A Comissão de Representação dos Empregados, apesar de prevista no art. 11 da Constituição Federal, apenas foi regulamentada a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), com a inclusão dos arts. 510-A a 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, a Comissão de representação dos empregados *é obrigatória em empresas com mais de 200 empregados*, considerado o número total de empregados no mesmo Estado da União, e é formada por 3, 5 ou 7 membros, conforme o número de empregados. Além disso, a CLT prevê a eleição de uma comissão representante mesmo nas empresas que possuírem sedes e empregados em diferentes Estados da Federação:

> **CLT**
>
> **Art. 510-A**
>
> § 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.

Sua função é empreender o entendimento entre os empregados e o empregador, representando-os perante a administração da empresa, encaminhando suas reivindicações específicas – inclusive com fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas – e aprimorando o relacionamento entre a empresa e os empregados.

Por esta função, também entendemos, assim como no caso dos dirigentes sindicais, a vulnerabilidade da relação de emprego dos representantes eleitos, que podem se sujeitar a retaliações ou ameaças dos empregadores. A CLT faz um aprofundamento nessas funções de representação:

> **CLT**
>
> **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.

Prazo da Estabilidade

Assim, o art. 510-D, § 3º da CLT garante a estabilidade do Representante desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, período em que não poderá sofrer dispensa arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Como esta é uma modalidade nova de estabilidade, não há entendimentos jurisprudenciais concretos sobre a definição de “motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”, mas ainda subsiste o entendimento da proteção contra dispensa arbitrária, de modo que o contrato de trabalho só pode ser extinto mediante falta grave. Neste caso, contudo, não há necessidade de instauração de inquérito judicial para apuração da falta.

O mandato dos representantes dos empregados é de 01 ano, sendo vedada a reeleição nos dois anos subsequentes.

Empregados inelegíveis

A Reforma Trabalhista, ao instituir a Comissão de Representação dos Empregados, trouxe também limitações à sua composição.

Assim, o art. 510-C, § 2º da CLT não permite a eleição de empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Quadro sinóptico

Estabilidade do membro de Comissão de Representação dos Empregados

Requisitos	**Candidatura e eleição para compor Comissão de Representação dos Empregados, em empresas com mais de 200 empregados.**
Período	Proteção da relação de emprego desde o registro da candidatura até 12 meses contados do fim do mandato.
Aspectos especiais	· Modalidade instituída pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017); · São inelegíveis os empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado; · O mandato é de 01 ano, sendo vedada a reeleição nos dois anos subsequentes; · A estabilidade protege contra a dispensa arbitrária, entendida como a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.