

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	<b>Candidatura e eleição para compor Comissão de Representação dos Empregados, em empresas com mais de 200 empregados.</b>
Período	Proteção da relação de emprego desde o registro da candidatura até 12 meses contados do fim do mandato.
Aspectos especiais	<ul style="list-style-type: none"><li>· Modalidade instituída pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017);</li><li>· 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;</li><li>· O mandato é de 01 ano, sendo vedada a reeleição nos dois anos subsequentes;</li><li>· A estabilidade protege contra a dispensa arbitrária, entendida como a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.</li></ul>