de transição. Tornando a situação ainda mais passível de promover condutas antissindicais, instituiu-se como regra a não efetuação do desconto em folha de pagamento da contribuição sindical. Para que haja a contribuição, o empregado deve autorizar expressamente que se realize o desconto das contribuições devidas ao sindicato e este deve notificar o empregador. Para introduzir a modificação, foram modificados todos os artigos da CLT que tratavam do tema.

De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, de 1949, o trabalhador deve ser protegido contra condutas antissindicais, dentre as quais destacam-se a sujeição do trabalhador à condição de que não se filie ou deixe de ser membro de um sindicato; assim como discriminar um trabalhador, prejudicando-o ou causando sua demissão em razão de sua participação em atividades sindicais.

Esta mudança legislativa, ao impor que o trabalhador, caso queira apoiar financeiramente as atividades do sindicato que representa sua categoria, ainda que a ele não se filie, apenas com a contribuição sindical do mês de março (ou abril, no caso dos empregados avulsos), tenha de manifestar-se expressamente perante seu empregador, longe de proteger os interesses econômicos do trabalhador, expõe-no a sofrer com atitudes antissindicais. Condutas essas que, conforme concluíram Barbato e Pereira (2012), tiveram o número de submissões à apreciação do Comitê de Liberdade Sindical consideravelmente aumentado ao longo dos anos. Para as autoras, “o aumento do número de casos concernentes às condutas antissindicais também indica que tais práticas persistem e estão se tornando cada vez mais recorrentes com o enfraquecimento do movimento sindical” (BARBATO; PEREIRA, 2012, p. 291).

Simultaneamente, a medida limita, por óbvio, a atuação de muitos sindicatos para os quais a contribuição sindical é importante fonte para financiar suas atividades. Além disso, força-os a adotarem uma postura assistencialista, a fim de atrair o desejo de trabalhadores sindicalizarem-se, perdendo o foco de seu objetivo primordial, o de lutar pela melhoria das condições de trabalho e pelos direitos dos trabalhadores da categoria que representem.

4 O NÃO-CONFLITO E A NEUTRALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Na Segunda Parte d'*A legalização da classe operária*, intitulada "Empresa e política", Edelman (2016) apresenta debate que teve espaço na década de 1970 na França, mas que funda-se em ideias que, aparentemente, seguem informando as relações de trabalho e as relações no ambiente de trabalho.

Trata-se do debate em torno da tese defendida pela ideologia burguesa de que o ambiente de trabalho seria um local politicamente neutro, onde os ânimos devem voltar-se exclusivamente ao labor, evitando-se o conflito, em especial o político – que estaria para tal corrente de pensamento, apartado do econômico, que rege as relações de trabalho.

Percebe-se na redação dos artigos e incisos que tratam das atribuições da comissão de representação interna dos empregados, em especial no *caput* do artigo 510-A e nos incisos II, III e IV do artigo 510-B, o intuito de reforçar a natureza não conflituosa do relacionamento entre empresa e empregados. Por meio de expressões como "entendimento direto", "aprimorar o relacionamento", "promover o diálogo e o entendimento", "prevenir conflitos" e "buscar soluções para os conflitos [...] de forma rápida e eficaz", fica clara a intenção de reitera-se uma postura pacificadora esperada da comissão.

A criação de uma entidade representativa paralela cuja possibilidade de ação seja minorada e intrinsecamente desafeta a conflitos e que, por ser desvinculada ao sindicato da categoria, não possa, sequer, convocar greves ou articular movimentos de resistência dos obreiros, parece ser de grande interesse para as empresas. E mesmo para o Estado, que representa os detentores do capital e aos interesses da burguesia serve (EDELMAN, 2016). Como descrito por Donato (1959),

> as greves com o objetivo de melhoria nos salários e diminuição do número de horas de trabalho por semana provocam efervescências nas praças públicas e quase sempre se convertem em revoltas. [...] O Estado, porém, refugiando-se na doutrina do laissez-fairre, replica por meio de medidas policiais, ou com base em disposições jurídicas abusivas e díspares. Predisposto contra o jacobinismo e a farejar motins de inspiração política, o Estado vê nesses apelos fontes de atentados ao poder constituído e, às vezes, os espia e açula, pelos seus agentes, que lhe fornecem elementos para repressões severas (DONATO, 1959, p. 30-31).

Ademais, o próprio argumento principal para justificar a necessidade de reforma trabalhista: a maior geração de empregos, é um argumento politicamente neutro. Ao, em tese, perquirir-se um fim que atenderia tanto aos desejos dos trabalhadores quanto dos donos das empresas, e como o apoio da imprensa de massa, propõem-se e aprovam-se medidas que, em

verdade, tendem desregular as relações de trabalho, dificultar o acesso à justiça pelo trabalhador e esvaziar a mobilização trabalhista e reduzir ainda mais a liberdade sindical.

5 CONCLUSÃO

Dentre as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista (lei 13.467 e MP 808, de 2017) está a criação da comissão de representação dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. Neste artigo, buscou-se compreender o instituto da comissão de representação interna dos empregados, conforme prevista na lei, a fim de avaliar se ela seria uma estratégia para desmobilizar e enfraquecer a luta coletiva trabalhista no Brasil.

Constatou-se que, fundada na lógica do não-conflito e de harmonização da relação entre empresa e empregados, a comissão de representação interna tem atribuições conflitantes com a das entidades sindicais, sendo, porém, paralela e desconexa a elas. Ademais, inexistem mecanismos de harmonização entre a atuação das comissões internas e os sindicatos, situação que tende a gerar conflito e concorrência entre entidades que deveriam estar articuladas entre si a fim de defender os interesses dos trabalhadores. Dessa forma, essa novidade legislativa afronta, simultaneamente, aos artigos 8º e 11 da Constituição da República, bem como o artigo 5º da Convenção 135, da Organização Internacional do Trabalho.

Apesar de próxima dos trabalhadores, a comissão tem a atuação fragilizada uma vez que seus membros são empregados da mesma empresa dos representados e podem ser demitidos caso a despensa tenha fundamento de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira. Além disso, por ser desconexa do sindicato, a comissão não pode organizar greves, nem está dentre suas atribuições a possibilidade de organizar outra forma de resistência dos empregados.

Alia-se a esse cenário o enfraquecimento econômico do sindicato pela retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, exigindo-se expressa autorização do empregado e notificação do sindicato para que o desconto seja realizado, o que pode oportunizar a realização de condutas antissindicais contra esses empregados que desejarem contribuir e, mediatamente, contra o sindicato.

A partir das análises e reflexões realizadas neste estudo, é possível afirmar que, sim, a criação da comissão de representação interna dos empregadores é uma estratégia de desmobilização coletiva dos trabalhadores e de esvaziamento das prerrogativas sindicais, sem que se criasse entidade apta a bem representar os interesses dos trabalhadores.

Essa conclusão é reforçada pelo contexto em que se realiza a Reforma Trabalhista e pela análise de seu texto como um todo, que, ao argumento de modernizar a legislação

trabalhista a fim de torná-la mais flexível e gerar mais empregos, acaba por transferir os riscos do empreendimento ao empregado, apesar de manter a privatização dos lucros.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Henrique; WOLFF, Simone; RASLAN, Felipe. **Classes sociais, relações de classe e trabalho:** política e teoria. Revista Mediações (UEL), v. 16, p. 11-23, 2011.

BRASIL. **Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991:** promulga a Convenção n° 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Brasília: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452:** Consolidação das Leis do Trabalho (texto compilado). Aprovada em 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 12 fev. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04 fev. 2018.

BAILÃO, Luiz Carlos de Paula. **A Liberdade Sindical da Convenção n. 87 da Organização Inter-nacional do Trabalho e a Matriz Sindical Brasileira**. Dissertação (Mestrado). Goiânia: PUC Goiás, 2011.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flavia Souza Máximo. **Atos de Discriminação Antissindical**: Análise de Casos Submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho e suas Diretivas Paradigmáticas. In: XXI Encontro Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2012, Niteroi. Anais do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pos-Graduação em Direito. Florianópoilis: FUNJAB, 2012. p. 265-294.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho:** modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

CRISTALDO, Heloísa. **Reforma trabalhista pode diminuir capacidade de movimento sindical, diz UGT.** Brasília: Agência Brasil, 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/ politica/noticia/2017-03/reforma-trabalhista-pode-diminuir-capacidade-de-movimento-sindica l-no-pais>. Publicado em: 07 mar. 2017. Acesso em: 30 jan. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

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

DONATO, Messias Pereira. **O movimento sindical operário no regime capitalista**. Belo Horizonte: Edições da Revista Brasileira de Estudos Políticos, 1959.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPF**, Curitiba, v. 5, 1957, p. 153-165. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6601/4720>. Acesso em: 25 jan. 2018.

PAIM, Paulo. **Voto em separado**: perante a Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o projeto de lei da câmara (PLC) nº 38, de 2017... Apresentado em: 30 mai. 2017.

RAMOS, Jean Filipe Domingos. **Liberdade sindical**: contributo para sua efetividade no Brasil. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte: UFMG, 2014.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. Revisão Técnica Ricardo Doniselli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Editora Nova Cultura, vol. 1, 1996.