

REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO*

Alice Monteiro de Barros**

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Representantes dos trabalhadores e a ação internacional
3. A representação dos trabalhadores e a legislação estrangeira
4. A representação de trabalhadores no Brasil
5. Conclusão

1. INTRODUÇÃO

Sob o prisma do Direito Civil, representação é a capacidade atribuída a alguém para praticar atos ou administrar interesses em nome de outrem.

A partir do desenvolvimento industrial, no século XIX, os trabalhadores tomaram consciência de que a melhoria nas suas condições de trabalho dependeria necessariamente da instauração das relações coletivas de trabalho, cujo objetivo é estabelecer um equilíbrio de forças, ausente nas relações individuais entre empregado e empregador. O estabelecimento dessas relações coletivas exige o reconhecimento do direito dos trabalhadores de se organizarem no âmbito da empresa. A idéia da representação dos trabalhadores nesse âmbito começa a se materializar entre as duas grandes Guerras Mundiais, sendo enumerados pela doutrina¹ três tipos de sistema de representação do pessoal: o sistema de representação pelo sindicato, o sistema por um organismo eleito e, finalmente, o sistema de representação pelo sindicato e também por um organismo eleito pelos trabalhadores.

O **primeiro sistema** deixa transparecer a vontade dos poderes públicos de confiar a representação natural dos trabalhadores ao movimento sindical. Tradicionalmente, o objeto dessa representação divide-se entre funções de cooperação e funções de reivindicação. Como exemplo desse sistema, os autores citam os EUA, onde o Wagner-act de 1935 e principalmente o Taft-Hartley act de 1947 estabeleceram solidamente o direito à negociação coletiva, função principal dos sindicatos e conjuntamente a fonte de seu poder. Se os trabalhadores decidirem ser representados por um sindicato (o majoritário), ele adquire o monopólio de todos os trabalhadores da unidade produtiva onde a negociação deve se realizar.

No **segundo sistema**, o órgão de representação é distinto do movimento sindical, mas sem ser totalmente separado. A título de exemplo, os autores citam o sistema da antiga República Federal da Alemanha.

* Texto para o livro em homenagem ao Prof. Washington Luiz da Trindade.

** Doutora em Direito, juíza togada do TRT da 3ª Região, Profª Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

¹ ARSEQUEL, Albert. *Institutions représentatives du personnel dans l'entreprise*. Notes et études documentaires n. 4488-4489, 17 nov. 1978, p. 6.

E, finalmente, como exemplo do **terceiro sistema** mencionam a legislação da França.

Em geral, nesse país, a representação dos empregados na empresa é confiada aos delegados sindicais, aos delegados de pessoal e comitês de empresa, estes últimos podendo ser constituídos de empregados, de representante da empresa, de médico do trabalho e de perito contábil (Cf. art. 443, do Código do Trabalho Francês).

Há países em que esses comitês são constituídos apenas de empregados e/ou de sindicatos.

O direito coletivo nada significaria sem meios concretos de ação, os quais poderão compreender uma atividade descentralizada dos sindicatos, desenvolvida em vários níveis da sociedade, inclusive no âmbito da empresa, através de uma representação sindical, à semelhança do que ocorre nos países desenvolvidos. É que “A vida sindical tem origem na empresa, onde a solidariedade do grupo para a defesa dos interesses é mais forte e imediatamente perceptível².”

Essa representação sindical rompe com a concepção dominante de unicidade de poder na empresa, qual seja, o do empregador. A representação sindical contém o germe de um contra-poder dos empregados; não se trata de instituir um sindicalismo de empresa³, o que é outro assunto, mas de organizar a presença do sindicato na empresa. Além da presença sindical podem existir também os representantes dos trabalhadores, com atribuições distintas, o que, aliás, será objeto de exame no decorrer desse estudo.

2. REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E A AÇÃO INTERNACIONAL

Encarada a liberdade sindical no plano da empresa, ela adquire grande significação, daí a OIT ter editado, em 1971, a Convenção 135⁴, ratificada pelo Brasil em 1991, por meio do Decreto 131, de 22 de maio, dispondo sobre o assunto. A citada Convenção prevê proteção contra a dispensa e facilidades para os **representantes dos trabalhadores**, assim considerados os **representantes sindicais** indicados pela entidade sindical ou os **representantes de pessoal** eleitos pelos trabalhadores da

² GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1991, p. 39.

³ Sindicato de empresa tem seu campo de atuação restrito à empresa onde desempenha virtualmente suas funções e para atuar externamente recorre às entidades de grau superior. Já em se tratando de sindicato constituído em função da atividade ou categoria, sua inserção no âmbito da empresa tem sido objeto de árdua luta, manifestando-se esta ação através de delegado de pessoal, comitês, comissões internas etc. Cf. COSMOPOLIS, Mario Pasco. *Representación y participación en la empresa. El Derecho Sindical en America Latina. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria*. 1995, p. 299.

⁴ Essa Convenção foi ratificada pelos seguintes países: Alemanha, Austrália, Áustria, Azerbaião, Barbados, Bósnia e Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, Camarões, Chipre, Costa do Marfim, Costa Rica, Croácia, Cuba, Dinamarca, Egito, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Gabão, Grécia, Guiné, Guiana, Hungria, Iraque, Itália, Iugoslávia, Jordânia, Kenya, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia, Málí, Malta, México, Mongólia, Nicarágua, Nigéria, Noruega, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Árabe, República de Moldova, Romênia, Ruanda, Senegal, Síria, Sri Lanka, Suécia, Suriname, Tanzânia, Turquia, Yémen, Zâmbia.

empresa e cujas funções não se estendem a atividades consideradas como prerrogativas sindicais, pelos países. Como se vê, as funções dos **representantes ou delegados sindicais** são diferentes daquelas conferidas aos representantes ou **delegados de pessoal**.

O art. 5º, da citada Convenção, preceitua que se uma empresa contar, ao mesmo tempo, com representantes sindicais e delegados de pessoal eleitos pelos trabalhadores, deverão ser tomadas medidas adequadas para garantir que a presença desses representantes eleitos (de pessoal) não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados. Deverão também ser tomadas medidas para incentivar a cooperação relativa a todas as questões pertinentes entre representantes eleitos e sindicatos interessados. Constata-se, portanto, à luz da Convenção 135 da OIT, que a presença dos delegados de pessoal não deve constituir obstáculo à atuação sindical no âmbito da empresa.

A legislação nacional ou as convenções coletivas encarregar-se-ão de determinar os tipos de representantes que terão direito à proteção e às facilidades asseguradas. A Convenção 135 da OIT é complementada pela Recomendação 143, do mesmo organismo internacional, a qual prevê as medidas de proteção desses representantes de trabalhador, inclusive reintegração na hipótese de dispensa injusta. A Recomendação dispõe também sobre as facilidades para o exercício da função, inclusive tempo livre remunerado para o representante assistir a reuniões, cursos de formação, conferências etc. Esses representantes devem ter acesso aos locais de trabalho e também às direções da empresa, quando necessário.

Os representantes, quando agem em nome do sindicato, devem estar autorizados a afixar avisos sobre matéria de interesse da categoria, onde os trabalhadores tenham acesso; poderão ainda distribuir boletins de informação e outras publicações, sem prejudicar o funcionamento regular da empresa.

Por outro lado, a **União Européia** adotou a diretiva 94/45, em 22 de setembro de 1994, concernente à instituição de um comitê de empresa européia (Cee) ou de um procedimento nas empresas de dimensão comunitária e nos grupos de empresas com essa dimensão, visando informar e consultar os trabalhadores no âmbito dessas empresas. Considera-se **empresa de dimensão comunitária** aquela que emprega pelo menos 1.000 trabalhadores nos Estados-Membros e possua ao menos duas empresas em Estados-Membros diferentes, empregando cada uma delas pelo menos 150 trabalhadores, no mínimo, pouco importando que a direção central da empresa esteja situada fora dos signatários da diretiva. Por **informação**, entende-se a simples comunicação de assunto relativo à empresa ou grupo de empresas que podem dar lugar às explicações e por **consulta** entende-se a troca de ponto de vista e o estabelecimento do diálogo.

Já o termo **trabalhador** deverá ser interpretado de acordo com a legislação nacional. Faculta-se a exclusão do pessoal navegante da marinha.

O número de trabalhadores acima mencionado compreende os efetivos, incluindo-se como tal o trabalhador a tempo parcial empregado no curso dos dois anos precedentes, calculado segundo a legislação ou prática nacional.

Deverá ser criado um **grupo especial de negociação**, visando instituir, juntamente com a direção central da empresa, o citado comitê. Esse grupo será

constituído de representantes de empregados eleitos por eles próprios, quando na empresa não existirem esses representantes por motivos alheios à vontade dos trabalhadores. A principal tarefa desse grupo consiste em fixar com a direção central da empresa, por acordo escrito, o campo de ação, a composição, as atribuições, duração do mandato dos comitês de empresas européias ou as modalidades de aplicação do procedimento de informação e consulta aos trabalhadores. Os representantes de empregados do grupo especial de negociação deverão ter as garantias similares às concedidas a esses representantes pela legislação nacional.

3. A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES E A LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

França

Na França, a representação de pessoal da empresa é **confiada aos delegados de pessoal, ao comitê de empresa e aos delegados sindicais**.

Os **delegados de pessoal** constituem a primeira forma de representação dos trabalhadores na empresa e surgiram em 1936 com a assinatura dos Acordos Matignon. Esses delegados tiveram suas atribuições ampliadas em 1938, porém em 1941 foram abolidos e reativados com a lei de 16 de abril de 1946.

Quanto aos **comitês de empresa**, sua origem é controvertida na doutrina; há quem sustente que eles possuem certa relação com os comitês mistos e comitês sociais que funcionaram durante a 2ª Guerra Mundial, enquanto outros atribuem sua criação à ordenança de 22 de fevereiro de 1945, tendo suas atribuições ampliadas com as leis de maio de 1946 e de 18 de junho de 1966.

Esses comitês têm personalidade jurídica e representam os interesses dos trabalhadores.

Já os **delegados sindicais**, no âmbito da empresa, surgiram mais tarde. A Lei Waldeck-Rousseau, de 21 de março de 1884 - Carta do Movimento Sindical - não tratou da ação sindical senão fora da empresa, em nível da profissão ou no quadro local⁵. Entretanto, o decreto de novembro de 1945 e o art. 13, da Lei de 16 de abril de 1946, autorizavam os representantes de pessoal a transmitir certas informações através de afixação nos quadros ou locais destinados às comunicações sindicais. Assim, até 1968, a presença sindical na empresa era indireta, tornando-se direta após o projeto de protocolo de acordo "Grenelle", a Lei de 27.12.69 e a Lei de 28.10.82. Atualmente existe a seção sindical, cujas prerrogativas consistem em coletar as cotizações, dentro da empresa, afixar comunicações, distribuir folhetos na entrada e saída, dispor de um local e organizar reuniões, devendo obter a aquiescência da empresa na determinação de modalidades e utilização de certos meios. As comunicações e publicações que tenham fins meramente políticos vêm sendo consideradas ilícitas, sendo ainda proibidas as de caráter polêmico e injurioso.

⁵ ARSEQUEL, Albert. *Institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Notes et études documentaires. La documentation française n. 4488-4489, 17 novembre 1978, p. 10.*

Cada sindicato que constitui uma seção sindical nas empresas com pelo menos cinquenta assalariados, tem o direito de indicar um certo número de delegados sindicais para representá-la junto aos chefes da empresa; nas empresas que têm pelo menos quinhentos assalariados podem ser indicados delegados sindicais suplementares. Esses delegados representam seus sindicatos junto às empresas. O número de delegados sindicais é estabelecido por decreto do Conselho de Estado; eles devem ter pelo menos 18 anos de idade, trabalhar na empresa há pelo menos um ano e não ter sido condenado pelo Código Eleitoral.

Nas empresas francesas com menos de cinquenta assalariados, somente o delegado do pessoal poderá ser designado delegado sindical e a doutrina tem afirmado que até nas empresas importantes é comum a cumulação dessas funções⁶. Essa disposição ilustra a preocupação do legislador, no sentido de facilitar a aplicação do direito sindical dentro das pequenas empresas, de grande importância econômica e com fraca presença sindical⁷. Lembre-se, entretanto, que as **atribuições do delegado sindical** estão relacionadas com os seguintes assuntos: formação profissional, convenções coletivas, higiene e segurança, igualdade profissional entre homens e mulheres, trabalho de meio período e balanço social⁸.

A **prerrogativa do delegado de pessoal**, eleito nas empresas ou estabelecimentos que tenham **mais de dez assalariados**, consiste em apresentar aos empregadores todas as reclamações individuais ou coletivas relativas aos salários, à aplicação do Código do Trabalho e de outras leis e regulamentos referentes à proteção social, à higiene e segurança, assim como das convenções e acordos coletivos de trabalho, aplicáveis dentro da empresa (art. 422-1, alínea "I", do Código do Trabalho Francês). O delegado de pessoal poderá também comunicar ao Ministério do Trabalho as queixas e observações relativas à matéria de sua competência. Quando o fiscal do trabalho visita a empresa, ele deve se fazer acompanhar do delegado de pessoal, o qual tem ainda a missão de ser informado e consultado pelo empregador sobre certas questões, entre elas, a proposta de uma nova função ao assalariado readaptado, comunicação dos contratos que estão à disposição dos trabalhadores temporários, folgas compensatórias, período e data de saída de férias, dispensa de trabalhadores, formação profissional inicial, duração do trabalho, direito de expressão dos assalariados.

As reivindicações dos delegados de pessoal, mesmo que ultrapassem a aplicação das regras legais e convencionais em vigor, poderão ser objeto de acordo chamado "atípico", podendo os empregados dele prevalecer, ainda que não tenha o caráter de acordo coletivo concluído com as organizações sindicais. Entretanto, o empregador poderá recusar-se a atender a reivindicações que dependam de negociação coletiva.

A doutrina francesa admite ainda que o delegado do pessoal de um estabelecimento apresente reclamação individual e coletiva a respeito de condições de trabalho dos assalariados do estabelecimento onde foram eleitos, bem como dos

⁶ SAVATIER, Jean. *Les attributions des délégués du personnel*. Droit Social n. 9/91-93.

⁷ JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1988, p. 161. Trad. Rita Osdine Bozacian.

⁸ JAVILLIER, Jean-Claude. Op. cit., p. 176.

assalariados de empresas externas que estejam trabalhando nesse estabelecimento⁹.

Em se tratando de questão disciplinar, ao empregado compete escolher quem o assistirá, mas é necessário que o assistente trabalhe na empresa.

Assevera a doutrina que essa assistência frente ao empregador é estranha à missão do delegado de pessoal, mas poderá constituir objeto das reclamações individuais sobre a aplicação do Direito do Trabalho, antes que o assunto assumira a forma contenciosa. E ninguém mais adequado para dar assistência ao trabalhador do que esse delegado¹⁰.

Verifica-se, em face das considerações tecidas, que enquanto o delegado de pessoal reclama a aplicação do direito, o delegado sindical reivindica o aprimoramento das normas em vigor¹¹.

A jurisprudência francesa mais recente não tem admitido a inclusão das atribuições dos delegados de pessoal na participação em ações de caráter sindical, visando a defesa não só do pessoal da empresa ou do estabelecimento, mas a de uma coletividade de trabalhadores, mais ampla¹².

Espanha

A Espanha também legisla sobre delegado de pessoal (art. 62, do Estatuto dos Trabalhadores, com a reforma introduzida pela Lei n. 11, de 1994). O citado artigo prevê a representação dos trabalhadores nas empresas que tenham menos de cinquenta e mais de dez trabalhadores, através dos delegados de pessoal, os quais poderão existir também nas empresas que tiverem entre seis e dez trabalhadores, se estes assim decidirem, por maioria.

Já as empresas espanholas com mais de cinquenta trabalhadores terão comitê de empresa, o qual traduz órgão representativo e colegiado do conjunto de trabalhadores.

Aos delegados de pessoal e comitês de empresa são conferidas as seguintes atribuições: receber informação sobre a evolução geral do setor econômico da empresa a que pertencem, conhecer o balanço, emitir parecer prévio a respeito da redução de jornada, plano de formação profissional, implantação de sistema de organização e controle do trabalho, estruturação de planilha, estabelecimento de sistema de gratificações ou incentivos e valoração de postos de trabalho. Compete-lhes ainda ser informados das sanções impostas por faltas muito graves, estatísticas sobre índices de absenteísmo e suas causas, como também sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais. Outra atribuição dos delegados sindicais consiste em ter acesso à cópia básica de todos os contratos celebrados por escrito com o empregador, salvo o dos empregados de confiança (Lei n. 02/1991), tomando ciência do conteúdo do ajuste, exceto do número da carteira de identidade, domicílio, estado civil ou outro dado capaz de afetar a intimidade pessoal do trabalhador.

⁹ SAVATIER, Jean. Op. cit., *passim*.

¹⁰ SAVATIER, Jean. Op. cit., *passim*.

¹¹ SAVATIER, Jean. Op. cit., *passim*.

¹² SAVATIER, Jean. Op. cit., *passim*.

A legislação da Espanha também prevê a figura do **delegado sindical** dentro de uma política de sustento e promoção do sindicato, visando garantir maior efetividade de ação no interior da empresa. Em consequência, os sindicatos com representação no comitê de empresa, quando esta ocupe mais de 250 trabalhadores ou menos, conforme condição mais vantajosa prevista em norma coletiva, têm direito a eleger entre os seus filiados naquele âmbito, um ou vários **delegados sindicais** em função do número de trabalhadores. As prerrogativas desses delegados consistem no acesso à idêntica informação e documentação a que o empregador coloca à disposição do comitê de empresa, assistência às reuniões desse último ou dos órgãos encarregados da segurança e higiene no local de trabalho, com voz e sem voto, assim como audiência quando da adoção de medidas de caráter coletivo que afetem os trabalhadores, em geral, e especialmente nas despedidas e sanções aplicadas aos filiados. As duas primeiras atribuições são conferidas aos delegados sindicais e de pessoal, com o objetivo de garantir a oportuna conexão entre eles e de evitar desencontros prejudiciais à função coletiva¹³.

Na Espanha, a Lei n. 2, de 7 de março de 1991, sobre direitos de informação dos representantes de empregados em matéria de contratação (LIRT), autoriza seja a cópia do contrato do empregado entregue pelo empregador ao representante sindical, contendo os dados do ajuste, exceto o número da carteira de identidade, o domicílio, o estado civil e qualquer outro elemento capaz de afetar a intimidade pessoal do obreiro. Afirma-se que a inovação legislativa retrocedeu, em termos de proteção à intimidade, pois, anteriormente, o controle das condições contratuais era permitido, com fulcro nos art. 64.1.8 e 65.1 do Estatuto do Trabalhador, desde que houvesse o consentimento do obreiro. A supressão desse consentimento implicou violação ao direito fundamental da intimidade, sendo, portanto, segundo parte da doutrina, inconstitucional¹⁴. O Tribunal Constitucional, entretanto, considera "... constitucionalmente justificável o virtual sacrifício da esfera do indivíduo em função dos interesses coletivos tutelados pela representação do pessoal, o qual (...) não só é incompatível, com o âmbito de liberdade pessoal, senão que os assegura atuando como garantia básica de situações jurídicas individualizadas". A mesma Lei n. 2, de 7 de março de 1991, reporta-se à Lei Orgânica de proteção civil do direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem (LODHI), quando especifica dados contratuais que não devam ser exibidos aos representantes sindicais; a legislação em exame, por sua vez, considera ilegítima apenas a revelação de dados particulares conhecidos através da atividade profissional ou oficial de quem os revela, o que leva, não à proibição dirigida aos representantes dos empregados de conhecer certas intimidades, senão à proibição da difusão destas, com quebra do dever de diligência que os obriga¹⁵.

¹³ VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y relaciones de trabajo*. Madrid: Civitas, 1994, p. 287.

¹⁴ RUIZ MIGUEL, Carlos. *La configuración constitucional del derecho a la intimidad*. Madrid: Editorial Tecnos S/A, 1995, p. 187.

¹⁵ DEL VALLE, José Manuel. *El derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo*. Actualidad Laboral, n. 39, 1991, p. 489-490.

Controvertida tem sido a questão relativa aos dados econômicos; a sentença do Tribunal Constitucional da Espanha 142/1993 considera que tal difusão não viola a intimidade do empregado, havendo, entretanto, decisões contrárias¹⁶, as quais nos parecem mais acertadas.

Itália

As comissões internas traduzem a mais antiga forma de representação dos trabalhadores na empresa na Itália. Foram elas regulamentadas, inicialmente, em 1906, pelo acordo firmado entre a Federação Italiana dos Operários Metalúrgicos e a fábrica de automóveis Itala, fundadora da FIAT. De 1919 a 1922 desenvolveram-se as **comissões internas**, convivendo com outro modelo que eram os conselhos de fábrica, extintos com o advento do regime fascista. Nesse período foi criada a figura do **confidente de empresa**, como única forma de representação do trabalhador naquele âmbito. Com a queda do fascismo foram reintroduzidas as **comissões internas**, às quais competia a contratação coletiva interna. Em abril de 1945 constituíram-se os **conselhos de gestão**, competindo-lhes participar da gestão da empresa; em 1947 eles retiraram das comissões internas o poder contratual, sendo extintos em 1948. As comissões internas foram sofrendo restrições até sua substituição por outras estruturas associativas nos locais de trabalho, à semelhança das **seções sindicais de empresa**. Essas seções não constituíam órgão unitário e necessário, como as comissões internas, mas órgão de representação voluntária, próprio das organizações sindicais externas. O referido órgão foi difundido em poucas empresas de categorias mais sindicalizadas.

A partir de 1968 operou-se uma transformação na estrutura institucional do movimento sindical, cujas primeiras manifestações são os **delegados, a assembléia e o conselho de fábrica**. De início, essa nova estrutura surgiu sem a coordenação do sindicato e já no final de 69 o chamado “movimento dos delegados” foi absorvido pela estrutura sindical com poder de contratação nos locais de trabalho (conselho de delegados ou conselho de fábrica).

Originariamente, o **delegado** representa um grupo de trabalhadores especificados pela sua colocação no processo produtivo, com alto grau de homogeneidade de interesses; sua eleição é livre de qualquer vínculo com as instâncias sindicais superiores, não sendo sequer necessário que o delegado seja filiado ao sindicato.

Já o **conselho de fábrica ou de delegados** é constituído pelos delegados de certa unidade produtiva. A eles compete funcionar como canal de comunicação entre a base e o conselho, não tendo poder de realizar ações de alta tutela sindical. O conselho de fábrica e não o delegado individualmente é que tem poder de contratação nos locais de trabalho.

Na **assembléia** reúnem-se os trabalhadores filiados aos sindicatos para elaborar e aprovar as reivindicações e, em conseqüência, ratificar os acordos celebrados junto à empresa, como também os contratos coletivos nacionais.

¹⁶ RUIZ MIGUEL, Carlos. Op. cit., p. 187.

4. A REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NO BRASIL

No Brasil, a própria Constituição vigente estabelece garantias ao representante sindical (art. 8º, VIII), já asseguradas anteriormente em lei ordinária e prevê a figura do representante de pessoal (art. 11); ao ratificar a Convenção 135, o país admite a figura dos dois representantes na empresa, com prerrogativas distintas. Sucede que essa matéria ainda não foi objeto de regulamentação, apesar da existência de projetos com essa finalidade.

Podemos citar aqui o projeto de lei apresentado pelo Prof. Arion Sayão Romita¹⁷, dispondo sobre o delegado sindical e o representante dos trabalhadores na empresa que contar mais de 200 empregados. No referido projeto, faculta-se a instituição dessas representações nas empresas com menos de 200 empregados, mediante acordo ou convenção coletiva. Esclareceu-se que nas empresas onde existir delegado sindical e representante dos trabalhadores, a ação destes não pode interferir na daqueles. O referido projeto prevê como atribuições dos representantes dos trabalhadores as seguintes: promover o entendimento direto e permanente com a direção da empresa, sobre as condições individuais de trabalho de seus empregados; colaborar com a autoridade administrativa na fiscalização das normas sobre proteção do trabalho; opinar sobre dispensa e transferência de trabalhadores, métodos de participação na gestão da empresa, processo de treinamento e formação de pessoal; aproveitamento de trabalhadores nas novas funções, em face de medidas que provoquem redução de pessoal e sobre os efeitos das inovações tecnológicas e projetos de automação.

Já aos delegados sindicais, nesse projeto, incumbe a defesa e a promoção dos interesses dos sindicatos que representam, devendo as prerrogativas ser fixadas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Como se vê, o projeto dispensa tratamento diferenciado aos dois representantes.

O art. 11, da Constituição Federal de 1988, prevê a eleição de um representante de trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, cuja finalidade exclusiva é promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Acontece que o texto constitucional não assegurou a esses representantes a estabilidade provisória, como o fez em relação aos dirigentes sindicais e aos cipeiros.

Ora, a figura do representante de empregados, a que alude o art. 11 já citado, não se confunde com a do dirigente sindical, tampouco com a do cipeiro, logo não há como estender ao primeiro a estabilidade provisória, com base na analogia legal¹⁸, embora haja razão para ser ele contemplado com a referida garantia. É que o representante a que alude o art. 11 da Constituição Federal também se encontra na crista das reivindicações e, conseqüentemente, constitui alvo da represália patronal.

¹⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Representantes dos trabalhadores: proteção e facilidades*. Revista de Direito do Trabalho n. 77, 1992, p. 38 a 42.

¹⁸ Cf. no mesmo sentido: SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. vol. 1. 11ª ed., 1991 e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários às leis trabalhistas*, vol. 1, 2ª ed., São Paulo: LTr, p. 180. FERRARI, Irany. *As atribuições do dirigente sindical e do representante dos empregados criado pela Constituição Federal de 1988*. In: *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989, p. 159.

Acontece que o Brasil, em 1991, ratificou a Convenção 135 da OIT, que assegura a esses representantes a garantia de emprego, autorizando sua reintegração na hipótese de dispensa injusta. Mesmo assim, seria necessário que a legislação ordinária ou as normas coletivas dispusessem a respeito do prazo dessa garantia, sua extensão ao suplente, se houver, necessidade de inquérito para apreciação de falta grave, rol de suas atribuições e atuação.

Em sentença normativa o C. TST já vem assegurando a um representante de empregados, em empresas com mais de 200 trabalhadores, as garantias previstas no art. 543, da CLT, e seus §§, na forma do Precedente Normativo 86.

5. CONCLUSÃO

Portanto, em face das considerações tecidas, entendo que à luz da Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil, a representação dos trabalhadores na empresa poderá ser sindical, pois aí a solidariedade do grupo é mais forte e imediatamente perceptível, mas deverá manifestar-se também através de delegados de pessoal, estruturalmente distintos dos sindicatos, eleitos pelos trabalhadores, independentemente de sua filiação sindical, com o objetivo de promover o entendimento direto de seus representados com a direção da empresa; essa representação deve ser ampliada para empresas com menos de 200 empregados, à semelhança do que ocorre nos países mais desenvolvidos. A esses representantes de trabalhadores deverão ser asseguradas facilidades para o desempenho das funções e a garantia de emprego, de forma análoga à conferida aos dirigentes sindicais, ressaltando-se que estes reivindicam o aperfeiçoamento das normas trabalhistas e aqueles a aplicação do direito vigente.