



COMISSÃO DE EMPREGADOS E LEGITIMIDADE PROCESSUAL

Joelma Boaventura da Silva

Doutoranda junto ao DMMDC/UFBA.

Bacharela em Direito. Mestra em Educação.

Docente Assistente - UNEB.

E-mail: jbomfim@uneb.br

<http://lattes.cnpq.br/2223262046618158>

Stimison Flammarion Oliveira Tarrão

Bacharel em Direito. Especialista em Direito Processual – PUC Minas.

E-mail: stimisonsantos@hotmail.com

RESUMO

A presente produção aborda o novo instituto trabalhista da comissão de empregados e seus reflexos sobre a representatividade sindical. O objetivo desta escrita é apresentar as nuances que envolve a legitimidade e a representatividade na seara trabalhista em matéria de ações coletivas, bem como os possíveis conflitos que envolvem a participação da comissão de empregados. Trata-se de uma abordagem qualitativa, de caráter multidisciplinar, pois utiliza conteúdos da área da economia, sociologia do trabalho e direito processual. Como procedimento metodológico usa-se de revisão de literatura e análise de textos normativos. Conclui-se que a comissão de empregados tem atuação pacífica e proveitosa na garantia de direito dos trabalhadores em sede do direito material, mas encontra óbices na esfera processual, em face da concorrência com a representação sindical e o posicionamento ainda recente e não pacificado dos tribunais pátrios.

PALAVRAS-CHAVE: Comissão de empregados. Legitimidade. Sindicato. Direito coletivo do trabalho. Representatividade.

ABSTRACT

This paper discusses the new labor institute of the employee committee and its effects on trade union representation. The purpose of this writing is to present the nuances that involve the legitimacy and representation in the labor field regarding collective actions, as well as the possible conflicts involving the participation of the employees commission. The study has a qualitative approach and a multidisciplinary character, as it uses content from the areas of economics, labor sociology, and procedural law. As procedure, it uses literature review and analysis of normative texts. It is concluded that the employees committee has a peaceful and profitable role in guaranteeing the workers' rights in the context of material law, but it is found

obstacles in the procedural sphere, in face of competition with union representation and the still recent and unpacified position of the national courts.

KEYWORDS: Employee commission. Legitimacy. Trade union. Collective labor law. Representativity.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho se debruça sobre temática atual tendo em vista a instituição da comissão de empregados a partir da Reforma Trabalhista de 2017. A abordagem é relevante, pois traz uma reflexão fundamentada na doutrina trabalhista, na norma pátria vigente, bem como na parca jurisprudência sobre o tema. A importância da temática recai sobre as possibilidades de perda de direito, descumprimento de princípios trabalhistas, bem como, os impactos que as relações laborais sofrem e também reverberam no mundo econômico. A motivação para a escrita desta produção decorre da vivência dos autores, seja na advocacia trabalhista, seja na docência do Direito do Trabalho, especialmente, com os incômodos, divergências e inovações decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil.

As bases teóricas desta escrita acadêmica interdisciplinar são: Antunes (2018) da Sociologia do Trabalho; Delgado (2015), Leite (2019), Martinez (2010), Saraiva (2012), Viveiros (2009), Martins (2010), Shiavi (2017) e Nascimento na seara trabalhista, bem como Didier (2015) no processo civil. O texto está estruturado em dois blocos. O primeiro bloco debruça-se sobre a legitimidade sindical, suas repercussões e o princípio do *jus postulandi*. No segundo bloco, a discussão incide sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e seus reflexos nas funções e atuação processual dos sindicatos, bem como as repercussões do instituto comissão de empregados.

Esta produção não tem o condão de esgotar o tema, mas contribui para pensar sobre as inconstâncias, mudanças e instabilidades do mundo do trabalho e dos desafios do judiciário trabalhista.

2 DA LEGITIMIDADE PROCESSUAL

A presente discussão sobre comissão de empregados está vinculada a conceituação e cabimento das partes processuais e para o melhor entendimento deste tema, inconcluso e não pacificado, necessário se faz, apresentar a conceituação, não meramente de legitimidade, como também de termos correlatos como representação e até representatividade.

A legitimidade para o processo é aquela definida por GUIMARÃES, (2005, p. 388) enquanto a “que reúne a condição de legítimo interesse e a capacidade para agir em juízo, ou representado por outrem, com outorga de Mandato a advogado habilitado.” Ainda sobre legitimidade, específica, para o Direito do Trabalho, têm-se as palavras de VIVEIROS (2009, p.194), que esclarece como legitimidade para causa, “aquela utilizada nas questões que envolvem a capacidade das partes no processo [...] auferida àqueles que detêm o direito material, como também para todos os casos em que a lei confere o direito de pleitear, em nome próprio, direito alheio”. VIVEIROS (2009, p.194) e ainda define legitimidade no processo enquanto aquela “utilizada nas questões que envolvem a representação das partes no processo. [...] auferida àqueles que detêm habilitação legal para representar, por meio de mandato e por instrumento de procuração as partes no processo em regra, conferidas aos advogados”. Vale ressaltar a existência da exceção quando permitido o exercício do jus postulandi. A discussão de legitimidade é bem próxima de outro termo jurídico, qual seja a capacidade, que pode ser assim definida: "a possibilidade de se apresentar em juízo como autor ou réu, ocupando um dos pólos do processo" (SARAIVA, 2012, p.197), ou ainda a capacidade decorrente da personalidade civil ou da pessoa jurídica, a estas últimas possam ser denominados "despersonalizadas, com uma massa falida, o condomínio, o espólio, as sociedades, e os órgãos desprovidos de personalidade jurídica, etc" (SARAIVA, 2012, p.198).

Outra terminologia correlata à legitimidade e imbricada de capacidade é a representação, a qual "é atribuída a alguém a qualidade para agir em nome de outrem, manifestando a vontade do representado, substituindo-o" (MARTINS, 2010, p. 181). Conforme ensina Martins (2010), o representante é distinto do titular de direito. Ele é um terceiro, logo, não é parte na relação processual como acontece com o advogado, podendo ser de duas espécies: legal ou convencional. A representação legal decorre da previsão em lei, sendo assim "o sindicato representa a categoria em juízo (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal/88). As pessoas jurídicas são representadas por quem os respectivos estatutos designarem ou não os designados, seus diretores" (MARTINS 2010, p. 181). Quando se trata de representação convencional "há faculdade de a parte se fazer representar em juízo. Existe a faculdade do empregador fazer-se representar por preposto, tanto no dissídio individual, como no Dissídio Coletivo" (MARTIN, 2010, p. 181). Pode-se ainda falar em representação extrajudicial, esta de responsabilidade do sindicato nas intervenções em convenções e acordos coletivos, sendo assim uma representação de caráter administrativo. Vale ressaltar que a comissão de Empregados também tem atuado de maneira extrajudicial, participando de

reuniões que envolvem convenções e acordos coletivos, ou seja, equiparando-se mais uma vez a representação, também, exercida por sindicato.

2. 1 PRINCÍPIO DO *JUS POSTULANDI*

O princípio do *jus postulandi* surge como "o direito de postular no processo do trabalho previsto pelos artigos 791 e 839 da CLT" (VIVEIROS, 2009, p.116). A inteligência do artigo 839 da CLT assegura que "os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a justiça do trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final" e a "reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregador pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classes" (VIVEIROS, 2009, p.116). Merece destaque a distinção apresentada por MARTINS (2010, p.185) quando diz que "na prática muitas vezes se confundem as noções da capacidade postulatória com o *jus postulandi*. Na verdade, a primeira refere-se ao sujeito e a segunda ao exercício do direito possibilitado pela capacidade de estar em juízo".

Não apenas o disciplinamento da CLT aponta o princípio do *jus postulandi* como uma realidade, mas também "hodiernamente, todos os tribunais regionais aceitam o direito das partes postularem pessoalmente" (VIVEIROS, 2009, p 116). Neste sentido "os juízes aconselham aos litigantes a recorrerem aos sindicatos de classe, entidades públicas ou particulares que possam atendê-los, evitando a desigualdade de condições técnicas" (VIVEIROS, 2009, p 116). Cabe observância para regra proibitiva do uso do *jus postulandi* em sede do TST, quanto ao procedimento a ser "adotado nos processos instaurados após a EC nº 45/2004 admitindo-se que quando os sujeitos da lide não forem empregados e empregadores, não podem exercer o *jus postulandi* com a obrigatória representação das partes por advogado constituído nos autos" (VIVEIROS, 2009, p.117). Corroborando para o entendimento contemporâneo do princípio do *jus postulandi*, a Súmula 425 do TST dispõe que "o *Jus postulandi* das partes estabelecido no artigo 791 da CLT, limita-se às varas do trabalho e aos tribunais regionais do trabalho, não alcançando ação rescisória, ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência"(BRASIL, 2010).

A partir dos ensinamentos de Martins (2010) percebe-se que não há óbice ao uso do *jus postulandi* quando se tratar de dissídios coletivos, nos quais também não é obrigatória a participação do advogado, pois o parágrafo segundo do artigo 791 da CLT reza que, nesses casos, é facultada aos interessados a assistência por advogado. Logo, não é obrigatória. O artigo 839 da CLT repete o conteúdo do artigo 791 da CLT, no sentido de que empregados e

empregadores não precisam de advogado para postular na justiça do trabalho (MARTINS, 2010).

2.2 DO SINDICATO

O instituto trabalhista denominado sindicato é considerado por alguns doutrinadores como inserido no direito coletivo do trabalho, mas outros doutrinadores consideram que há uma área específica, na qual este instituto pode ser trabalhado: o direito sindical. Seja sobre a nomenclatura de direito coletivo do trabalho ou direito sindical, o sindicato se ocupa segundo VIVEIROS (2009, p.69) “das soluções dos conflitos, partindo para a composição de acordos e ou Convenção Coletiva e em último caso para ação de dissídios coletivos nas oportunidades em que se vêem malogradas as negociações”. Esta organização trabalhista denominada de sindicato tem consequentemente funções específicas, dentre elas a de representação e a negocial, pois, ”fora de discussão que o sindicato cumpre funções de representação que se desdobram em dois planos, o coletivo e o individual. No plano coletivo, o sindicato representa os grupos nas suas relações com os outros órgãos, sendo essa, sua natural atribuição” (NASCIMENTO, 2011, p.169). O mesmo autor ainda acrescenta "cabe ao sindicato ser o intérprete do pensamento do grupo a frente ao qual se põe, e cujas reivindicações e posições interpretará". Não menos importante é a função negocial dos sindicatos incentivada pela Organização Internacional do Trabalho, que segundo NASCIMENTO (2011, p.169) incide “considerando o instrumento magnífico de paz social e de grande utilidade como técnica jurídica que permite às próprias partes numa disputa trabalhista a escolha das normas a serem observadas para a composição dos seus conflitos em proveito geral”.

A representação sindical se dá em razão do local e também em razão de categoria, podendo esta última ser profissional, econômica ou empresarial. Apropriando-se da conceituação apresentada por NASCIMENTO (2011, p. 192) entende-se que categoria profissional é "uma coletividade de indivíduos que realizam uma determinada função igual no processo de produção e que reúnem, em vista dos tutelados, interesses comuns derivados de tal ação". Observa-se, no entanto, que ante os efeitos *erga omnes* das cláusulas de convenções coletivas, o próprio conceito de categoria econômica tem sofrido alterações ou modificações, portanto nos ensina NASCIMENTO (2011, p.193), que o sindicato pode “representar empregados de uma empresa, de um estabelecimento, de um grupo de trabalhadores, dos trabalhadores de uma profissão, dos trabalhadores de um setor de atividade econômica, o que se reflete, de acordo com seu âmbito de representação”. Os sindicatos são dotados de

representação legal e convencional, mas a doutrina "destaca diferença entre representação e representatividade: aquela, uma questão de legalidade; esta, um problema de legitimidade" (NASCIMENTO, 2011, p. 202). Percebe-se que a representatividade interfere na legitimidade e pode em muito impactar não só nos interesses dos trabalhadores, mas, principalmente, impactar nos atos postulatórios, quando houver divergência entre os trabalhadores e a representação sindical destes.

Para melhor esclarecer os conflitos entre representação e representatividade sindical acostamos as palavras de NASCIMENTO (2011, p. 202) que: "pode um sindicato ser representante legal de uma categoria ou de um grupo de trabalhadores, mas não consegue dar eficácia a essa representação, porque não se identifica com a vontade dos representados". A ineficácia da representação sindical pode acontecer porque "a diretoria é inexpressiva, porque a outro sindicato que adota uma política mais agressiva que atrai a simpatia da maior parte do grupo, ou porque o sindicato representante é cooptado pelo empregador" (NASCIMENTO, 2011, p. 202). Desta transcrição merece destaque dois aspectos, a saber: a não identificação com a vontade dos representados e a cooptação do sindicato pelo empregador. Ambas são, sobremaneira, nocivas para a defesa dos trabalhadores e comprometem em muito as possibilidades de vitória em dissídios coletivos. Pode-se dizer que "um sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores, quando responde adequadamente as demandas dos seus representados" (NASCIMENTO, 2011, p.202).

3 IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 SOBRE LEGITIMIDADE PROCESSUAL TRABALHISTA

No contexto desafiador contemporâneo está claro que há um enfraquecimento da organização sindical de duas formas: a) violenta concorrência entre eles; b) heterogeneidade e divisão, "implicando uma pulverização dos sindicatos, criada principalmente pela terceirização" (ANTUNES, 2018, p.182). Exemplifica-se a pulverização, quando "chegam a existir entre quatro e seis sindicatos de maior porte numa mesma categoria, como é o caso dos petroquímicos, dos petroleiros, dos bancários e do serviço público" (ANTUNES, 2018, p.182/183). O reflexo da terceirização sobre os sindicatos pode ser exemplificado desta maneira: "Só uma minoria recorre à Justiça do Trabalho, pois o terceirizado (e a terceirizada) não tem tempo nem recursos e, frequentemente, carece do apoio de sindicatos para fazê-lo" (ANTUNES, 2018, p.193).

Apesar deste contexto, um dos grandes protagonistas do Direito coletivo do trabalho ainda é o sindicato com os novos desafios dos mercados econômico, tecnológico e laboral. Nas lições de ANTUNES (2018, p.168) este protagonista “é imprescindível, enquanto perdurar a sociedade do capital, com sua exploração do trabalho, suas precarizações, seus adoecimentos e seus padecimentos corpóreos físicos, psíquicos etc”. Uma vez que os desafios estão postos, novas estratégias devem ser executadas, como unir laços de solidariedade, reforçar o pertencimento de classe através da conjugação de ações em que “as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, demolir efetivamente o sistema de metabolismo societal do capital” (ANTUNES, 2018, p. 169).

A reforma trabalhista de 2017 impacta, sobremaneira, as relações trabalhistas tanto na seara do Direito Individual do Trabalho como do Direito Coletivo. Nas palavras de ANTUNES (2018, p.137), “o elemento mais negativo dessa reforma trabalhista é que ela permite que o negociado possa prevalecer sobre o legislado [...] um acordo entre sindicatos e empresas poderia se sobrepor à legislação trabalhista existente”. Um ensaio da prevalência do negociado sobre legislado ocorreu “em 2011, quando o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC elaborou e enviou para o Governo Federal o anteprojeto de lei intitulado Acordo Coletivo Especial (ACE)” (ANTUNES, 2018, p.305). O supracitado anteprojeto apresentou a “possibilidade de acordos por empresa que considerassem justificáveis “adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista” (ANTUNES, 2018, p.305), o que aparentemente parecia bem adequado aos novos tempos laborais, no entanto, “propunha uma alteração importante na estrutura sindical brasileira, com a instituição dos Comitês Sindicais de Empresa, órgãos responsáveis por promover negociações e firmar acordos coletivos por local de trabalho” (ANTUNES, 2018, p.305). A princípio essas comissões teriam existência derivada da estrutura legal do sindicato profissional.

O paradigma do negociado ou acordado sobre o legislado trata-se na verdade de modelos, dentre os quais pode-se destacar o modelo negociado e o modelo flexibilizado¹, ressaltando que no caso brasileiro nenhum desses modelos se aplica em toda a sua completude, pois a reforma trabalhista não foi bem estruturada em termos principiológicos, nem de adequação ao contexto normativo pré-existente. Em breves palavras, pode-se dizer que o

¹ O modelo flexibilizado seria uma terceira via interposta entre o modelo negociado e o modelo legislado, sendo que no modelo flexibilizado haveria um misto em que as partes poderiam ora recorrer ao que já solidamente está legislado ou recorrer ao acordo, ao negociado, quando assim fosse mais favorável à ambas as partes. Na verdade, o modelo flexionado “mescla elementos de intervencionismo estatal e espontaneidade dos particulares” (NASCIMENTO, 2011, p.54).

modelo negociado "funda-se na concepção autotutelar do direito do trabalho que tem como pressupostos a omissão, proposital ou não, do estado que é abstencionismo nas relações de trabalho" (NASCIMENTO, 2011, p.50). Por este modelo "os interlocutores sociais tomam a iniciativa espontânea para encontrar formas próprias de solução de suas disputas trabalhistas; os sindicatos definem voluntariamente as formas de organização social" (NASCIMENTO, 2011, p.50). A partir deste modelo "empregadores e as representações de trabalhadores negociam contratos coletivos, por meio dos quais são fixadas as normas e condições de trabalho que se propõe a cumprir" (NASCIMENTO, 2011, p.50). O autor da citação utiliza o termo representações de trabalhadores, o que pode ser entendido não só como a presença do sindicato como também de comissões de empregados, pois ambas as representações podem ser representativas ou representantes legítimas dos interesses dos primeiros. O funcionamento de tal modelo pode ser assim descrito: "o empregado e o chefe tentam uma solução direta; não havendo o resultado, passa-se para o segundo degrau, caso em que o representante dos trabalhadores conversará com alguém acima do chefe; segue-se assim, continuamente, outras instâncias" (NASCIMENTO, 2011, p.52/53) na busca de uma composição do conflito, sempre mediante diálogo direto, tantas quantas estiverem fixadas nos contratos coletivos. Ora isso pressupõe que a formação dos contratos coletivos sejam sólidas e no caso brasileiro não há uma vasta regulamentação sobre esta matéria, logo se os contratos coletivos não fazem as previsões, o que seria produção de norma, seria o mesmo que permitir que as partes que estão em conflito, legislem sobre o tema da discórdia.

3.1 COMISSÃO DE EMPREGADOS

A comissão de empregados é um tema novo e não pacificado, mas acima de tudo uma existência jurídica, que afeta a representatividade do sindicato nas palavras de NASCIMENTO (2011, p. 195), pois "abre a um duplo canal de comunicação na empresa. Nos países de liberdade sindical: a representação não sindical exercita-se por meio de comissões de representação dos trabalhadores. Quase sempre são vinculadas a sindicatos". No entanto essas comissões podem existir com toda a independência dos sindicatos, pois "são dotadas, em alguns países de poderes para negociar acordos coletivos com a empresa, sem a participação do sindicato" (NASCIMENTO, 2011, p. 195). Essas comissões são adequadas para as pequenas empresas, pois "há outras possibilidades, mais simplificadas de representação dos interesses dos empregados: não só representações coletivas, como as comissões, as seções sindicais [...]" (NASCIMENTO, 2011, p. 195). Um ganho da existência

das comissões de empregado acontece na perspectiva de que favorece “um desempenho melhor do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores. Possibilita negociações coletivas compatíveis com a realidade de cada empresa, sem os inconvenientes da padronização que tem os acordos que valem para toda a categoria” (NASCIMENTO, 2011, p. 196).

3.2 LEGITIMIDADE SUBSIDIÁRIA E A AMPLA TUTELA AO DIREITO DE REPRESENTATIVIDADE JURÍDICA-PROCESSUAL DOS TRABALHADORES

Percebe-se que a legitimidade seja ela processual (estar em juízo) seja ela material (para causa), se faz pertinente com o elemento subjetivo de modo que é curial demonstrar que esta faculdade jurídica se faz *ex vi legis*, não sendo nenhuma alquimia jurídica a tese que se coloca em discussão neste presente artigo, visto que, a figura da Comissão de Empregados, tem-se como nascituro jurídico da reforma trabalhista perpetrada pela Lei nº 13.467, de 2017 à CLT, que no seu artigo 510-A da CLT que combinados com o art. 4º, §2º c/c art. 5º da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve)², prevê expressamente a existência da referida Comissão e suas atribuições (art. 510-B), que se faz em um expediente legiferante meramente exemplificativa, e não, taxativo, que por meio de interpretação sistêmica, baseada em uma análise constitucional-processualista, fica notório, a legitimidade *ad causam e ad processum* desta. Da leitura conjunta dos preceitos normativos supracitados, se pode concluir que o legislador ordinário, a par, dos sujeitos até então já legitimados a procederem a tutela dos trabalhadores, *Parquet*, Sindicatos e Federações e Confederações Sindicais (art. 857 da CLT), em âmbito

² Dec. Lei (CLT) nº 5.452/1943: 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. **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.* (grifo nosso).

Lei nº 7.783/1989: Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços. § 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", *constituindo comissão de negociação.* **Art. 5º** *A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.* (grifo nosso).

judicial e extrajudicial coletivamente, criou-se mais uma figura jurídica, tratado aqui como ente despersonalizado, mas dotado de capacidade postulatória processual, qual seja, a Comissão dos Empregados, de modo que, a mesma será composta por 5 (cinco) membros provenientes da classe obreira. Em observância ao parágrafo 1º do art. 510-C da CLT, o legislador constituinte derivado, quis ressaltar a necessidade da participação da classe obreira, no trato das questões trabalhistas para com seu empregador, de maneira mais límpida possível, para que as normas e acordos coletivos que ganharam relevo pós reforma trabalhista, em vista do seu caráter normativo, consecutórios de tais tratativas refletissem ao máximo possível os interesses laborais alijando qualquer possível interferência e interesses dissonantes ao da categoria, como é cediço que ocorre vez outra, de modo que, ficou expressamente vedada interferência da Entidade Sindical da categoria no processo de eleição e composição da Comissão de Empregados, assegurando a liberdade de autonomia da classe obreira. Isto se deve, a uma necessidade de ampliação dos sujeitos que detém a legitimidade de tutela dos direitos dos empregados, de modo que, que no plano material e processual tentou-se com o referido instituto, alijar possíveis desigualdades que possa vir a ocorrer, admitindo-se, por assim dizer, a falibilidade do ser humano e assim dos sujeitos e atores sociais no desempenho de seus misteres, tal quais os Sindicatos, Ministério Público do Trabalho (greve aos serviços públicos e essenciais), e demais legitimados usuais, e suas instituições, é forçoso e profícuo, em vista de reduzir-se a dita falibilidade, de forma drástica, a concessão do *múnus público* da tutela de tais direitos dos trabalhadores, que se faça de modo o mais abrangente mediante um sistema de legitimados múltiplos, formando um verdadeiro sistema de freios e contrapesos, em que se os legitimados se locupletem em suas desigualdades de interesses e desinteresses.

Levando-se em consideração que o contrato laboral é sinalagmático mediante uma relação de subordinação do trabalhador ao empregador, que gera certa desigualdade no plano jurídico-material, tanto que desse liame jurídico se obtêm típicos direitos e obrigações de natureza “potestativo”, o que por si só, já gera uma subordinação compulsória entre trabalhadores e empregadores. Somado a isto, advém o poder e influência econômica dos últimos em detrimento dos primeiros, podendo ocasionar uma desigualdade jurídica-processual, portanto, o Princípio do Protecionismo temperado do trabalhador que no Processo do Trabalho tem característica “protetiva ao litigante mais fraco, que é o trabalhador, mas sob o aspecto da relação jurídica processual (instrumental) a fim de assegurar-lhe algumas prerrogativas processuais para com pensar eventuais entraves que enfrenta ao procurar a Justiça” (SCHIAVI, 2017, p. 125). Logo, o legislador ordinário cirurgicamente, de modo perspicaz, sentindo à necessidade de ampliação da legitimidade jurídica da tutela dos direitos

e garantias constitucionais do trabalhador, mormente ao que se tange ao dissídio Coletivo, umas das principais forma de tutela jurisdicional, dos interesses homogêneos e coletivos de uma determinada categoria laboral, quando há omissão dos demais sujeitos legitimados, ou os aqui denominados dos legitimados principais, onde, na falta, ausência, ou procrastinação destes, passariam a atuar no cenário processual-trabalhistas, aqueles que detém a legitimidade subsidiárias, por assim dizer.

Tão é verdade a *intentio legis e mens legis* aqui pugnada, sendo cabal a finalidade de ceder maior proteção ao exercício da Greve e seu instrumento de Tutela, Dissídio Coletivo de Greve, tanto que, o art. 510-E da CLT inserido pela Medida Provisória (MP) nº 808/2017, que trata da “obrigatoriedade da participação dos Sindicatos e não substituição da função deste pela Comissão, nas negociações coletivas de trabalho”, restou encerrada sua vigência, pois o legislador ordinário almejando, com dito alhures, um maior leque de proteção e amparo a categoria laboral, não vendo com bons olhos a exclusividade da legitimidade ao Sindicatos, não converteu a referida MP em lei perdendo sua eficácia (art. 62, §3º da CRFB/88). Nessa esteira, eis, o magistério do Ministro DELGADO (2015) esclarece que a legitimação para a propositura de ação coletiva em casos de movimento grevista é, naturalmente, mais ampla. Evidentemente. a empresa submetida à greve, assim como também, é claro, a entidade sindical representativa dos empregadores.

Não obstante, apesar de haver um entendimento minoritário e ainda inexpressivo dos Tribunais trabalhistas brasileiro, mediante reconhecimento mitigado da legitimidade das Comissões dos Empregados, em um âmbito de atuação verdadeiramente subsidiária à legitimidade “privativa” dos Sindicatos em tutelar mediante Dissídio aos interesses da classe obreira, classifica-se e delinea-se neste artigo, que, tal poder e faculdade de agir em juízo, se trata como uma verdadeira legitimidade *concorrente ou colegitimação*, entre Comissão e Sindicato, designação cunhada por DIDIER JR (2015, p.347): “ Para que duas ou mais pessoas estejam em juízo, no mesmo polo do processo, discutindo a mesma relação jurídica material (litisconsórcio unitária), é preciso que ambas tenham legitimidade, ou seja, é preciso que sejam colegitimadas”.

Neste diapasão, arremata-se *ab intio* que a Comissão dos Empregados, quando constituída para este fim específico (tutela coletiva dos direitos laborais), tem plena legitimidade conferida pela já citada Legislação Trabalhista (CLT e Lei de Greve), não havendo ofensa à Constituição (art. 8º, III c/c art. 11 da CRFB/88³), pois até o presente

³ Constituição Federal de 1988. **Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: **III** - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; **Art. 11.** Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de

momento não houve impugnação de sua Constitucionalidade perante o STF via ADI/ADC, podendo e devendo à Comissão, quando autorizada por Assembleia Geral da categoria, para figurar no polo ativo como autor, em representação a esta, até mesmo como assistente litisconsorcial ao Sindicato laboral, ou como *Amicus Curiae* deste. É salutar, a evolução exegética dos Tribunais trabalhista⁴, em vista de um modelo exegético mais garantista/protecionista, ao contrário do que entendimento até então majoritário, para reconhecer a prescindibilidade do Sindicato na promoção do instrumento processual de defesa dos interesses coletivos e homogêneos do trabalhador, aqui já mencionado, de modo a possibilitar a representação deste, em conjunto e/ou separadamente da aludida Comissão e Sindicato, mormente nos casos em que, este se mostra leniente e indiferente, *a exemplia gratia* do que fora noticiado sobre a Greve dos Trabalhadores baianos da empresa BBTS, filial da Bahia⁵.

E desta forma, haver-se-á de se respeitar a autonomia da vontade dos trabalhadores em serem representado por tais sujeitos, mediante autorização expressa, via procuração e/ou decisão colegiada tomada em Assembleia Geral, que tenha como pauta a referida outorga processual, bem como, extrajudicial, para respectivamente, proceder às tratativas negociais e pré-processuais, em judicial (mediação/ conciliação prévia) e acordos coletivos, até a fase judicial, com a instauração do dissídio Coletivo de Greve, eis aí, uma das facetas do princípio processual do protecionismo do trabalhador, como princípio satélite da Dignidade Humana do Trabalhador, e o amplo acesso ao judiciário trabalhista.

Conforme exposto alhures, é no Dissídio Coletivo de Greve, que o trabalhador mais precisa de uma tutela eficiente, intransigente, de modo a tutelar o mais imparcial possível os direitos trabalhistas de uma determinada classe ou grupo de operários, pois, como se apresenta a adiante, neste tipo de demanda judicial, exige-se como condição de procedibilidade desta, a contemporaneidade da Greve deflagrada, logo, é neste estado de coisas, ou situação de crise jurídica remediável ou solucionável via Dissídio Coletivo, que mais o trabalhador se mantém carente de proteção, haja vista, que, o mesmo se coloca com a atividade paredista, em total situação periclitante ao empregador, que detém o poder econômico no liame jurídico, pois é

um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

⁴ A título de ilustração, nos permissivos dos art. 93, IX da CRFB/88 c/c art. 189 do CPC, eis parte dispositiva da decisão, já transitada em julgado, exarada pelo Min. Relator Des. Jeferson Muricy, TRT 5ª Região: “(...) Diante do exposto, indefiro a representação e EXTINGO O PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, na forma do art. 485, VI do CPC. (Ver na íntegra, TRT5- DCG nº 0000028-70.2021.5.05.0000)

⁵ Disponível em: <https://www.causaoperaria.org.br/terceirizada-do-banco-do-brasil-em-greve-a-mais-de-100-dias/>. Acessado em: 27/04/2021.

este quem tem o poder de direção oriundo do pacto laboral, de modo que, faculta-se a este ao desconto dos dias parados, anotação dos dias como falta.

3.3 DO DISSÍDIO COLETIVO

Dissídio Coletivo é um instrumento processual trabalhista que tem algumas espécies, tal qual, o Dissídio de natureza econômica, jurídica, social e a de greve (de natureza mista⁶). Para este trabalho abordar-se-á o dissídio coletivo de natureza econômica ou constitutiva enquanto aquele que "fixa regras de caráter econômico (salário duração do trabalho, de caráter institucional (criação de comissões de negociação, participação nos resultados) ponto é constitutivo porque não declara mas constitui direito novo" (VIVEIROS, 2009, p. 107). Cabe salientar que este tipo de dissídio é resultado de uma negociação coletiva frustrada e que também se legitima "na hipótese de greve" (VIVEIROS, 2009, p.107).

Com base na Emenda Constitucional 45/2004, o dissídio de natureza econômica, além de atender a malograda negociação coletiva prévia, deve atender também ao comum acordo das partes para sua instauração, ressalva-se que "ocorrendo greve, pode ser promovida a instauração do Dissídio Coletivo sem passar por qualquer outra formalidade, também, sob a suspeita de lesão do interesse público por parte do Ministério Público do Trabalho" (VIVEIROS 2009, p. 108). É merecedor de destaque, o que ensina VIVEIROS (2009) sobre a prerrogativa sindical de representação que alusivo ao artigo 8º, inciso III da CRFB/ 88 "acha-se condicionada aos pressupostos de legitimidade estabelecidos pelo referido artigo 859 da CLT, o mesmo servindo ao propósito da representatividade dos sindicatos no período de pré-greve, nos termos do art. 4º, lei 7.783/89" (VIVEIROS, 2009, p. 108).

Pode-se afirmar em relação ao dissídio coletivo, que "estão sendo postulados interesses abstratos de um grupo social ou categoria, com objetivo, em regra, de serem criadas novas condições de trabalho pelo tribunal [...]" (SARAIVA, 2012, p. 822). Sobre os dissídios de natureza econômica ou de interesse afirma-se que "representam a maioria absoluta dos dissídios propostos perante a justiça do trabalho, envolvendo quase sempre a discussão sobre o reajuste salarial da categoria profissional" (SARAIVA, 2012, p.830). Em caso de omissão por parte do sindicato quanto a protocolar o dissídio coletivo, "a representação poderá ser instaurada pelas federações correspondentes, e na falta destas, pelas respectivas

⁶ SCHAIVI, 2017, p. 1.376: Na greve, o dissídio coletivo (art. 8- da Lei n. 7.783/89) *tem natureza híbrida*, pois, num primeiro plano, a Justiça do Trabalho irá dirimir a controvérsia jurídica, declarando ou não a greve abusiva e, num segundo plano, irá apreciar as cláusulas econômicas, exercendo o poder normativo (dissídio de natureza econômica). (grifo nosso)

Confederações, no âmbito de sua representação, conforme autorização legal prevista no artigo 857, parágrafo único da CLT" (SARAIVA, 2012, p. 831).

3.3.1 Greve

Tem-se no direito de greve, o exercício da “*ultima ratio*” a que se faculta recorrer o trabalhador, em vista, na grande maioria das situações, dos abusos sofridos reiteradamente ao longo do contrato de trabalho pelo empregador a toda uma categoria profissional, de modo que, não há outra forma coercitiva de manter-se um diálogo igualitário entre empregador e empregado. Trata-se de uma verdadeira e legítima defesa na seara trabalhista, em que, por meio da paralisação das atividades laborais, chama-se ao empregador para tratativas negociais visando melhorias nas condições de trabalho, sendo um poder *postestativo* do empregado, por meio de uma forma indireta de coerção, para que se garanta a observância e respeito aos direitos e deveres oriundos da relação de trabalho e emprego, para com os empregados, eis magistério de DELGADO (2019, p. 1698) que indica a greve enquanto “*mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões*, acolhido pela ordem jurídica. É, até mesmo, em certa medida, “direito de causar prejuízo [...] por fim, *autotutela, em que se encontram a greve e o lock-out*”. (grifo nosso).

O direito de Greve é de índole constitucional, com previsão expressa no art. 9º da CRFB/88, tem natureza jurídica de suspensão do contrato laboral (art. 7º da Lei de Greve), e não interrupção, contudo a corrente majoritária do TST e STF é o tratamento díspar quando a greve perdura por muito tempo, mediante um escrutínio de abusos praticados pelo empregador, no intuito de subverter o exercício do direito de greve, transmutando-o faticamente não como instrumento de tutela aos direitos e garantias da classe operária, visto que, nos “Estados democráticos modernos, a tendência é considerá-la um direito fundamental. E é natural que assim seja, já que ela dá vida e eficácia a outros direitos (como o salário) tão fundamentais quanto ela” (MARTINEZ, 2020, p. 1690), que o Empregador, usa-se da greve, um verdadeiro açoitamento, que unilateralmente é imposto pela sua força econômica e estrutural em detrimento do movimento paredista.

No intuito de coibir os abusos do empregador, sob o veículo (greve) que forçadamente os trabalhadores se utilizam para negociar melhorias e observâncias dos seus direitos, é que de forçadamente chamar, a Corte Superior trabalhista (TST) tem garantido aos grevistas, no DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE, a natureza jurídica de interrupção contratual devendo as faltas ser justificadas, e os salários dos dias paralisados serem pagos, desde a deflagração da

greve, uma forma jurisprudencial de judicialmente recompor ao instituto o status constitucional de um direito de autotutela dos trabalhadores em busca de melhores condições, financeiras, jurídicas e sociais de trabalho, mormente, quando se tem pauta reivindicativa sobre perdas salariais, reajustes salariais, e inobservância de acordos coletivos com vasta coleção de julgados.

Ademais, a jurisprudência pátria trabalhista, no que tange ao direito de greve e a natureza jurídica desta, em relação ao contrato laboral, se fazem uma verdadeira norma do caso concreto, haja vista que, a Lei nº 7.783/89 não traz por menores quanto aos descontos salariais, por exemplo, deixando a cargo das partes e/ou por intermédio do poder judiciário compor eventual litígio sobre eventuais obrigações durante o período de greve (art. 7º), sendo assim, legítimo estabelecer parâmetros por meio do Poder Jurisdicional e suas jurisprudência, por não malferir o princípio da reserva legal, haja vista o próprio legislador ter delegado ao Judiciário tal, ante as peculiaridades do caso concreto, estabelecer parâmetros e diretrizes.

Contudo, tal hiato, a ser locupletado pelo Judiciário, não deixa à míngua e não foge ao filtro de uma interpretação constitucional, eis que, “a correção do desequilíbrio é eminentemente processual e deve ser efetivada pelo julgador, considerando não só as regras do procedimento, mas também os princípios constitucionais e infraconstitucionais do processo do trabalho, as circunstâncias do caso concreto e o devido processo legal justo e efetivo” (SCHIAVI, 2017, p. 126). Tão é verdade que alguns requisitos de admissibilidade do Dissídio Coletivo de natureza econômica, a instauração da demanda mediante comum acordo entre empregado e empregador, não se aplicam ao Dissídio Coletivo de Greve, tal qual a dispensabilidade do comum acordo, uma vez não logrado êxito a tentativa de prévio acordo, a categoria pode propor diretamente a resolução judicial da contenda, de modo que, uma vez recusada à negociação, a classe obreira não tenha seu exercício do direito a representatividade processual e acesso ao judiciário obstado por meio devaneio do empregador, conforme decidido pelo TST⁷.

No mesmo sentir, não se faz curial e profícuo, restringir a legitimidade *ad causam* ao Sindicato, pois, em caso de leniência, procrastinação, numa conduta capciosa e desidiosa, durante as negociações durante a greve, e até mesmo recusa expressa deste em instaurar o Dissídio Coletivo de Greve, restaria negado o acesso ao Judiciário, apenas por uma exegética constitucional literal, em detrimento da harmônica-sistemática?! Questionamento salutar, que merece detida atenção dos Egrégios Tribunais Trabalhista brasileiro, ao que tange a legitimidade ampla para instauração do Dissídio Coletivo, de greve. De modo que, não se

⁷ Ver ROT 835-77.2019.5.08.0000 e ROT 103-90.2019.5.19.0000.

esquive e inflija os princípios fundamentais que protegem materialmente os trabalhadores, que é o PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR HUMANO, direito de Greve que revela também uma tutela não somente a dignidade do trabalhador, mas a sua autonomia, conforme magistério de MARTINEZ (2020, p. 147): “as relações entre “dignidade” e “autonomia, permitindo concluir que a dignidade pressupõe um mínimo de autonomia” (grifo nosso).

Não obstante, a interpretação dos institutos jurídicos sejam eles extraído direta ou indiretamente da Constituição, no que tange a seara trabalhista, deva sempre harmonizar os interesses ali contrapostos, sempre buscando a igualdade do trabalhador mediante uma interpretação e aplicação das normas trabalhistas favoravelmente a este, em vista, da desigualdade existente desde a origem da formação do contrato laboral, de modo que reste respeitada a autonomia da categoria classista mediante, uma faculdade *ex vi legis*, de instaurar o dissídio Coletivo de Greve, pelo *jus postulandi*, ou por representação (substituição processual⁸) do Sindicato, mas que não exclui a legitimidade processual de se fazer representado pela Comissão de Empregados, eleita diretamente por seus pares.

A tendência é que os Tribunais Trabalhistas aos poucos se sensibilizem mediante a necessidade e peculiaridade do caso concreto *sub judice*, amplie a legitimidade para instauração do Dissídio, ao menos no caso da Greve, em analogia ao que ocorreu ao longo dos tempos, no próprio Dissídio Coletivo de Greve com a Emenda Constitucional 45⁹, em que se observou uma mutação na interpretação constitucional do art. 8, III c/c art. 114, §3º do CRFB/88, para além do Sindicato, também declarado constitucional a legitimidade “concorrente” do Ministério Público do Trabalho, para instauração do dissídio de greve, quando esta se trate de serviço público e essencial, conforme decidido pelo STF na ADI 3.431¹⁰, nota-se um avanço no sentido de uma tutela mais ampla, no que tange ao instituto da greve e seu instrumento de tutela processual, aqui discorrido.

Tem-se aí, a passos tímidos uma abertura discreta quanto ao pugnado neste artigo, o que pode ser constatado, *exemplia gratia*, eis Decisão Monocrática¹¹ da lavra do Des. Edilton Meirelles de Oliveira Santos do TRT 5ª Região, não estando acobertado pelo sigilo processual, e a título de ilustração cita-se, de modo que, ainda não houve um reconhecimento pleno quanto ao exercício facultativo da representatividade dos trabalhadores pela Comissão da Classe, mas

⁸ Ver posicionamento do STF no julgamento do AG. REG.NO RECXTRA 189.264-1/DF.

⁹ Ver art. 114, §3º da Constituição Federal de 1988.

¹⁰ Íntegra do Acórdão, disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344467306&ext=.pdf>. Acessado em: 28/04/2021.

¹¹ Ver íntegra da Decisão Monocrática em TRT 5 – DCG nº 0000138-69.2021.5.05.0000. Consulta disponível em: <https://www.trt5.jus.br/portal-consulta-processos>.

percebe-se nesta decisão, um reconhecimento inicial e mitigado, da Comissão que fora “admitida, *precariamente*, como terceiro interveniente (como assistente litisconsorcial do autor (Sindicato obreiro))”, figurando assim no polo ativo do processo conjuntamente com este, demonstrando ainda não ser o caso, de uma dita *legitimidade concorrente* ou *colegitimada*, mas sim, subsidiária e/ou acessória.

Nota-se que os Tribunais pátrios ainda não dão tratamento autônomo à Comissão, para representar processualmente a classe obreira, de modo independente e autônomo, estando presos as amarras e interesses, do respectivo Sindicato profissional. Destarte, abre-se neste momento, um *pop-up* para ao menos, a Comissão atue como terceiro interveniente (art. 121 e 124 do CPC¹²) no Dissídio Coletivo de Greve, o que já corrobora para uma tutela mais ampla e participativa da classe, de modo a influenciar no julgamento destas demandas, lançado aí as primeiras sementes, e que com o amadurecimento dos Tribunais, estas ganharão terreno fértil, para se efetivar o exercício de representatividade aos Empregados pela Comissão destes, por meio da legitimidade *ad causam* concorrente, e uma tutela mais ampla dos direitos coletivos e homogêneos dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, verifica-se que após a reforma trabalhista de 2017, prevalece o modelo negociado, tanto nas relações individuais como coletivas de trabalho, em face do modelo legislado. Verifica-se que a representatividade em litígios trabalhistas coletivos, em especial, a representação sindical é reflexo da legitimidade postulatória. Tomando a Reforma Trabalhista de 2017, percebe-se que a existência de comissão de empregados, é uma figura sindical recente, que traz repercussão sobre a representatividade sindical, particularmente quando há desencontro entre representante e representados, ou omissão do primeiro.

Aventa-se nesse estudo, a possibilidade da comissão de Empregados ser equiparada a órgãos desprovidos de personalidade jurídica, mas ainda assim, contemplados pela capacidade postulatória processual, ao passo que vislumbra-se a possibilidade da comissão de Empregados fazer a representação convencional, equiparando-se à condição do preposto, só que para os empregados. Entende-se neste estudo que as comissões de empregados são úteis

¹² CPC. **Art. 119.** Pendendo causa entre 2 (duas) ou mais pessoas, o **terceiro juridicamente interessado** em que a sentença seja favorável a uma delas **poderá intervir no processo para assisti-la.** **Art. 121.** O *assistente simples* atuará como auxiliar da parte principal, exercerá os mesmos poderes e sujeitar-se-á aos mesmos ônus processuais que o assistido. **Art. 124.** Considera-se *litisconsorte da parte principal* o assistente sempre que a sentença influir na relação jurídica entre ele e o adversário do assistido (grifo nosso)

e necessárias para a negociação evitando-se assim em alguns casos a judicialização de lides trabalhistas.

A tese ventilada e debatida neste ensaio jurídico é de que a legitimidade da Comissão se faz *a par* a dos Sindicatos, de modo concorrente, e não subsidiariamente, como tem-se tratado às Cortes Trabalhistas brasileira, e quando o faz, o faz de forma muito tímida restringindo bastante a situação de fato que enseja tal representação, no que tange à atuação e legitimidade da Comissão em firmar acordos coletivos trabalhistas, seja este extrajudicial e/ou judicialmente.

Assevera-se que o sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores, respondendo adequadamente as demandas dos seus representados. Quando tal postura resta inexistente, a comissão de empregados pode ser uma alternativa de representação processual, legitimamente a ser reconhecida pelo judiciário, evitando-se assim maiores prejuízos aos representados.

Existe hodiernamente entendimento minoritário e ainda inexpressivo dos Tribunais trabalhistas brasileiro, mediante reconhecimento mitigado da legitimidade das Comissões dos Empregados, em um âmbito de atuação verdadeiramente subsidiária à legitimidade “privativa” dos Sindicatos em tutelar mediante Dissídio os interesses da classe obreira, classifica-se e delinea-se neste artigo, que, tal poder e faculdade de agir em juízo, se trata como uma verdadeira legitimidade concorrente.

Destaca-se que até o presente momento não houve impugnação de Constitucionalidade das comissões de empregados perante o STF via ADI/ADC, podendo e devendo à Comissão, quando autorizada por Assembleia Geral da categoria, para figurar no polo ativo como autor, em representação à esta, até mesmo como assistente litisconsorcial ao Sindicato laboral, ou como *Amicus Curiae* deste.

Por fim, infere-se que a comissão de empregados se insere na seara da representação extrajudicial e convencional, além de refletir as repercussões do novo modelo trabalhista baseado na matéria negociada.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. Recurso digital.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 425. **JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE**. Res. 165/2010. DEJT 30.04.2010.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 6. ed. São PAULO: Ltr, 2015

DIDIER Jr, Fredie. **Curso de Direito Processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 17 ed. Salvador: Ed. Jus Podvim, 2015.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico**. 7 ed. São Paulo: Rideel, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Sairava Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2012.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. De acordo com novo CPC. São Paulo: LTr, 2017.

VIVEIROS, Luciano. **Direito e processo do trabalho: casos práticos**. São Paulo: Ltr, 2009.