



REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA EMPRESA: DEMOCRACIA OU PELEGUISMO?

Nael Neri de Souza Júnior¹

RESUMO

Este artigo tem como objeto de estudo a representação de trabalhadores na empresa. O interesse por esse objeto justifica-se sobretudo por conta da nova regulamentação empreendida no âmbito da CLT, na qual foi inserido novo título: o IV-A. O objetivo, portanto, é dissertar sobre o instituto a partir da aproximação com a teoria do pluralismo jurídico de caráter comunitário-participativo. Divide-se em três partes. Na primeira, objetiva-se especificamente definir o instituto. Posteriormente, consultam-se os pareceres da teoria do direito do trabalho sobre a representação operária na empresa. Na última parte, será realizada a análise da figura à luz da teoria do pluralismo jurídico de caráter

comunitário-participativo a fim de identificar se esse modelo de representatividade tem potencial para fomentar a maior participação democrática do trabalhador na relação de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Representação de trabalhadores na empresa. Pluralismo jurídico comunitário-participativo; Democracia.

Introdução

Este artigo tem como objeto de estudo a representação de trabalhadores na empresa. O interesse por esse objeto justifica-se sobretudo por conta da nova regulamentação empreendida no âmbito da CLT, na qual foi inserido novo título: o IV-A. Os novos dispositivos são o 510-A, 510-B, 510-C e 510-D. E após as alterações, já há discussões na

¹ Estudante de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA) e estagiário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região entre 2018 e 2019. Endereço eletrônico: nael.junior@hotmail.com.

teoria do direito do trabalho a respeito do instituto.

O objetivo, portanto, é dissertar sobre o instituto a partir da aproximação com a teoria do pluralismo jurídico de caráter comunitário-participativo, capitaneada por Wolkmer (2001), sob a hipótese de que trata-se de uma nova expressão do pluralismo jurídico “de novo tipo” no âmbito do direito do trabalho.

Divide-se em três partes. Na primeira, objetiva-se especificamente definir de forma mais precisa o instituto. Para isso, são utilizadas definições normativas e teóricas. Após, a atenção se dirige às impressões da teoria do direito do trabalho no que se refere à representação operária na empresa. Por fim, no último tópico, será realizada propriamente a análise da figura à luz da teoria do pluralismo jurídico de caráter comunitário-participativo a fim de identificar se esse modelo de representatividade tem potencial para fomentar a maior participação democrática do trabalhador na relação de trabalho.

A representação de trabalhadores na empresa

Neste tópico, apresentam-se as definições relativas à representação de trabalhadores na empresa. Entretanto, antes de ir diretamente às definições positivas, é preciso definir o que está fora do objeto. Essa preocupação se faz ainda mais necessária por causa da locução “representação de trabalhadores”, que é demasiadamente imprecisa.

O termo “representação” tem diversas significações. Em direito coletivo trabalho, a representação de trabalhadores pode se dar tanto pelo sistema confederativo, composto por

sindicatos, federações e confederações, quanto pelas centrais sindicais.

Em relação às primeiras entidades, a representação é restrita às categorias profissionais, nos termos do artigo 8º da Constituição. E, no que se refere às centrais sindicais, a representação é mais genérica, compreendendo todos os trabalhadores, na forma do artigo 1º da lei 11.648/2008.

A representação dos trabalhadores na empresa, entretanto, como o próprio nome já acusa, consiste na representação de todos os trabalhadores no âmbito da empresa. Não há que se falar, desse modo, na restrição por categoria, como no sistema confederativo, mas também não podemos estender a representação a todos os trabalhadores em geral, justamente porque a representação, por excelência, ocorre nos limites de empresa.

Portanto, quando se fala, neste artigo, de representação de trabalhadores em empresa, não se deve cogitar a figura dos sindicatos, das federações, das confederações e nem mesmo das centrais sindicais, salvo de forma tangencial, quando necessário para aprofundar as discussões sobre o instituto. Estabelecidas essas exclusões, passa-se agora às definições propriamente ditas. Destacam-se, inicialmente, as normativas.

Nos termos da convenção n. 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), denominada oficialmente como “Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, de 1971”, temos a seguinte definição:

Artigo 3: Para fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’

designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam²:

[...]

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos (OIT, 1971).

A referida definição contém três elementos essenciais para configuração do instituto. O primeiro diz respeito à legitimidade dos representantes, que, nos moldes da convenção, se materializa por meio de eleições, na qual os trabalhadores escolhem os seus representantes.

O segundo elemento é de restrição do âmbito espacial da representação, que é o da empresa. Ora, se são os trabalhadores da empresa que exercem o direito de voto, evidentemente os representantes escolhidos se restringem ao meio empresarial.

Por fim, o terceiro elemento essencial trata-se de outra norma de restrição, porém, no âmbito da finalidade. Nos ditames do mesmo enunciado, há a garantia da reserva sindical. A prescrição é a de que as funções exclusivas do sindicato não devem ser usurpadas pela representação de trabalhadores na empresa.

Seguindo essa definição convencional,

podemos definir o instituto, em outras palavras, como a representação no âmbito da empresa, cuja legitimidade é adquirida mediante eleições com participação de todos os trabalhadores. Por fim, esse modelo de representação deve observar as reservas sindicais.

No ordenamento jurídico interno propriamente dito³, temos previsão da representação dos trabalhadores na empresa já na Constituição da República de 1988, no artigo 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” (BRASIL, 1988).

Os elementos da definição constitucional são praticamente os mesmos contidos no texto da convenção n. 135 da OIT, porém, com uma significativa restrição, que é o requisito da quantidade mínima de empregados: duzentos.

Em que pese essa diferença, observe-se que, assim como no texto convencional, há o elemento de legitimidade, consistente no caráter eletivo do representante; da restrição espacial, qual seja o limite empresarial; bem como o elemento funcional. No entanto, no que se refere a este último, saliente-se que os constituintes preferiram utilizar outra locução: “[...] com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. A redação, neste aspecto, é bastante imprecisa se comparada com o texto da convenção⁴.

Recentemente, com a aprovação da Lei 13.467/2017, houve regulamentação do

2 No mesmo documento, a OIT se preocupa em estabelecer a distinção entre os representantes de empresa e os representantes sindicais. Isso fica evidente quando são confrontados as alíneas “a” e “b” do artigo 3º.

3 “Propriamente dito” porque as convenções da OIT também fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro.

4 Em que pese essa relativa imprecisão, maior desenvolvimento dessa reflexão foge ao escopo deste artigo.

instituto em nível infraconstitucional, com a inserção de título específico (IV-A) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As disposições específicas estão contidas entre os artigos 510-A e 510-D.

O caput do artigo 510-A é praticamente a transcrição literal do artigo 11 da Constituição Federal. As diferenças substanciais consistem na supressão do termo “exclusiva” e na substituição do termo “um representante” pelo termo “comissão”⁵. Isso indica de forma expressa que a intenção foi, de fato, a de regular de forma mais

detalhada essa modalidade de representação.

A diferença textual, em um primeiro momento, pode trazer a impressão de que houve uma ampliação, possivelmente inconstitucional⁶ e inconveniente⁷, das funções dos representantes dos trabalhadores na empresa. Todavia, o problema é resolvido pelas disposições do artigo 510-B⁸, que definem as atribuições da comissão de representantes, que atuará de forma independente (artigo 510-B, § 2º). Da leitura, é possível perceber que estão protegidas as prerrogativas sindicais⁹. Veja-se, p. ex.,

5 “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.

6 É possível que se argumente que os constituintes, quando da restrição expressa no texto constitucional, tinham a intenção de proteger as prerrogativas da representação por categoria, exercida, por excelência, pelos sindicatos, impedindo, assim, houvesse a ampliação das funções da representação por empresa. Dessa maneira, se a norma infraconstitucional retira a expressão limitadora, poderíamos estar diante de uma violação do artigo 8º, inciso III, da CF.

7 O argumento pela inconveniência pode ser orientado no mesmo sentido do argumento pela inconstitucionalidade: de usurpação das prerrogativas sindicais, uma vez que a convenção n. 135 da OIT, no artigo 3º, inciso II, parte final, estabelece os limites da representação dos trabalhadores em empresa como sendo as atribuições reservadas aos sindicatos, nos termos da legislação interna.

8 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.

9 Essa leitura é semelhante à de Maurício Godinho Delgado e de Gabriela Neves Delgado: “Entre as atribuições [das comissões], contudo, não existe a de celebrar negociação coletiva trabalhista, a qual constitui prerrogativa **exclusiva** dos sindicatos [...]. De toda forma, tais comissões obreiras internas poderão acompanhar e exigir o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho celebrados, conforme visto (art. 510-B, VII, CLT) [...]. As Comissões de Representação dos Empregados igualmente não poderão fomentar qualquer medida de flexibilização nos contratos individuais de trabalho. É que, em harmonia com a Constituição de 1988, no caso brasileiro, a flexibilização trabalhista pode ocorrer essencialmente pelo caminho da Lei e da negociação coletiva trabalhista” (2017, p. 238).

que a negociação coletiva e a direção dos procedimentos de greve estão fora do referido rol.

Portanto, do ponto de vista normativo, define-se o instituto de representação dos trabalhadores na empresa como sendo aquele previsto, em nível de convenção internacional, no artigo 3º, alínea b, da convenção n. 135 da OIT; em nível constitucional, aquele previsto no artigo 11 da Constituição da República de 1988 e, por fim; em nível infraconstitucional, aquele instituto regulado no título IV-A da CLT, entre os artigos 510-A e 510-D.

Situado o instituto no direito positivo, é possível defini-lo, ainda, de acordo com a teoria do direito do trabalho. Para além do aspecto normativo, que é parafraseado pelos autores, podemos aprofundar as definições.

Distinguindo a representação sindical da representação de trabalhadores na empresa, Nascimento (2013) constrói uma exposição que vai além das definições estritamente legalistas, buscando distingui-los conforme o ânimo de atuação. Destaca-se o seguinte trecho:

Os órgãos não sindicais de trabalhadores na empresa podem conduzir suas ações segundo uma ideologia de harmonia e colaboração com o empregador [...]. Já o sindicato sofre uma natural tendência para agir de acordo com uma ideologia dos conflitos, de oposição e de luta permanente por meio de seguidas confrontações com a empresa (NASCIMENTO, 2013, p. 486).

Diante disso, para ele, diferentemente do

que se dá nas lutas sindicais, a representação de trabalhadores na empresa não se efetiva com base no conflito, mas na pretensão de harmonização dos interesses. Entretanto, como observa o próprio autor, essa é apenas uma “tendência natural”.

Quanto a razão de ser do instituto, Nascimento (2013) verifica que ela está lastreada no princípio da liberdade sindical e que visa a sanar uma suposta crise de representação:



Pensamos que o seu fundamento está no princípio da liberdade sindical e sua consequência é dar maior consistência à **representatividade**, capaz de superar a crise de representação do sindicato externo, porque quanto mais próximo estiver o representante das suas bases maior será a sua identificação com as mesmas (NASCIMENTO, 2013, p. 488).

Barroso (2010) também estabelece uma distinção entre a representação de trabalhadores na empresa e a representação sindical, categorizando que o primeiro instituto está compreendido no gênero mais amplo, o direito coletivo do trabalho. *Mutatis mutandis*,

é possível inferir do mesmo raciocínio que as entidades sindicais se inserem tanto no mesmo gênero, quanto no gênero específico denominado direito sindical.

O autor, admitindo também a tendência à harmonização pela representação dos trabalhadores na empresa, assim como o fez Nascimento (2013) de forma explícita, entende que o instituto funciona como uma espécie de mediação entre os interesses antagônicos:

Deverá [o representante] no seu mister tratar do dia a dia das relações de trabalho, tentando evitar o confronto de interesses imediatos entre o empregador e os empregados. Uma espécie de mediador dos interesses contrapostos no próprio ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2013, p. 164).

De fato, essa interpretação é a que mais parece adequada ao mandamento constitucional do artigo 11, quando prescreve que o representante eleito deverá buscar o entendimento direto com o empregador.

Araújo (2017) não se distancia dessa perspectiva e reverencia a regulamentação do instituto, em seus termos, significou um avanço:

Nesse sentido, a regulamentação do texto constitucional [artigo 11] se revelou um avanço na luta trabalhista, por introduzir a obrigatoriedade de um canal de diálogo entre empregado e empregador na estrutura empresária, em se tratando de empresas com mais de 200 empregados (ARAÚJO, 2017, p.159).

A autora enfatiza que a obrigatoriedade do diálogo promovida pelo ordenamento jurídico será benéfica em vários segmentos da relação de trabalho:

Nesse sentido, a mobilização dos trabalhadores, por meio da figura criada pela nova Lei, permite a construção de relação de diálogo entre chefias, gerências e os trabalhadores; a democratização das relações de trabalho; a capacitação dos trabalhadores para atuação do local de trabalho, inclusive no âmbito negocial, tal como o desenvolvimento de novas lideranças e a socialização da política sindical (ARAÚJO, 2017, p. 164).

Dessa forma, considerando tanto as prescrições normativas quanto a perspectiva teórica, pode-se construir uma definição mais analítica do instituto para posteriormente avançar na discussão: a representação de trabalhadores na empresa é instituto distinto da representação sindical. Visa, mediante diálogo entre os interlocutores da relação de trabalho, à harmonização direta entre os interesses obreiros e patronais. Sua atuação deverá ocorrer independente de forças externas e não pode usurpar prerrogativas exclusivas das entidades sindicais.

A perspectiva da teoria do Direito do Trabalho

Na teoria do direito do trabalho brasileira, aparentemente não há ainda uma discussão crítica madura a respeito da representação de trabalhadores na empresa. As críticas se apresentam geralmente de forma tangencial no enfoque de um outro objeto. Ainda assim, é possível salientar alguns posicionamentos.

Neste particular, destacam-se novamente as impressões de Nascimento (2013). Em evidente apologia ao instituto, ele verifica que podem ocorrer diversos benefícios a partir da implementação da representação de trabalhadores na empresa. Esses benefícios, segundo o autor não se restringem à classe trabalhadora, mas podem se estender ao empregador e até mesmo ao Estado. Elenca da seguinte maneira:

A representação dos trabalhadores na empresa pode projetar efeitos de várias ordens, e que são enumerados em seguida:

- a) sobre a Justiça do Trabalho, reduzindo o número de processos judiciais, uma vez que permite a solução de questões na própria empresa;
- b) sobre os conflitos coletivos, atuando como forma de diálogo na empresa para impedir a repercussão do conflito na vida da sociedade;
- c) sobre a estrutura da empresa, tornando-a democrática e social;
- d) sobre a fiscalização trabalhista pela Delegacia Regional do Trabalho, uma vez que os órgãos de representação na empresa mantêm-se atentos contra o

descumprimento da lei;

e) sobre os contratos individuais de trabalho, podendo cumprir importante função normativa e disciplinadora de direitos e deveres recíprocos dos seus sujeitos;

f) sobre o sindicato, revelando a experiência europeia que o meio principal de que se valeu o sindicato para penetrar na empresa foi a representação dos trabalhadores, com o que ficou valorizada a liberdade sindical e foram criados mecanismos jurídicos de sua defesa contra os comportamentos considerados antissindicais, especialmente na Itália;

g) sobre o ambiente de trabalho, uma vez que a representação dos trabalhadores vela melhor pela vida, integridade física, saúde dos trabalhadores e prevenção contra acidentes de trabalho;

h) sobre as condições salariais, porque os problemas de salários são melhor resolvidos quando as partes levam em consideração, mediante negociação direta, as peculiaridades de cada empresa e sua suficiência econômica (ps. 490/491).

Apesar de o autor ter optado por salientar o caráter democrático do instituto em um único item, o “c”, observe-se que em todos os outros efeitos pode haver expressão de democracia, uma vez que sempre há a participação direta de trabalhadores. E não poderia ser diferente já que sempre é fomentado o diálogo em todas as atribuições dos representantes.

Em perspectiva ainda mais crítica, Araújo (2017) - partindo do pressuposto de que o instituto tende a democratizar o ambiente de trabalho - concebe a representação de trabalhadores na empresa aparentemente



como uma garantia da “luta trabalhista” em face da ingerência empresarial, na medida em que o ordenamento jurídico impõe a implementação das comissões quando atendida a condição constitucional:

Nesse sentido, a regulamentação do texto constitucional [artigo 11] se revelou um avanço na luta trabalhista, por introduzir a obrigatoriedade de um canal de diálogo entre empregado e empregador na estrutura empresária, em se tratando de empresas com mais de 200 empregados (ARAÚJO, 2017, p.159).

E com lastro na perspectiva histórica, Araújo (2017) tece ainda as seguintes considerações:

Ao revés, a organização no ambiente de trabalho, como historicamente já demonstrado, sempre concorreu para maior mobilização coletiva e, por conseguinte, para o próprio advento da legislação trabalhista. É no chão da fábrica onde se revelam as tensões primeiras entre capital e trabalho e são despertados os laços de solidariedade entre os trabalhadores (ARAÚJO, 2017, p. 163).

Esse posicionamento é mais um da teoria do direito do trabalho a reverenciar a representação de trabalhadores na empresa. Entretanto, adiante-se que não há unanimidade. No intermédio entre a exaltação e o repúdio, emergem as reflexões de Brito Filho (2009), alerta para os possíveis riscos inerentes ao instituto:

Neste caso, embora ainda entendamos a existência das comissões de empresa

como experiência válida, não acreditamos que, na maioria dos casos, ela possa ser fator relevante para a efetiva representação dos trabalhadores na empresa, pois mantido o modelo atual, ou ela é criação da empresa, à margem do sindicato, o que pode conduzi-la ao enfraquecimento, com sua submissão ao empregador, retirando-lhe qualquer condição de, efetivamente, representar os trabalhadores, ou braço direito do sindicato único brasileiro, só sendo forte quando este o for e sofrendo de todas as vicissitudes de seu criador, ou seja, sendo mais um órgão em modelo superado e que, somente como exceção, pode lograr algum êxito (BRITO FILHO, 2009, p. 364).

Sem desprestigiar a essência da representação obreira no meio empresarial, o autor chama a atenção para uma possível cooptação seja por parte dos empregadores seja por parte dos sindicatos. Entretanto, para Brito Filho (2009), o problema é de forma, que pode servir tanto à representatividade quanto ao desvirtuamento.

Porém, não exalta tanto a figura como os autores supracitados. Ele reconhece a importância, mas enxerga na figura da pluralidade sindical o instrumento realmente efetivo de representatividade de trabalhadores:

A comissão de empresa é apenas um aspecto, em relação ao que precisa ser alterado e, se formos ver, muito embora creditemos a ela espaço importante dentro das formas de coordenação e defesa dos interesses dos trabalhadores, um pequeno aspecto, pois o que efetivamente deve

interessar aos trabalhadores brasileiros é sair deste modelo que pouco contribui para a satisfação de suas necessidades, com a implantação, no Brasil, da irrestrita liberdade sindical (BRITO FILHO, 2009, p. 372).

E no polo de irresignação, há a ótica de Rodrigues (2017), que, ao analisar o contexto de modificações normativas promovidas pela lei 13.467/2017, concebe o instituto da representação de trabalhadores na empresa como um mecanismo de fragilização da consciência de classe:

Nesse contexto é que nos deparamos com a Lei n. 13.467/2017, que promove o peleguismo sindical e a fragmentação das instâncias de formação de

consciência de classe e de representação de categoria, na medida em que: a) cria representação direta de trabalhadores por empresa, desguarnecida de institucionalidade sindical, mas com *munus* concorrente ao dos próprios sindicatos (art. 510-A e seguintes da CLT) [...] (RODRIGUES, 2017, p. 230).

Além disso, o autor apresenta alguns questionamentos a respeito da efetividade prática da representação de trabalhadores na empresa:

Indaga-se qual a expectativa de êxito de uma comissão de representantes de empregados,

em sua atribuição concorrencial ao do sindicato de **representar empregados, prevenir conflitos, encaminhar reivindicações e acompanhar cumprimento das leis trabalhistas** (atribuições previstas no art. 510-B da CLT). Como esperar a atuação independente de um empregado desguarnecido de uma retaguarda institucional? Com que recursos financeiros o mesmo poderá contar para exercer suas atribuições? Como suportará custos de processos judiciais que possam

decorrer do exercício de sua atividade, ou mesmo custos com comunicação social essencial à sua função de representação? E mais: quais as garantias desse empregado? De alguma forma mostra-se subsistente uma mera garantia

de emprego contra **despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro** (§ 3º do art. 510-D da CLT). O que seria motivo **técnico, econômico ou financeiro** para a demissão arbitrária de um representante de empregados? (RODRIGUES, 2017, p. 240).

Diante disso, é possível perceber que a representação de trabalhadores no âmbito empresarial, apesar de encontrar previsão em convenção da OIT e na ordem interna, sobretudo na Constituição, ainda é objeto de

“(...) é possível perceber que a representação de trabalhadores no âmbito empresarial, apesar de encontrar previsão em convenção da OIT e na ordem interna, sobretudo na Constituição, ainda é objeto de controvérsia.”

controvérsia. Essa disputa teórica certamente será mais acentuada nos próximos anos por conta da previsão em sede infraconstitucional.

A representação obreira nas empresas à luz do pluralismo jurídico de caráter comunitário-participativo

É nesse contexto de discussão que se insere esta crítica. Sem a pretensão de desenvolver uma análise normativa propriamente dita, este trabalho busca aplicar outra ótica de análise do instituto, aproximando a teoria do pluralismo jurídico de caráter comunitário-participativo, encabeçada por Wolkmer (2001), da representação operária nas empresas.



O autor classifica os fundamentos do pluralismo jurídico de “novo tipo” em “fundamentos de efetividade material” e “fundamentos de efetividade formal”. Nos primeiros fundamentos, ele identifica a emergência dos “novos sujeitos coletivos”, que se legitimam por satisfazerem às “necessidades humanas fundamentais”.

Os fundamentos de ordem formal, entretanto, se referem ao desenvolvimento da “ética concreta da alteridade” e à

mudança de sentido de racionalidade, que passaria a ser uma racionalidade de caráter “emancipador”, que seriam conseqüências da estratégia de “reordenação política do espaço público”, pautada na “descentralização”, na “participação” e no “controle comunitário”. Destaca-se o seguinte trecho:

Ademais, torna-se imperativo que o pluralismo como novo referencial do político e do jurídico esteja necessariamente comprometido com a atuação de novos sujeitos coletivos (legitimidade dos atores), com a satisfação das necessidades humanas essenciais (“fundamentos materiais”) e com o processo político democrático de descentralização, participação e controle comunitário (estratégias). Soma-se ainda a inserção do pluralismo jurídico com certos “fundamentos formais” como materialização de uma “ética concreta da alteridade” e a construção de processos atinentes a uma “racionalidade emancipatória”, ambas capazes de traduzir a diversidade e a diferença das formas de vida cotidianas, a identidade, informalidade e autonomia dos agentes legitimadores (WOLKMER, 2001, p. 233-234).

No primeiro fundamento da efetividade material, os “novos sujeitos coletivos”, o próprio autor inclui a representação dos trabalhadores na empresa, porém, com a outra denominação: “comunidade” ou “comitê” de “fábrica”. Ilustra-se com o seguinte excerto:

Assim, a nosso ver, o “antigo sujeito histórico” individualista, abstrato e universal, que na tradição da periferia latino-americana vinha sendo representado, dentre tantos, por oligarquias agrárias, setores médios da burguesia nacional, por elites empresariais e por burocracias militares, deve dar lugar a um tipo de coletividade política constituída tanto por agentes coletivos organizados quanto por movimentos sociais de natureza rural (camponeses sem-terra), urbano (sem-teto), étnica (minorias), religiosa (comunidades eclesiais de base), estudantil, bem como **comunidades de mulheres, de negros, de índios, de bairros, de fábrica**, de corporações profissionais e demais corpos sociais intermediários semi-autônomos classistas e interclassistas (WOLKMER, 2001, p. 238-239, grifo nosso).

Isso fica ainda mais explícito na seguinte passagem:

Na medida em que se amplia politicamente a pluralidade de esferas sociais, **o espaço político unificado e homogêneo das formas de representação tradicional (partidos políticos e sindicatos)** cede lugar a uma proliferação de práticas coletivas canalizadas agora pelos movimentos sociais, associações voluntárias em geral, corpos intermediários, **comitês de fábricas**, conselhos comunitários e municipais, juntas distritais, comunidades religiosas de base, órgãos colegiados e instituições culturais etc. É nessa nova forma de se fazer política que se institui a cidadania coletiva. **Uma cidadania que nasce com a participação democrática dos diversos**

setores da sociedade na tomada de decisões e na solução dos problemas pela descentralização de competências, recursos e riquezas e pela criação de mecanismos de controle sobre o Estado, assegurados pela real efetividade de um pluralismo político e jurídico, firmado em novas bases de legitimação (WOLKMER, 2001, p. 254-255, grifo nosso).

A partir dessas considerações, é possível perceber que a representação de trabalhadores na empresa, sem entrar no mérito de eventual cooptação da figura pela empresa ou pelos sindicatos, tem o potencial de ser um efetivo novo sujeito coletivo, legitimado pelas demandas internas, que não são alcançadas nem pela estrutura sindical e tampouco pelo Estado.

Em relação aos sindicatos, por possuírem âmbito de legitimação mais amplo, a categoria, existem algumas necessidades que não são próprias de suas atribuições. E no que se refere ao Estado, a regulação é ainda mais genérica. Apesar de haver regulamentação específica em relação ao ordenamento jurídico como um todo, como é o caso das normas heterônomas de direito do trabalho, o poder público evidentemente não alcança o âmbito das empresas com igual efetividade.

Existem demandas que são tão peculiares que não entram, por excelência, no rol de atribuições mais genéricos. E foi partindo dessa premissa que a OIT, mais cedo, e os constituintes, na década de 80, reservaram a garantia específica da representação dos trabalhadores no âmbito de trabalho, que agora é complementada pelas disposições infraconstitucionais.

E essa descentralização fomentada pelo ordenamento jurídico internacional e doméstico certamente está inserida no fundamento denominado por Wolkmer (2001) como reordenação do espaço público, visto que as normas garantem maior participação dos trabalhadores no local de trabalho cotidiano.

Evidentemente que a figura está sujeita a desvirtuamentos, como todos os outros institutos do direito brasileiro. Porém, se houver a legitimidade (pautada na satisfação das necessidades fundamentais) para representação, haverá fundamento material, e estaremos diante de uma expressão do pluralismo jurídico democrático, de caráter comunitário-participativo.

Analisando algumas das atribuições da comissão de representantes de trabalhadores na empresa, positivadas no artigo 510-B da CLT, pode-se identificar abstratamente essa maior participação. Destacam-se, por exemplo, os incisos VI e VII:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

[...]

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 (BRASIL, 2017).

Essas duas atribuições exemplificam o fomento à participação direta dos operários, seja na atribuição reivindicatória seja na

função fiscalizadora. Além disso, apesar de o artigo 510-B arrolar somente 7 atribuições, não se deve entender que elas são exaustivas. A única reserva que se faz à atuação da comissão de obreiros na empresa é o respeito às atribuições exclusivas do sindicato, nos termos da Convenção n. 135 da OIT e da Constituição.

A norma do artigo 11 da Constituição da República é direito do trabalhador e, *mutatis mutandis*, uma obrigação do empregador quando obedecida a condição constitucional de 200 empregados. Portanto, ao contrário do que se pensa, não se trata de “promover o peleguismo”, mas de fomento à participação democrática do trabalhador, que será incluído não só nas discussões genéricas dos trabalhadores, pelo Estado, nem somente nas disputas de sua categoria, que se dá mediante os sindicatos, mas também será inserido nas tomadas de decisões específicas de seu empregador no âmbito da empresa.

Considerações Finais

Portanto, diante da pesquisa desenvolvida, consigna-se a conclusão de que a representação na empresa é uma figura voltada ao fomento da participação democrática dos trabalhadores na relação de emprego. Através do instituto, os obreiros podem participar de maneira mais direta no âmbito do liame laboral. E dessa participação podem surgir novas normas, diferentes das heterônomas, mais adequadas ao contexto específico da empresa, fundamentadas na crescente necessidade de autodeterminação.

Evidentemente que na prática pode haver o desvirtuamento do instituto, com a

cooptação pelos sindicatos ou mesmo pela própria empresa, caracterizando o tolhimento da liberdade de atuação. Entretanto, essa possibilidade abstrata não retira o caráter precipuamente democrático da representação interna de trabalhadores. Diferentemente do que se pensa, não há promoção do peleguismo, mas a regulamentação de um direito trabalhista, previsto no artigo 11 da Constituição. Em outras palavras, consiste numa expressão do Estado Democrático de Direito.

Referências

ARAÚJO, W. M. A representação dos trabalhadores na empresa e suas imbricações no âmbito da luta coletiva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Edição especial. Belo Horizonte, novembro de 2017, p. 153-167.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto n.º 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. 22 de maio de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 maio. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acesso em: 24 set. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 24 set. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito**. 3. ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001.