

**A REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR COM A REFORMA  
TRABALHISTA  
THE TRADE UNIONS IN THE BRAZILIAN'S LABOR REFORM**

Luana Silva<sup>1</sup>

Luciano Henrique Caixeta Viana<sup>2</sup>

Márcio Bulgarelli Guedes<sup>3</sup>

**RESUMO**

Com a Lei 13.467/17, inovação criada no âmbito trabalhista, houve a alteração de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa presente peça científica foi centrada na esfera da representação sindical e não sindical do trabalhador, em especial a representação em local de trabalho, a qual se tornou uma alternativa ao sistema sindical tradicional, sendo adotada por países de diferentes origens culturais, sociais e históricas. Ademais, apresenta-se o contexto sócio-político em que tal dispositivo insere-se, demonstrando-se os benefícios e malefícios do novo diploma legal e os motivos que levaram o legislador a produzi-lo, além de expor possíveis melhorias à essa inovação legislativa.

**Palavras-chave:** Sindicato - RLT. - Reforma

**ABSTRACT**

With the bill 13467/17 an innovation in the Brazilian labor law was created, modification about 200 articles of the Consolidation of Labor Laws (CLT). In this present scientific piece, focused on the sphere of union representation and non-union representation of the worker, especially representation in the workplace, which has become an alternative to the traditional trade union system, that has being adopted by countries of different cultural, social and historical origins. Furthermore, this present search report the socio-political context in which such a bill is inserted, illustrating the benefits and disadvantage of the new bill and the reasons that led the legislator to produce it, moreover to expose the possible improvements to this law.

**Keywords:** Trade unions. Representation in the workplace. Labor reform.

---

<sup>1</sup>Graduanda do 4º semestre do curso de Direito, na Faculdade Laudo de Camargo, UNAERP. E-mail: luana.s1916@gmail.com

<sup>2</sup>Graduando do 4º semestre do curso de Direito, na Faculdade Laudo de Camargo, UNAERP. E-mail: caixeta.viana@gmail.com

<sup>3</sup>Professor orientador, Mestre em Direitos Coletivos, UNAERP. E-mail: m.bulgarelli@bol.com.br

## 1. INTRODUÇÃO

Com a Reforma Trabalhista, uma modificação social será realizada dentro dos direitos de representação do trabalhador, que demandará uma reestruturação do setor sindical brasileiro, habituado com a obrigatoriedade de contribuição. Além disso, a alteração dos direitos coletivos do trabalhador proporcionará uma agilização das relações de emprego, por meio de um representante, com obrigatoriedade de existência dessa comunicação em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados.

Contudo, analisando-se o diploma legal 13.467, editado no ano de 2017, analisar-se-á as aparentes lacunas existentes, assim como a motivação legislativa para criação de tais alterações, expondo as melhorias quanto a liberdade de sindicalização e os prejuízos causados aos órgãos sindicais. Com conclusões quanto à consequente limitação da mobilização dos trabalhadores, os quais não terão associações fortes e legítimas para atuarem em seu nome.

Objetiva-se, além do supracitado, a apresentação do fenômeno da representação no local de trabalho (RLT), como uma possibilidade de suporte do movimento operário, em paralelo aos sindicatos fragilizados pela reforma. Analisando-se, esse tipo de associação para representação dos trabalhadores, as bases constitucionais e legais, já existentes, para sua formação e o alcance, fático e jurídico, das competências, que lhe podem ser atribuídas.

Portanto, o presente trabalho, para realizar tal análise, utiliza-se do posicionamento doutrinário consolidado juridicamente, abortando também uma comparação entre os modelos de representação existentes em ordenamentos alienígenas. A reforma trabalhista, por atingir grande parte da coletividade brasileiro, em seu âmbito laboral, também demanda um exame sociológico e histórico, interligando à origem sindical no Brasil, com as influências determinantes para a adoção do atual modelo de representação.

### 1.1. A formação do movimento sindical no brasil

O sistema sindical nacional é oriundo de influências internacionais, isto é, ainda no século XIX, imigrantes se reúnem para formação de grupos de apoio aos trabalhadores como as sociedades de auxílio mútuo e de socorros, objetivando o apoio material aos trabalhadores em períodos difíceis. Logo surgem as uniões operárias que, devido à expansão industrial, passam a se organizar de acordo com as diversas áreas de atuação, de modo a acompanhar às necessidades originadas da dinamicidade industrial. Nota-se aí a crescente associatividade aos sindicatos.

As organizações sindicais detinham plena autonomia até 1930. Com a era “varguista”, segundo Lopes (2009), no entanto, passa a ter intervenção estatal, inclusive por meio do Ministério do Trabalho, criado também na década de 1930, e que submetia essas organizações ao poder do Estado, por meio de limitações à coordenação e ações dos trabalhadores e seus representantes.

A Lei de 1907, inspirada na lei francesa de 1888, que vigeu até 1931, é obscurecida de modo a auferir o enfraquecimento dos sindicatos e revestindo de poder o Ministério do Trabalho. No entanto:

(...) A estrutura sindical construída no Brasil entre os anos 30 e 40 – na maior parte do tempo sob regimes autoritários – sobreviveu e permaneceu, com adaptações flexibilizadoras da conjuntura política do período democrático entre 1945 e 1964, para ser de novo ajustada e tornada rígida no regime militar entre 1964 e 1985. Só com a Constituição de 1988 é que esta estrutura sindical começa a ser abalada (ela já o tinha sido pelo movimento sindical iniciado em 1978). (LOPES, 2009)

Aborda ainda, o antropólogo Lopes, o notável crescimento de associações dos trabalhadores aos sindicatos que, após os períodos repressores, precisavam se fortalecer e se afirmar nesse espaço público. Ressalta também os sindicatos rurais que lutaram durante os anos 1950 e 60 para sua participação sindical. E, quando legalizados, em 1963, ainda durante o regime militar, continuaram a crescer e dispor assistência jurídica e social aos seus trabalhadores. A Constituição de 1988 possibilitou, enfim, a sindicalização dos funcionários públicos.

O cenário para a formação dos sindicatos foi desfavorável para seu eficiente crescimento, mas não o inibiu de reivindicar os direitos trabalhistas ou o gozo dos resultados de sua contínua luta para melhorias às diversas categorias.

## **1.2. A crise do sindicato**

É de notório conhecimento social, podendo-se afirmá-lo como pertencente ao senso comum, que o Brasil passa por uma crise de representação na qual o cidadão, trabalhador e/ou associado não se satisfaz com seus representantes. Nesse aspecto, os sindicatos encontram dificuldades na busca de legitimidade como órgãos de classe.

A alcunhada “crise sindical” (AZEVEDO, 2014, p. 52), todavia, é um fenômeno oriundo da década de 1990, decênio no qual houve a implantação da gestão neoliberal no mercado nacional, marcada por inovações na jornada de trabalho. Tais aperfeiçoamentos modificaram, conseqüentemente, o movimento operário e sua representação.

Dissertando sobre o distanciamento entre trabalhadores e sindicatos, o professor marxista João Bernardo afirma, ainda em 1994, que os sindicatos, por estarem acostumados com reivindicações típicas dos anos 1970, como o reajuste salarial e a diminuição da jornada de trabalho, não conseguiram acompanhar as flexibilizações impostas ao trabalhador moderno.

Desse modo, operaram-se mudanças na gestão da mão-de-obra, causada por uma crescente reestruturação empresarial, promovida pela entrada de empresas transnacionais no mercado nacional. Essas modificações geraram flexibilizações do contrato de trabalho, apenas normatizados pela Lei 13.467/17, as quais os sindicatos, até a edição desse último diploma legal, regulavam por acordos e convenções coletivas, com pouca legitimidade de seus associados.

Já sobre as condições internas dos sindicatos, o sociólogo João Bernardo (1994, p. 13) afirma: “[...] sindicatos mostram-se muitas vezes relutantes em defender aqueles que estão condenados a uma atividade incerta [...] os sindicatos funcionam como um fator de privilégios e de divisão entre os trabalhadores”. Evidenciando, assim, a hierarquização e a diferenciação, que afastaram o sindicato de seus trabalhadores, diminuindo o alcance de sua representação.

Logo, devido ao contexto histórico, os sindicatos perderam a legitimidade, perante os trabalhadores, de suas respectivas classes, tornando-se uma organização que não consegue realizar grandes mobilizações sociais, além de perder seu papel politizado de representante. Destarte, o legislador brasileiro, tentando agilizar o diálogo, com objetivo de melhorar o rendimento produtivo e diminuir eventuais conflitos, entre patrão e empregados, legislou, pela Lei 13.467/17, a figura das comissões de empresa.

## **2. NOVO FENÔMENO SINDICAL**

A representação laboral na empresa emerge com essa flexibilização do trabalho, como uma forma de agilizar o diálogo entre empregador e empregados, sanando conflitos não identificáveis ou inalcançáveis para os sindicatos, pois esses encontram-se dissociados do cotidiano dos trabalhadores. Ademais, tornando-se essa função uma atribuição dos funcionários, permite-se que haja uma intermediação interna dos problemas laborais, proporcionando melhoria às relações no ambiente de trabalho.

### **2.1. As comissões de empresa**

Perante o contexto social supracitado, o sindicato perde força devido à individualização do contrato de trabalho de cada empresa, especialmente no tocante ao tipo de flexibilização promovida casuisticamente, ascendendo a legitimidade, segundo Azevedo (2014, p. 62), da representação no local de trabalho (RLT), a qual intermediaria o relacionamento laboral na empresa.

Esse fenômeno social formado pela junção de trabalhadores unidos pelo mesmo local e condições de trabalho não era regulado por normas, inexistindo o relacionamento do RLT com suas competências, funções ou obrigações. Em verdade, apenas o Decreto n. 131/91, interiorizando a Convenção n.135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratava da matéria, mas, por ser “norma de eficácia jurídica limitada” (SILVA, 2016, p. 8), não era aplicada.

A Convenção da OIT n. 135 é tida como norma supralegal, pois está intimamente interligada com o direito de livre associação, previsto no *caput* do art. 8, da Constituição Federal da República do Brasil de 1988 (CF/88), direito fundamental do cidadão e do trabalhador brasileiro. Conquanto, o Decreto n. 131/91, além de ser relativamente omissivo sobre competências e não esclarecer as proteções dos representantes, foi o primeiro a prever o fenômeno da RLT.

Todavia, até o advento do texto legal hodiernamente conhecido como “reforma trabalhista”, Lei n. 13.467/17, a representação do “chão de fábrica” (AZEVEDO, 2014, p. 64) era facultada ao empresário (art. 11, CF/88), o qual poderia negar o seu estabelecimento em sua empresa. Além disso, ficou-se estabelecido pelo texto convencional que os representantes das comissões de empresa não necessitam ser sindicalizados.

Ademais, devido à omissão das competências cabíveis às RLT, essas representações não poderiam realizar grandes atos de representatividades, visto que o representante local não poderia invadir as funções típicas dos órgãos sindicais, pois poderiam figurar como tentativa de enfraquecimento destes em certas ocasiões e cooperação em outras, trazendo instabilidade e insegurança ao sistema.

Portanto, o caráter representativo da RLT era subutilizado, não sendo aplicado na prática, devido à instabilidade desse instrumento de cooperação jurídica, que seria de extrema importância para essa nova dinâmica laboral. Logo, esse instrumento de representatividade serviria como simples intermediação dentro de uma empresa, não sendo propriamente um centro aglutinador de reivindicações e demandas.

## 2.2. Intermediação

Segundo Alice de Barros (1998, p. 179), entre as duas grandes Guerras Mundiais, surgem três tipos de representação dos trabalhadores: “[...] 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”.

Desses três sistemas, o presente trabalho centra-se no terceiro, pois exemplifica a diferença entre a intermediação do sindicato e aquela realizada pelas comissões de empresas, além de demonstrar a possível cooperação entre ambos os modelos de representação. Todavia, deve-se levar em consideração, como observe Bertelli (2014, p. 1), a possibilidade de “diluição dos sindicatos pelos empregadores”, por meio da RLT.

Retomando a conceituação da representação sindical, ter-se-á uma divisão clara de competências, segundo Alice Barros, pautando-se no inc. III, art.8º, da CF/88, aludindo-se à possibilidade de defesa dos direitos e interesses de segunda geração, coletivos, ou individuais da categoria, devendo participar das negociações coletivas de trabalho, em questões judiciais e administrativas, devido sua personalidade jurídica constitucionalmente atribuída.

Enquanto, por outro lado, em distinção da primeira, a representação não sindical “[...] remete ao contexto do ‘novo sindicalismo’, apresentando-se como tentativa de melhor tratar de problemas do cotidiano da empresa, relegados a segundo plano pela estrutura oficial [...]” (KAUFMANN, 2005, p.366 apud AZEVEDO, 2014, p. 18). Sendo assim, devido à ausência de personalidade jurídica, a representação não sindical não pode representar os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Além disso, ao se referir ao representante sindical, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) expressamente confere estabilidade ao representante sindical ou a qualquer agente sindical que tenha assumido a função por meio de eleição (art. 543, CLT), ficando impedido de ser demitido arbitrariamente. Todavia, tal entendimento legal não englobaria o RLT, devendo esse ficar sujeito às garantias da convenção da OIT n. 135, *in verbis*: “[...] beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento.”.

Logo, no sistema de representação dualista adotada pela CLT, segundo Alice Barros, a interlocução direta com o empregador era realizada pela comissão de empresa, enquanto acordos envolvendo a coletividade dos empregados deveria passar pela negociação

do sindicato da respectiva classe. Destarte, esse processo burocratizado poderia impedir a agilização da gestão empresarial em território nacional.

### **3. NECESSIDADE DE HARMONIZAÇÃO: DIREITO COMPARADO**

Devido à estrutura sindical montada no Brasil, com forte influência do sindicalismo, principalmente de origem do ordenamento italiano, fazem-se necessárias a análise e a comparação entre as diferenças jurídicas, quanto à regulamentação dos tipos de representação do trabalhador nos respectivos países. Demonstrando, desse modo, as possibilidades de interiorização das experiências vivenciadas em solo italiano.

Por fim, para comparar o atual sistema adotado, com outro diverso da origem europeia, de um povo não latino, examinar-se-á a legislação nipônica sobre a função dos sindicatos e RLT nesse país asiático. Visa-se, com essa diferenciação, poder demonstrar um exemplo de agilização das relações trabalhistas e da gestão pessoal, na qual não há o comprometimento dos direitos trabalhistas ou diminuição dos meios de representação dos trabalhadores.

#### **3.1. Itália**

Na Itália, segundo Alice Barros (1996, p. 186), as comissões internas das empresas foram as precursoras do movimento sindical, o qual unificou os interesses dos trabalhadores de um mesmo local de trabalho. Esse modelo de RLT conviveu com os conselhos de fábrica, uma união de empregados que compartilhavam a mesma essência político-ideológica revolucionária (liderada pelo deputado Antônio Gramsci) pela defesa dos direitos coletivos do trabalho.

A adoção do regime fascista na Itália, todavia, extinguiu tais comissões. Gramsci, por exemplo, foi enclausurado até a sua morte. Nessa época, os sindicatos ligados ao Estado ganharam prestígio, sendo a única representação dos trabalhadores legalizada pelo governo. Cria-se aí a figura dos confidentes de empresa, funcionários de origem sindical aptos para representar os interesses dos trabalhadores em âmbito local.

Em 1945, com a derrocada dos regimes nazifascistas e, em 1946, com a criação da nova constituição italiana, as comissões internas foram reestabelecidas, ganhando poder de contratação coletiva. Todavia, esse poder contratual não se estenderia na história italiana, em verdade, em 1948, tal poder foi retirado, seguiram-se a diminuição das prerrogativas da RLT e a retomada do poder de representação pelos organismos sindicais.

No final da década de 1960, porém, houve uma harmonização entre a RLT e os sindicatos externos por meio de uma coordenação entre ambas as representações, criando-se, então, três níveis autônomos, que englobariam tanto necessidades pessoais (diálogo e comunicação entre empregador e empregados) quanto sindicais (na defesa de interesses locais e classistas).

Segundo Alice Barros (1996, p. 186), passam a existir, de maneira harmônica, as figuras de delegado, conselho de fábrica e da assembleia sindical, sendo descritas suas funções, pela eminente jurista, *in verbis*:

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

### 3.2. Japão

No extremo oriente, o Japão se destaca pela peculiaridade de suas leis trabalhistas, pois, nesse ordenamento, os sindicatos não se desvincularam das empresas, como aconteceu no ocidente, a exemplo da Itália. No caso do país nipônico, segundo Ninomiya e Tanaka (1999, p. 172), os sindicatos são internos às empresas, funcionando de maneira semelhante às comissões internas, porém, com o poder de propor acordos coletivos.

Assegura-se, todavia, a reunião desses sindicatos em federações setoriais previstas pela Lei dos Sindicatos Trabalhistas, com poder de editar convenções coletivas para toda a classe de trabalhadores. Nesse caso, os acordos coletivos atingiriam os empregados interessados enquanto as convenções irradiariam efeitos para toda classe, sendo comum a normatização por convenção, nas reuniões das federações, dos principais e mais benéficos acordos realizados pelos sindicatos.

Essa aproximação na relação dos empregados e empregadores, segundo a tradição japonesa, serviria para agilizar a resolução de problemas pontuais internos a algumas empresas, dispensando, assim, a intervenção de agentes externos, desconhecedores da realidade enfrentada no local de trabalho, de sindicatos sem relação direta com os trabalhadores.

Embora haja um empregador comum ao sindicato, por ser ele interno à empresa, a esse empresário é vedado exercer influência nas decisões sindicais, segundo a Lei dos Sindicatos dos Trabalhadores em seus art. 2 e art. 7, podendo sofrer sanções pecuniárias caso o faça. Além disso, a todos os representantes locais é garantida a estabilidade no emprego contra dispensas arbitrárias de seu empregador.

Ressalva-se que, esses eventuais acordos coletivos, entre a RLT e a empresa em questão, não podem flexibilizar os direitos mínimos do trabalho (carga horária máxima da jornada, salário mínimo e quantidade máxima de horas extras possíveis) adquiridos por disposição legal, normas convencionadas durante reunião da federação setorial, ou por acordos anteriormente firmados entre a empresa e seus empregados. Logo, estabelece-se uma liberdade negocial, quanto aos funcionários da empresa, naquilo que não prejudique os direitos já estabelecidos.

#### **4. LEI 13.467/17**

A Lei 13.467/17, oriunda do projeto de Lei 6787/16, segundo levantamento realizado pelo DIESEE (2016, p. 2), altera cerca de 200 (duzentos) artigos da CLT, além de organizar, mesmo que de modo superficial, o funcionamento da RLT, atribuindo-lhe certa funcionalidade. Ademais, a presente lei tem como escopo a modernização das relações de trabalho, as quais impulsionariam a economia nacional.

Desse modo, aproveitando-se do momento social vivenciado pelo mercado brasileiro, houve a criação legislativa de um novo microssistema jurídico, modificando principalmente a área material trabalhista, incluído, nesse tópico, a alteração da contribuição sindical e uma expansão, contida, da representação sindical. Portanto, para se concluir sobre as mudanças do direito coletivo do trabalho, faz-se necessário uma pormenorização quanto: aos dispositivos (item 4.1); as motivações dos legisladores (item 4.1); suas inovações (item 4.1); suas limitações (item 4.2); e suas inconsistências (item 4.2).

##### **4.1. Das melhorias**

Dentre as normas dispostas pelo diploma legal, configuram nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D, a organização e as competências relativas ao funcionamento da RLT, especificamente em empresas com mais de 200 empregados, porém, com competências exclusivamente para discutir as necessidades pessoais (já supracitadas). Além disso, em seu art.

545, o dispositivo legal, ora apreciado, prevê uma liberalidade quanto ao pagamento das verbas sindicais pelo empregador por seus empregados.

O imposto, que outrora era descontado obrigatoriamente da folha de pagamento de todos os empregados, a reforma trabalhista torná-lo-á pagamento facultativo ao empregado. O art. 545, da Lei 13.467/17, assim prevê: “Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados”.

Essa liberalidade dirigida ao empregado, segundo Cassar (2016, p. 33), seria “salutar para a sociedade”, pois a liberdade sindical, partindo-se do direito constitucional de livre associação (art. 8º, CF/88), já supracitado neste presente trabalho, preconizaria a possibilidade de escolha individual do empregado sobre a vontade de participação e associação sindical, podendo esse trabalhador se opor à contribuição.

O art. 477 agiliza os procedimentos para rescisão contratual e, conseqüentemente, gestão empresarial, de modo a favorecer a movimentação do capital indenizatório. Nesse quesito, comenta à tribuna o deputado relator da Lei 13.467, Rogério Marinho, que a dispensa da homologação permite a eficiência para dar início aos procedimentos da movimentação do FGTS e seguro desemprego. O relator do projeto, que se tornaria a norma supracitada, ressalta: “Portanto, estando com a documentação necessária para tais atos, o trabalhador não precisará mais ter “pressa” para assinar a sua rescisão, possibilitando uma verificação mais detalhada das verbas rescisórias que lhes são devidas” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 54)

#### **4.2. Dos insucessos**

A Reforma Trabalhista gera efeitos negativos para o movimento sindical e aos agregados. A começar pelo imposto sindical, principal fonte de recurso para manutenção de suas atividades e que, segundo Sérgio Leite, secretário-geral da força sindical, representa entre 40% e 50% da receita de um sindicato médio e até 80% da receita de um sindicato pequeno.

A grande questão, em voga, referente a essa lei, recai sobre o enfraquecimento sindical e a crescente burocratização para acesso à justiça, fragilizando o empregado, principalmente o de baixa instrução e economicamente desfavorecido. Soma-se a isso a inacessibilidade da justiça causada pela burocracia imposta e pela diminuição da presença sindical, a qual favoreceria para a sobreposição do empregador ao empregado.

A exemplo das aparentes inconstitucionalidades encontradas nessa lei: em 28 de agosto de 2017, foi protocolada a ação de Rodrigo Janot, que contesta os obstáculos para acessibilidade gratuita da justiça ao empregado, visto que a nova regulamentação propõe que o trabalhador arque com as despesas com os créditos trabalhistas de processos anteriores.

Enquanto, no tangente à desobrigação da homologação das rescisões pelos sindicatos, atualmente obrigatória, sustenta Ruslan Stuchi, advogado do escritório Stuchi, que o fim da homologação sindical propiciará a fraude dos direitos trabalhistas devido à ausência da fiscalização do efetivo cumprimento da obrigação trabalhista, antes realizada pelas organizações sindicais.

Ademais, com esse crescente enfraquecimento do poder regulador dos órgãos sindicais, ocorrerá, segundo Bertelli (2014, p. 1), uma diluição do poder sindical em benefício das comissões internas da empresa (RLT). Todavia, além de pequenas e médias empresas não poderem organizar seus representantes, esses, em grandes empresas, não terão poder legal ou de fato para realizar acordos ou supervisionar o cumprimento da relação laboral.

## 5. CONCLUSÕES

Destarte, ter-se-á em solo nacional uma crise de representatividade sindical, na qual os sindicatos, enfraquecidos e apartados dos problemas internos da empresa, não comportarão legitimidade suficiente para estabelecer acordos coletivos sobre determinadas características do pacto laboral. Em contrapartida, a RLT, que teria legitimidade para agir em nome dos trabalhadores, não possuiria competência legal para fazê-lo; ficando o trabalhador sem representatividade efetiva.

Portanto, acredita-se que a atual reforma trabalhista, além de não inovar no quesito de representação, por não outorgar mais competências a RLT, ainda desprivilegia os sindicatos, com diminuta legitimidade frente à classe trabalhadora. Nesse quesito, poder-se-ia cogitar uma mudança na tradição sindical adotada pelo Brasil, institucionalizando uma representação similar à nipônica, a qual pode melhorar a prejudicada limitação dos trabalhadores.

## 6. REFERÊNCIAS:

AZEVEDO, Anna Carolina de Oliveira. A organização dos trabalhadores no local de trabalho: análise da disciplina jurídica no Brasil e na Itália. **Revista da Faculdade Mineira de Direito - Puc Minas**, Belo Horizonte, v. 7, n. 34, p.50-78, 2014. Disponível em:

<<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2014v17n34p50/7626>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Representante dos empregados no local de trabalho.**

Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_58/Alice\\_Barros.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_58/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 30 ago. 2017.

BERNARDO, João. **Crise dos trabalhadores ou crise do sindicalismo?** Disponível em:

<[https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos\\_biblioteca/4\\_Bernardo.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/4_Bernardo.pdf)>. Acesso em: 30 ago. 2017.

BERTELLI, Fabio Augusto Cabral. [Representação dos trabalhadores nas empresas. Convenção 135 da OIT. Representação sindical e não sindical.](#) **Revista Jus Navigandi**, Teresina, [ano 19, n. 3950, 25 abr. 2014](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27894>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Parecer, de 14 de março de 2017. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Parecer do Projeto de Lei.** Disponível em:

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298)>. Acesso em: 30 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Disponível em:

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 30 de ago. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

CAVALLINI, Marta. **Nova Lei Trabalhista: rescisão não precisa mais de homologação no sindicato.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-rescisao-nao-precisa-mais-de-homologacao-no-sindicato-entenda.ghtml>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

DIEESE. **Reforma Trabalhista**: Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf>>.

Acesso em: 30 ago. 2017.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **Reforma Trabalhista**: Dispensa da homologação da rescisão contratual. Disponível em:

<http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/04/reforma-trabalhista-dispensa-da-homologacao-da-rescisao-contratual/>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

LOPES, Sérgio Leite. **Histórias e Transformações do Sindicalismo Brasileiro**. Disponível em: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtLopes.pdf>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

NINOMIYA, M.; TANAKA, A. C. **Uma visão sobre o direito do trabalho no Japão**. São Paulo, 1999. Disponível em:

[http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/u\\_m\\_a\\_visao\\_sobre\\_o\\_direito\\_do\\_trabalho\\_no\\_japao.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/u_m_a_visao_sobre_o_direito_do_trabalho_no_japao.pdf)> Acesso em: 30 ago. 2017.

SILVA, J. A da. **Curso de direito constitucional** positivo, 39. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016