

COMISSÃO DE EMPREGADOS E O PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO PODER JURISDICIONAL

Jaciel Boaventura da Silva¹

RESUMO: O presente artigo faz um breve histórico das comissões de empregados instituídas no Brasil a sua importância para os trabalhadores. Abordando em especial a comissão de representação de trabalhadores instituída pela Reforma Trabalhista de 2017 e a sua capacidade de postular em juízo.

Palavras-Chave: Comissão de empregados; sindicalismo; livre acesso à justiça; representação.

1 HISTÓRICO

De origem europeia as comissões de representação dos trabalhadores é um mecanismo antigo e pulverizado, tendo como origem os conselhos de fábricas já previstos na legislação constitucional de Weimar, na Alemanha, em 1919, auge da luta por Direitos Humanos, nessa perspectiva inclusiva foi dada a possibilidade de uma participação mais direta dos obreiros nos conflitos laborais.

Já no Brasil, as primeiras comissões de empresa surgiram na greve de 1907 organizadas pelo movimento anarco-sindicalista², nessa época, as organizações sindicais ainda de caráter embrionário, não tinha a capacidade de organização política como teve a partir da greve de 1917.

No governo Vargas houve intensas medidas que visavam conter a atuação dos sindicatos, como por exemplo, um registro junto a órgãos governamentais, criando um controle

¹ Bacharel em Humanidades com ênfase em Estudos Jurídicos – UFBA. Bacharelado em Direito - UFBA.

² Também conhecido como o sindicalismo revolucionário ou anarcossindicalismo, não é uma simples vertente anarquista que tem como forma de organização transformacional principal o sindicalismo enquanto modo de organização, mas uma corrente autônoma, fundamentada em uma doutrina própria, que conserva tanto elementos do anarquismo como do marxismo. Os anarco-sindicalistas, ou anarcossindicalistas, acreditam que os sindicatos podem ser utilizados como instrumentos para mudar a sociedade, substituindo o capitalismo e o Estado por uma nova sociedade democraticamente autogerida pelos trabalhadores.

das representações dos trabalhadores tanto dentro como fora das empresas. Essa concentração de competência para representar o conflito mitigou a criação e suposta atuação de comissões de empregados nesse período da história brasileira.

Os sindicatos tinham esse poder de potencializar a luta de classes, através das greves, esse respaldo ideológico teve como precursores os imigrantes, trazendo as ideologias anarquista e sindicalista, as greves, baseados nessas ideias, era uma consequência da insatisfação da classe trabalhadora e da crise econômica em decorrência do fracasso na exportação do café. Rapidamente Getúlio Vargas implantou um governo intervencionista, limitando a um terço a participação de estrangeiros nos sindicatos, pois era evidente que as aspirações políticas e revolucionárias motivavam as greves e diminuía a produção gerando instabilidade econômica e política no seu governo.

A lógica do governo Vargas era de uma organização sindical como instrumento de harmonização e cooperação na relação capital e trabalho, dessa forma, o Ministério do Trabalho e Emprego registrava os sindicatos, dando a estes autorizações para seu funcionamento, ou seja, regulando a atividade sindical e em contrapartida, foi instituído o imposto sindical, que era descontado do trabalhador pelo governo e repassado para os sindicatos, com a clara intenção de combater movimentos comunistas e socialistas, o governo exercia um controle administrativo e financeiro dos sindicatos, e esse corporativismo enfraqueceu a atuação sindical, tornando muitos sindicatos com práticas nitidamente patronais, surge então à figura do sindicato “pelego³”.

Vargas durante o Estado Novo criou princípios para limitar a atuação dos sindicatos: proibir greves, negociações coletivas como elemento para pacificar os conflitos trabalhistas, imposto sindical, enquadramento sindical em função da categoria, base territorial de atuação de um único sindicato, Justiça do Trabalho classista.

O conceito de alienação trazido por Milton Santos: “A força da alienação vem dessa fragilidade dos indivíduos, quando apenas conseguem identificar o que os separa e não o que os une.” Essa fragilidade infelizmente é a marca registrada dos obreiros que tem grande dificuldade em se articular politicamente e não perceber a sua real importância dentro do sistema produtivo capitalista.

³ Pelego é um termo usado no Brasil para se referir à pele do cordeiro que fica com a lã, quando esta é retirada do animal. Esta palavra se originou a partir do espanhol *pellejo*, que significa "pele". Como uma gíria, pelego também significa o mesmo que capacho, ou seja, uma pessoa que é dominada por outra, sendo persuadida a fazer determinada coisa sem a sua vontade. Mas, a interpretação mais conhecida desta palavra, a partir do seu sentido figurado, teve início na década de 1930, com o surgimento da Lei da Sindicalização. Naquela época, os pelegos ficaram conhecidos como os líderes sindicais que eram de confiança do governo e que serviam como um elo entre as entidades e o Estado. Anos depois, durante a Ditadura Militar, o conceito de pelego ganhou uma nova interpretação. Desta vez, estes eram aqueles membros e líderes dos sindicatos que atuavam em prol do governo e não dos direitos dos trabalhistas. Assim, pelego passou a ser visto como um traidor, um covarde e oportunista. O sentido figurado pejorativo atribuído à palavra pelego tem origem a partir do significado original deste termo. Normalmente, o pelego (pele de cordeiro) é usado nos arreios dos cavalos para que o cavaleiro se sinta mais confortável ao montar, e o animal mais tranquilo ao ser montado. Atualmente, no entanto, já existem pelegos sintéticos que substituem o produzido a partir de animais. Assim como servia para "amenizar" o contato entre o cavaleiro e o cavalo, originalmente, o pelego sindical agia como intercessor entre o Governo e o sindicato.

Já a classe patronal com uma articulação política mais coesa, utiliza-se do corporativismo como doutrina que consiste em se organizar coletivamente baseando-se nos seus interesses comuns, advindas de uma solidariedade orgânica de interesses concretos, visando neutralizar e extinguir os conflitos, mitigando as ideologias no plano político, a luta de classe no plano social e a disputa no plano econômico.

Em 1944, ainda no governo Vargas, o Decreto-lei 7.036 cria a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com a finalidade de fiscalizar o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

Já na década de 50 dois projetos previam a criação das comissões de empregados: um por João Mangabeira, e o outro de autoria de Segadas Vianna, em número proporcional aos empregados, com a finalidade de criar um canal direto entre trabalhadores e empresa, com o intuito de promover o diálogo e negociações na aplicação da legislação trabalhista e evitar conflitos. No primeiro projeto a proposta consistia numa comissão mista composta por representantes dos trabalhadores e delegados sindicais, na sequência o projeto do Código do Trabalho de Evaristo de Moraes Filho que instituiu o Conselho de Empresa.

Com base nas comissões italianas: “delegados de setor”, que seguiu a representação por setores de produção das empresas, sendo esta representação formada por um presidente e um suplente eleito pelos trabalhadores, pelo voto direto, pela primeira vez no Brasil, em 1965, na Cobrasma⁴, em Osasco, foi reconhecida a existência da comissão de fábrica, inclusive os representantes sendo detentores de estabilidade de emprego.

As comissões de fábrica se intensificaram no Brasil na década de 70 e vieram a compor constantemente as pautas do movimento sindical, alcançando o auge de sua representatividade no final dos anos de 1970, foi importante nas greves do ABC paulista, onde foram consideradas “ponto de honra” dos metalúrgicos.

As poucas melhorias, no âmbito do trabalho, se deram pelas lutas de classe promovidas pelos sindicatos, a exemplo no ABC paulista em 1978, com a greve da Scania, conhecido como “Sindicalismo Combatível”, “Sindicalismo Autêntico”, “Sindicalismo Raiz,” que teve como sua principal liderança Luís Inácio Lula da Silva, que culminou na criação de diversas outras frentes de lutas por melhorias sociais, como a exemplo: a CUT⁵, MST⁶, Partido dos Trabalhadores⁷, essa nova guinada do sindicalismo no Brasil, não só melhorou as condições da classe obreira, mas, sobretudo trouxe um empoderamento de outros seguimentos ligados a

⁴ 1944 – Gastão Vidigal implantou em São Paulo a primeira fábrica para a produção de equipamentos ferroviários no Brasil, que veio a fabricar vagões de carga, carros passageiros, de subúrbios ou de longo curso, trens-unidade elétricos, carros de metrô, veículos leves sobre trilhos (VLT) e aparelhos de mudança de vias.

⁵ A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é uma organização sindical brasileira de massas, em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujo compromisso é a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora.

⁶ O Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) é um movimento de ativismo político e social brasileiro. De inspiração marxista, teve origem na oposição ao modelo de reforma agrária imposto pelo regime militar, principalmente nos anos de 1970, que priorizava a colonização de terras devolutas em regiões remotas, com objetivo de exportação de excedentes populacionais e integração estratégica. Contrariamente a este modelo, o MST busca fundamentalmente a redistribuição das terras improdutivas.

⁷ É um partido político brasileiro. Fundado em 1980, integra um dos maiores e mais importantes movimentos de esquerda da América Latina. Em outubro de 2020, o partido contava com 1.534.821 filiados, sendo o segundo maior partido político do Brasil, atrás apenas do MDB.

movimentos sociais, agregando intelectuais e sendo assim um pilar para ideais ligados à inclusão social, esse sindicalismo teve como principal estratégia a organização por local de trabalho e mais uma vez comissões de fábrica.

Uma postura autônoma na criação da comissão de empregados teve a Volkswagen, em 1980, sem interferência do sindicato, instituindo em seu seio uma representação independente, logo o sindicato se insurgiu e conseguiu desativar a comissão, sendo reestabelecida posteriormente mediante anuência do próprio sindicato.

A primeira comissão de fábrica instituída por negociação coletiva pelo sindicato dos metalúrgicos na Ford, em 1981, servindo de modelo para grandes montadoras do ramo automobilístico como a exemplo: Mercedes-Benz, Volkswagen e Scania.

Em 1991, a empresa Sandvik⁸ acrescentou nas negociações coletivas com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo a criação de uma comissão de fábrica composta de três membros com o intuito de afinar os laços da empresa e da categoria, visando à pacificação social no trabalho. Aos seus membros era destinado um intervalo semanal além de um local para atuação específica dos trabalhos da comissão além de óbice a dispensa não fundamentada de seus membros, desde o registro da candidatura até seis meses após o fim do mandato.

Em 1983, a *Scania* assina um acordo com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, a finalidade principal da comissão é a instauração de um canal de diálogo e informação entre empresa e trabalhadores, os membros têm as prerrogativas idênticas a da empresa Sandvik, com pequenas distinções como, por exemplo: a estabilidade durava até um ano após o mandato, era composta de 9 membros e garantia uma estabilidade de 60 dias para os candidatos não eleitos.

2 COMISSÕES DE EMPREGADOS NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

No ordenamento jurídico brasileiro no que tange a matéria trabalhista existe a figura de quatro tipos de comissão de Empregados, a mais conhecida é a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, criada pela NR5, que é criada dentro das empresas na tentativa de evitar acidente de trabalho, prevenindo e orientando os trabalhadores no sentido de que esses tenham condutas na tentativa de se abster a criar alguma condição que traga como consequência algum acidente de trabalho, e de certa forma, vindo a criar mecanismos para disseminar informações referentes à saúde e medicina do trabalho dentro do ambiente laboral.

A NR5 apregoa as seguintes atribuições à CIPA:

5.16 A CIPA terá por atribuição:

⁸ É uma companhia Sueca fundada em 1862 por Goran Fredrik Goransson em Sandviken. É um grupo baseado em engenharia de alta tecnologia e líder mundial em ferramentas, tecnologia de materiais, mineração e construção

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT⁹, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implantação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implantação do PCMSO¹⁰ e PPRA¹¹ e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

A CIPA é de fundamental importância em situações onde ocorra um acidente de trabalho, atuando a posteriori, mesmo quando todas as medidas preventivas foram tomadas e não foi capaz de evitar o sinistro, ocasionando o afastamento do Trabalhador temporariamente ou até mesmo sua aposentadoria por invalidez.

Nesses casos a atuação da CIPA é importante para a emissão do CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, pois em muitas empresas os empregadores se recusam a emitir o referido documento e o obreiro desconhece em grande maioria da necessidade de emissão do CAT, pode no futuro gerar grandes prejuízos ao trabalhador.

⁹ É a sigla para Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Trata-se de uma equipe especializada em Saúde e Segurança que atua nas empresas visando à proteção dos trabalhadores

¹⁰ Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

¹¹ Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Outra comissão também prevista na legislação pátria é a comissão paritária prevista na lei da PLR, a lei 10.101/2000, essa comissão é composta por alguns membros indicados pelo empregador e por alguns membros indicados pelos trabalhadores e por um membro indicado pelo Sindicato de classe. Essa comissão como o próprio nome já diz, paritária, tem uma finalidade específica e transitória: discutir e dirimir como será o pagamento da participação de lucros e resultados - PLR, auferindo como, por exemplo, qual o percentual de base de cálculo sobre o faturamento da empresa e a forma como haverá a distribuição dos valores destinados a PLR, se o pagamento será linear, ou seja, todos os empregados receberão o valores iguais, ou o valor será variável em função do cargo exercido na empresa, por exemplo, quem tem salários maiores, tem uma PLR maior.

Um terceiro tipo de comissão que a legislação trabalhista brasileira prevê é a comissão de trabalhadores prevista no artigo quinto da lei de greve, sendo especialmente eleita para representar os interesses dos trabalhadores nas negociações coletivas, especificamente quando existe greve deflagrada ou na Justiça do Trabalho quando o conflito se tornar objeto de discussão no judiciário por meio de um dissídio coletivo de greve.

Uma comissão especialmente eleita pela Assembleia de trabalhadores irá suprir a falta de atuação do sindicato, ou a sua ausência, nessa condição a comissão assume os trabalhos que são originalmente de competência do Sindicato, não se trata de usurpação de competência, na verdade o sindicato não foi constituído ou sua atuação ao defender os interesses da categoria foi ineficaz, tornando assim essa comissão legítima para representar os interesses da categoria junto ao empregador, negociando diretamente com este ultimo, ou também do ponto de vista judicial, na Justiça do Trabalho, através de um dissídio coletivo de greve.

Existe a figura de uma nova comissão criada pela CLT por meio da reforma trabalhista e pela medida provisória 808/2017 instituindo nos artigos 510-A ao 510-E, a figura da comissão de representação de Empregados.

Com inteligência do artigo 510-A que preconiza a quantidade de membros que devam compor a comissão em função da quantidade de empregados da empresa, inclusive pode ser criada as comissões de maneira setorial, ou seja, uma comissão para cada filial da empresa, utilizando da mesma regra quanto à quantidade de membros.

Essa comissão tem papel importante na fiscalização da legislação em âmbito trabalhista e previdenciário e no sentido de propiciar uma negociação direta e mais célere junto ao empregador para tratar de situações em que exija uma atitude mais rápida, diferentemente da atuação dos sindicatos.

Essa aludida comissão tem um papel inovador e importante junto à nova dinâmica na seara trabalhista, e existindo assim muita discussão sobre as suas atribuições e sua forma de atuar. A lei prevê que ela tem algumas atribuições específicas:

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.

A CLT disciplina no artigo 510-C o processo eleitoral para a criação da comissão eleitoral composta de 5 membros, sendo que estes não poderão ser candidatos ao pleito, prevê também que o voto deve ser secreto e direto, ou seja, sem a possibilidade de representação. Se não houver candidatos suficientes, a comissão poderá ser composta por quantidade inferior de candidatos prevista no caput do artigo 510-A.

Já o artigo 510-D vem disciplinar a duração dos mandatos dos membros da comissão de empregados, a estabilidade no emprego que se inicia desde a candidatura até um ano após o término do mandato, a impossibilidade de recondução de seus membros e obrigações administrativas que visem à publicidade do processo de criação da comissão.

O ponto mais polêmico no que tange a atuação e competência da comissão de empregados esta na possibilidade da referida comissão de empregados terem atribuições idênticas as dos sindicatos. Caso essa possibilidade seja possível seria um caso de usurpação de competência? Estudos que demonstram que no futuro os sindicatos serão abolidos e o seu atual papel será realizado pelas comissões.

O artigo 510-E da CLT foi incluído pela medida provisória 808/2017:

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do inciso III

e VI do caput do art. 8º da Constituição. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

Vale destacar que a medida provisória 808/2017, publicada em 14/11/2017, trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017, lei da Reforma Trabalhista, perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018, porque sequer foi apreciado pelo Congresso Nacional. E com fulcro no § 7º do art. 62 do Diploma Supremo, que estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade.

Logo a MP supramencionada teve vigência temporária, logo após o dia 23 de Abril de 2018, a sua eficácia caducou, revogando o artigo 510-E da CLT, logo o impedimento legal para que as comissões de empregados possam representar interesses individuais e coletivos da categoria na tem amparo no ordenamento jurídico brasileiro.

Desse modo as comissões de empregados têm atribuições concorrentes com os sindicatos no que tange a representação dos obreiros administrativamente e judicialmente.

Hoje existem ainda poucas comissões de Empregados criadas no Brasil por se tratar de uma legislação que incluiu na CLT esses institutos em 2017. A figura da comissão ainda é algo inovador, embora a experiência internacional seja vanguardista, como a exemplo um numero significativo de comissões oriundas de legislação trabalhista em outros países, como por exemplo, na Alemanha.

O Brasil através da reforma trabalhista de 2017 que teve forte apelo de certa forma trazendo institutos similares àqueles previstos nas últimas reformas na França trouxe a figura da comissão como elemento positivo na tentativa de dar celeridade e mais transparência, mas efetividade nas negociações diárias e de cunho mais direto do empregador com os empregados.

A Constituição Federal de 1988 no seu artigo 11 já prevê a criação da comissão de empregados, norma constitucional de eficácia contida, e esse instituto veio a ser ratificado no artigo 510-A da CLT. Existia uma lacuna na legislação mais específica para disciplinar como seria criada e como seria a atuação das comissões.

A comissão de empregados instituída pela reforma trabalhista tem atribuições bastante específicas porem com um leque bem amplo na defesa de direitos, inclusive em alguns casos contendo competências das outras comissões anteriormente criadas por legislação diversa. Sendo suas prerrogativas bem superiores às prerrogativas das outras comissões: CIPA, paritária prevista pela lei de PLR e até mesmo daquela comissão prevista na lei de greve quanto à negociação coletiva. A intenção do legislador foi de agregar esforços na tentativa de potencializar a atuação mais direta dos empregados junto ao empregador.

1 LEGITIMIDADE DA COMISSÃO DE EMPREGADOS POSTULAR EM JUÍZO

O artigo 8º, III da Constituição Federal consagra que a defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores é atribuição dos sindicatos, porém com proibição expressa da comissão de empregados atuar nesse sentido, prevista pela medida provisória 808/2017, apenas durante a sua vigência. Com o termino da sua vigência as comissões de empregados tem

atribuição concorrentes na defesa administrativa e judicial da categoria, não tendo previsão para alegação de usurpação de competência do sindicato.

Nessa seara vislumbra-se a possibilidade da comissão de empregados ajuizar Dissídio Coletivo de interesse da categoria em nome própria na defesa dos direitos dos obreiros, ou seja, representação processual, agindo paralelamente ao sindicato.

Para dar fundamento a esse discurso é preciso fazer uma análise preliminar a cerca da legitimidade ativa para a propositura do dissídio coletivo, porém, dissídio coletivo é gênero e a natureza jurídica, greve e a natureza econômica são espécies.

O artigo 857 da CLT é cristalino ao afirmar que a competência para ajuizamento do dissídio coletivo é dos sindicatos, exceto em caso de greve que o Tribunal Regional do Trabalho de ofício ou o Procurador de Justiça poderão fazê-lo se assim forem provocados:

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Já a lei de greve, lei 7783/1989 prevê em seu artigo 5º que a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará a categoria junto a Justiça do Trabalho, no artigo 8º da referida lei, legitima o Ministério Público do Trabalho ou qualquer das partes, ora se no artigo 5º já legitimava a comissão especialmente eleita para representar a categoria, o artigo 8º veio apenas ampliar os atores ativos da demanda coletiva, logo a comissão tem legitima de ajuizar o dissídio coletivo de greve.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Logo a especialidade da lei de greve é taxativa no sentido da comissão especialmente eleita possa negociar o acordo coletivo tendo também legitimidade para ajuizamento do dissídio coletivo de greve, espacialmente apenas esse último.

A legitimidade da comissão de empregados prevista no artigo 510-A da CLT abarca um rol bem mais amplo previsto no artigo 510-B combinado com a revogação do artigo 510-E do mesmo diploma, fundamenta a atua da comissão junto a Justiça do Trabalho de maneira irrestrita, e em se tratando de dissídio de greve se a assembleia da categoria pugnar pela outorga de poderes, no sentido da comissão de empregados cumular com a comissão prevista na lei de greve sua s atribuições, seria um caso de legitimidade em duplo grau, advinda de fundamentações diversas.

Rol de atuação da comissão de Empregados em especial ajuizamento do Dissídio Coletivo em virtude da revogação do próprio artigo 510-E da CLT e podendo assim assembleia geral de trabalhadores decidir como prevê o artigo quinto da Lei 7783/1989 no sentido de constituir uma comissão específica para as negociações coletivas e de representação judicial da categoria.

Não há impedimento de que essa comissão especialmente eleita acumule de funções com a comissão de Empregados nessa demanda, ou seja, os trabalhadores em Assembleia podem decidir para que a comissão específica para negociação coletiva quer seja diretamente com empregador, quer seja no judiciário, postule através do Dissídio Coletivo seja composta pelos mesmos membros da comissão de representação de trabalhadores previstos no 510-A até porque, a própria CLT preconiza que ao se tratar de atribuições referentes ao acordo coletivo essa comissão também tem atribuições, logo uma dupla previsão legal.

Uma análise do artigo 617 da CLT colabora no entendimento que no caso da inercia do sindicato e posteriormente inercia da federação ou confederação as negociações serão realizadas diretamente pelos trabalhadores as negociações.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Numa interpretação teleológica dos dispositivos acima mencionados as negociações diretas podem ser motivadas em virtude do Sindicato ou da Federação não atuarem mediante decisão de Assembleia, regra básica do direito sindical. Nesse sentido a assembleia de trabalhadores é soberana, inclusive para decidir a cerca da atuação da comissão ajuizar o dissídio de greve ou dissídio de natureza Econômica ou dissídio de natureza jurídica até porque a comissão atuação nesse sentido de salvaguardar os direitos da categoria, inclusive junto às negociações coletivas, e de certa forma se a justiça do trabalho entender que a comissão não tem legitimidade de representar seus membros estaria de certa forma inviabilizando o livre acesso à justiça, violando assim o princípio da inafastabilidade do poder jurisdicional.

O acordo coletivo tem sido um elemento de extrema relevância na mitigação dos direitos trabalhistas através da postura neoliberal dos sindicatos e federações inclusive através da própria dinâmica da própria estrutura sindical piramidal, onde os sindicatos por força da

própria reforma trabalhista, extinguindo suas fontes de custeio, como por exemplo a falta de obrigatoriedade do imposto sindical.

Os sindicatos cada vez mais se tornam dependentes de verbas oriundas das federações, e nesse sentido, esse neoliberalismo sindical vem trazendo prejuízo à categoria obreira através das negociações coletivas, os sindicatos se tornaram figuras autônomas nesse processo de negociação, tendo interesses próprios dissociados dos interesses da categoria.

Esse ativismo sindical moderno molda as negociações coletivas a negociatas e conluio junto com os empregadores visando se manter no poder ou até mesmo através de atos envolvendo corrupção lavagem de dinheiro.

Na tentativa de discutir demandas junto a Justiça do Trabalho em virtude de falta de negociação ou por essas negociações ter trazido historicamente perda de direitos para a categoria como se podem observar em relatórios do próprio DIEESE muitas negociações coletivas tem trazido prejuízo aos trabalhadores, assumindo assim o risco do negócio que é do empregador, risco este extremamente proibido pelo artigo segundo da CLT que é bem claro em afirmar que o risco do negócio é de quem o coloca e não do empregado, mas nessa dinâmica neoliberal o trabalhador tem dividido o prejuízo com empregador, e o lucro não.

Em 2021 foram ajuizados dois dissídios coletivos de greve junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, em especial a participação da Comissão de Empregados do Banco do Brasil Tecnologia e Serviços S/A, antiga Cobra Tecnologia S/A.

No dissídio de número 0000028-70.2021.5.05.0000 teve como polo ativo a comissão de empregados da estatal, o processo foi julgado extinto sem resolução do mérito.

Já no dissídio de número 0000138-69.2021.5.05.000 proposto pela SINDADOS-BA, à comissão de empregados peticionou no sentido de habilitar-se no processo como terceiro interessado ou *amicus curiae*, nessa condição o desembargador relator do processo deferiu a participação da comissão de empregados, mesmo que de maneira precária.

CONCLUSÃO

A Comissão de Empregados é um instituto inovador, e como toda mudança no ordenamento jurídico traz a possibilidade de mudanças no mundo real, e caberá aos empregados utilizá-la para um melhor entendimento com o empregador, esse limite de utilização do dispositivo irá trazer elementos para se discutir a sua efetividade, e esta última poderá trazer melhorias nas condições de trabalho.

Nas relações trabalhistas contemporâneas cada vez mais intensas, quanto mais institutos que visem a proteger os hipossuficientes melhor, sobretudo no contexto neoliberal que já influencia a atuação dos sindicatos classistas.

Nesse cenário conflituoso entre capital e trabalho os direitos e garantias fundamentais se tornam cada vez mais relevantes, em especial o princípio do livre acesso a Justiça, de modo que num Estado democrático de direito, os tores coletivos também possam postular suas

demandas junto a Justiça Laboral na tentativa de pacificar o conflito uma vez que as negociações coletivas por meio dos sindicatos têm a décadas trazendo grandes prejuízos para os trabalhadores.

Nessa dinâmica as comissões de empregados tem substancial importância na manutenção e conquista de direitos, agindo e maneira a tentar garantir os direitos dos obreiros, mesmo que as negociações diretas sejam infrutíferas, judicializando como representante processual da categoria na sua legitimidade concorrente com os sindicatos.

O grande aprendizado de toda essa discursão é que mesmo a comissão de empregados se habilitando em um processo como terceiro interessado, esse conceito tem aspectos apenas jurídicos, até porque o verdadeiro terceiro interessado de fato são os sindicatos. A comissão de Empregados é composta pelos mesmos atores que discutem numa negociação coletiva ou na Justiça do Trabalho melhorias que irá modificar do ponto de vista econômico e social a vida da categoria de classe, assim como dos próprios membros da comissão de empregados, isso faz toda a diferença, eles são os primeiros interessados e vale ressaltar que eles não perderam a sua condição humana de trabalhador em troca de migalhas que o neoliberalismo promete.

REFERENCIAS

- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. São Paulo, Ed LTr, 1992.
- BRASIL. **Lei 13.467/2017**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. >; Acesso em: Out. 2020
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>; Acesso em: Out. 2020
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: Táticas Para Enfrentar a Invasão Neoliberal**. Tradução de Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista: com comentários à Lei 13467/2017**. - São Paulo: LTr, 2017.
-
- DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os Impactos Para as Relações de Trabalho no Brasil**. Nota Técnica n. 178, maio 2017.
- _____. **Subsídios Para o Debate Sobre a Questão do Financiamento Sindical**. Nota Técnica n. 200, novembro 2018.
- DIEESE/CUT. **Acompanhamento das Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista**, 2018.
- GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – Entenda o Que Mudou : CLT Comparada e Comentada**. 2ª. edição. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018