

# **DIREITO SINDICAL: REPRESENTAÇÃO E POSTULAÇÃO JUDICIAL**

**JOSÉ MARIA TREPAT CASES**

Professor na Faculdade de Direito  
das Faculdades Metropolitanas Unidas

1 – Representação e postulação judicial; 2 – Representação na empresa; 3 – Representação nos órgãos públicos; 4 – Representação na gestão da empresa; 5 – Representação na Organização Judiciária do Trabalho; 6 – Representação negocial; 7 – Configuração constitucional da representação; 8 – Convenção coletiva de trabalho; 9 – Substituição processual; 10 – Postulação judicial: *a)* Dissídio coletivo; *b)* Ação de cumprimento; *c)* Ação de dissídio individual (Substituto processual); *d)* Ação de dissídio individual (Representante de trabalhador); *e)* Ação de direito processual comum; *f)* Mandado de segurança individual; *g)* Ação de mandado de segurança coletivo; *h)* Ação de mandado de injunção; 11 – Negociação coletiva e representação de trabalhadores na empresa.

## **1. REPRESENTAÇÃO E POSTULAÇÃO JUDICIAL**

*Sindicato*, palavra derivativa de *síndico*. Do grego, *syndikos*, significa advogado, defensor. Do latim, *syndicu*, pro-

curador de uma comunidade, representante escolhido para zelar pelos interesses de uma classe ou associação.

O sindicato, por atribuição de lei, adquire poderes e deveres. Dentre os poderes, tem-se a função de representação dos interesses gerais da profissão ou dos interesses individuais dos associados, também chamada investidura judicial. Genericamente, a representação é o nome dado às várias espécies de substituição na atividade jurídica em nome de outrem por vontade da lei ou do próprio interessado; a representação caracteriza-se, pois, pela intermediação subjetiva do representado, de modo que o representante se torne parte no negócio, embora sem atuação direta em sua conclusão. As funções de representação exercidas pelo sindicato serão a seguir relacionadas:

*a)* representação perante as autoridades administrativas e jurídicas dos interesses gerais da profissão.

O que ocorre aqui não é exatamente uma representação, posto que o sindicato não age em nome do representado, mas no seu próprio nome, visto que a categoria nem sequer é passível de determinação numérica. A ação do representante é, portanto, em nome próprio, embora como reflexo nos membros das respectivas categorias dos respectivos sindicatos.

*b)* representação perante as mesmas autoridades dos interesses individuais dos associados.

Aqui, sim, há a típica função de representar.

*c)* representação dos interesses coletivos dos associados e, eventualmente, os coletivos da profissão perante os empregados, na celebração da convenção coletiva do trabalho.

*d)* representação da profissão junto aos órgãos da administração pública, ou perante outras organizações profissionais.

O sindicato, dentro da conceituação civil, exerce uma função de representação direta e legal dos profissionais representados.

*A representação é direta*, por agir o sindicato em nome de outrem, transferindo os efeitos jurídicos de sua declaração de vontade imediatamente para o representado, que aproveitará ou não os resultados econômicos do negócio realizado.

*A representação é legal* por estar autorizado por lei a representar os interesses gerais da profissão (Constituição de 1988, art. 5.º, inciso XXI e CLT, art. 513).

## 2. REPRESENTAÇÃO NA EMPRESA

As primeiras experiências da participação dos trabalhadores na empresa ocorreram no período inicial da formação do Direito do Trabalho.

Já em 1846 têm-se notícia de “Representantes” de secção na Fábrica Godin, na França. Seguiram-se os Conselhos de Usina, de León Hormel, Val-des-Bois (1885); os Delegados Operários, das Fábricas Schneider, na França (1889); as Comissões Internas denominadas “consigli di fabbrica”, na Itália (1906 e 1919); os Conselhos de Cooperação Industrial, da Espanha (1922); os “homens de confiança”, da Alemanha (1934) etc.

Em um sentido amplo, a representação dos trabalhadores na empresa é o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, visando a melhoria das relações de trabalho.

A representação sindical, em geral, abrange a forma coletiva de representação, defendendo os interesses gerais da categoria profissional de uma determinada região, podendo, entretanto, defender o interesse individual de determinado profissional.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento*,<sup>1</sup> tem-se:

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, A. M. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 183.

“Numa tentativa de classificação das formas de representação dos trabalhadores na empresa, é possível dividi-las em externas, que são as efetivadas através do sindicato, por exemplo, como setor sindical da empresa, e internas, que são as que se manifestam diretamente no local de trabalho, sem a origem sindical, embora com o sindicato possa ser repartida a representação.

Há representações colegiadas quando integradas por mais de um membro e, singulares, quando manifestadas por meio de um só pessoa, como o delegado sindical.

(...) mistas, quando as vagas são preenchidas por pessoas não sindicalizadas (...).”

No que respeita aos poderes atribuídos aos representantes, a representação interna poderá ser ampla (ex.: co-gestão na empresa), na qual os representantes têm poder de administração ou, então, restrita (ex.: CIPA), em que os representantes têm poder de preposição.

A representação na empresa encontra amparo no artigo 11 da Constituição de 1988.

### **3. REPRESENTAÇÃO NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS**

O artigo 10 da mesma Constituição diz:

“É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.”

### **4. REPRESENTAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA**

O artigo 7.º, inciso XI, da Constituição Federal, declara:

“Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na *gestão da empresa*, conforme definido em Lei.”

Este artigo depende de Lei Ordinária ou é auto-aplicável? A gestão será feita por representação sindical ou por um trabalhador eleito pelo empregador? São perguntas que ainda não podem ser respondidas, mas que deverão ser estudadas e debatidas, pois trazem grandes modificações para empregados e empregadores.

A estabilidade do empregado que exerça cargo de diretoria ou representação sindical é assegurada no artigo 8.º, inciso VIII, da Constituição Federal, que diz:

“É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei.”

Procurou a Constituição, com este artigo, evitar que possa haver qualquer tipo de pressão do empregador contra o empregado que exerça determinada função eletiva no sindicato.

## **5. REPRESENTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA DO TRABALHO**

Através do Decreto-lei n. 1.237, de 02.05.1939, veio a ser criada a Justiça do Trabalho, rompendo o vínculo que mantinha com o Poder Executivo. Anteriormente ao Decreto, a Justiça do Trabalho funcionava como órgão do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Sua autonomia em relação ao Poder Executivo, contudo, não a incorporava ao Poder Judiciário, acarretando-lhe uma personificação híbrida.

O reconhecimento da Justiça do Trabalho viria a ocorrer com a promulgação da Constituição de 1946, em que foi-lhe conferida natureza judiciária própria.

Atualmente a República Federal da Alemanha possui idêntica organização na Justiça do Trabalho.

O critério adotado pela Justiça do Trabalho é o paritário.

Mantendo o texto das Constituições anteriores, a de 1988, no seu artigo 116, declara:

“A Junta de Conciliação e Julgamento será composta de um juiz do trabalho, que presidirá, e dois classistas temporários, representantes dos empregados e dos empregadores.”

A presidência da Junta de Conciliação e Julgamento será ocupada por um juiz togado. Paritariamente haverá um juiz representando os empregados e outro, os empregadores, denominados vogais.

Tripartida com esta representação – juiz togado, pelo Estado, juiz classista pelo empregado e juiz classista pelo empregador – a Justiça do Trabalho tem uma isenção de favoritismo de classes, bem como é exemplo de um julgamento imparcial.

O *decisum* emanado de qualquer dos juízes terá igual valor, prevalecendo a maioria de votos. Casos há em que os juízes classistas, por maioria, decidiram de forma diversa do juiz togado.

Os juízes das Juntas de Conciliação e Julgamento, representando os empregados e os empregadores, serão indicados pelos seus respectivos sindicatos, cabendo ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho a sua designação, escolhidos de uma lista tríplice, enviada pelos diversos sindicatos de classe, existentes na jurisdição do Tribunal.

Como órgãos de segunda instância têm-se os Tribunais Regionais do Trabalho, cuja composição é determinada pelo artigo 115 da Constituição Federal, que declara:

“Os Tribunais do Trabalho serão compostos de juízes nomeados pelo Presidente da República, sendo dois terços de juízes togados e vitalícios e um terço de juízes classistas temporários, observada, entre os juízes togados, a proporcionalidade estabelecida no artigo 11, § 1.º, I.”

Ainda, o parágrafo único, do mesmo artigo, dispõe:

“Os Magistrados dos Tribunais Regionais do Trabalho serão:

(...)

III – Classistas indicados em lista tríplice pelas diretorias das federações e dos sindicatos com base territorial na região.”

Os Tribunais Regionais diferem de região para região na quantidade numérica de juízes que os formam, obedecida sempre a proporção do artigo 115 supracitado.

Como terceira instância, atua o Tribunal Superior do Trabalho, cuja composição é estatuída pelo artigo 111, § 1.º, incisos I e II, da Carta Magna:

**Art. 111.** São órgãos da Justiça do Trabalho:

(...).

§ 1.º O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal, sendo:

I – dezessete togados e vitalícios, dos quais onze escolhidos dentre juízes de carreira da magistratura trabalhista, três dentre membros do Ministério Público do Trabalho;

III – dez classistas temporários, com representação paritária dos trabalhadores e dos empregadores.

Os juízes classistas que venham a compor o Tribunal Superior do Trabalho serão indicados pelas diretorias das confederações nacionais de trabalhadores ou empregadores, cabendo sua nomeação ao Presidente da República.

É de se observar que tanto nas Juntas de Conciliação e Julgamento, nos Tribunais Regionais do Trabalho, quanto no Tribunal Superior do Trabalho, mesmo que de forma diminuta, o Estado sempre terá a força de ingerência na escolha dos representantes sindicais que venham a compor os referidos órgãos.

Tanto na Juntas de Conciliação e Julgamento, como nos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, apesar da representatividade sindical das categorias na composição dos órgãos, a ingerência do Estado novamente impera, avocando para si a indicação final dos representantes.

## 6. REPRESENTAÇÃO NEGOCIAL

A função negocial do sindicato leva-o a exercer a representação da categoria, nos vários atos negociais, às vezes figurando como *representante*, por outras como *substituto processual*.

Sobre a representação e substituição processual, conduziremos nossos comentários sobre cada função individualizada.

Trazendo à colação o texto de *Amauri*,<sup>2</sup> temos que:

“As leis brasileiras que regem a atuação do sindicato na Justiça do Trabalho em dissídios individuais são confusas, assistemáticas e incompletas.

Confusas, porque não elucidam com clareza a qualidade do sindicato como postulante, atribuindo-lhe ora a posição de ‘representante’, ora a posição de substituto processual.”

Matéria de grandes controvérsias e de intrínseca complexidade doutrinária, gera polêmica entre os juristas.

## 7. CONFIGURAÇÃO CONSTITUCIONAL DA REPRESENTAÇÃO

A palavra latina *representatione* significa ato ou efeito de representar. Representar, também do latim *representare*, significa “ser procurador ou mandatário de”.

Citada na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 513; 791, § 1.º, 839; 843, § 2.º; 872; 195, § 2.º, será objeto de considerações em capítulo próprio.

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, A. M. Op. cit., p. 250.

A figura da representação é tratada, de forma sucinta, na Constituição Federal de 1988. Por economia de texto os legisladores deram origem a uma ampla controvérsia interpretativa, causando dúvidas e questões conflitivas.

O artigo 5.º, inciso XXI, declara:

“As entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicialmente e extrajudicialmente;”

E o inciso LXX, alínea *b*, do mesmo artigo, dá-nos notícia de que:

“LXX – o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

(...)

*b*) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados.”

No artigo 8.º, inciso III:

“Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”

Ainda no mesmo artigo 8.º, inciso VI, lê-se:

“É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”

E ainda, no artigo 114, § 2.º:

“Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.”

Dentre a representação do sindicato, no exercício de sua função negocial, surge a convenção de Trabalho.

## **8. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Sob o aspecto histórico, o fenômeno convencional coletivo é anterior à organização sindical reconhecida. Já em 1919, entre 6 e 11 de junho, na Bahia, a cidade inteira foi paralisada, através de um movimento de todas as classes que aderiram aos operários tecelões, resultando daí a celebração de um convênio coletivo de condições de trabalho.

O primeiro Decreto, que entre nós regulamentou a convenção coletiva, foi o Decreto n. 21.761, de 23.08.1932, que admitia que as convenções coletivas podiam ser celebradas:

- a) entre um ou vários empregadores e seus empregados e
- b) entre sindicatos ou quaisquer agrupamentos de empregados.

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho, com fundamento no artigo 138 da Constituição de 1937, definiu, em seu artigo 611, a convenção coletiva como “o convênio de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação”.

Finalmente, o Decreto-lei n. 229, de 28.02.1967, facultou a celebração de acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

Atualmente o conceito é mais completo, podendo-se dizer que a Convenção Coletiva é o contrato normativo de vontades, estipulado entre uma categoria de emprega-

dos (coletividade laboral) e uma categoria de empregadores (coletividade patronal), com as especificações das condições de trabalho, que uniformizarão os contratos individuais de trabalho, celebrados e a celebrar, entre as categorias contratantes.

A Convenção Coletiva, além do conteúdo econômico e político, sendo um ato bilateral, exige a prestação de uma parte, recebendo uma contraprestação da outra.

Com a força da Convenção Coletiva, evitou o legislador que o empregado isolado, por encontrar-se em condições de inferioridade junto ao empregador, deixasse de expressar a sua vontade.

Com a instituição da Convenção Coletiva, procurou o legislador garantir maior amparo ao trabalhador isolado, quando da negociação de seu contrato de trabalho com o empregador, tido como economicamente mais forte, evitando o desequilíbrio de forças entre os contratantes.

As normas gerais de trabalho compreendidas nas Convenções Coletivas têm o alcance *erga omnes*, ou seja, sua eficácia não é restrita aos associados do sindicato, mas alcançam os estranhos a ele, desde que pertençam estes à mesma categoria e território de abrangência do sindicato.

A Convenção Coletiva de Trabalho terá como partes, representando empregados e empregadores, os seus respectivos sindicatos, federações e, na falta destes, as confederações.

Na Convenção Coletiva poderá haver pluralidade sindical em ambas as categorias.

Haverá a representação sindical nos Acordos Coletivos.

Os Acordos Coletivos têm uma abrangência de partes diminuída. Nos Acordos Coletivos um sindicato de empregados poderá celebrar acordos com as empresas diretamente sem que seja necessária a representação sindical das mesmas.

Igualmente à Convenção, o alcance dos Acordos Coletivos será *erga omnes*, dentro da territorialidade do sindicato na qual se encontrem as partes celebrantes.

Os fatores diferenciadores de Convenção Coletiva e Acordo Coletivo estão no fato de que a primeira abrange todos os empregados e todas as empresas de um mesmo ramo econômico, numa data-base territorial e, o segundo tem campo de aplicação mais restrito, contando, de um lado, com o sindicato profissional e, de outro, com uma ou várias empresas.

Dentro do comentado, podemos chegar à conclusão de que tanto a Convenção Coletiva quanto o Acordo Coletivo são formas negociais entre empregados e empregadores, administrativamente, inexistindo controvérsias.

Nessas modalidades de negociação, o sindicato exercerá a *representação* das categorias.

## 9. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Figura processual introduzida no Direito italiano, devendo-se seu *nomen iuris* ao processualista itálico *Chiovenda*, que declara que o substituto processual é autorizado por lei a comparecer em juízo em defesa do direito alheio, como decorrência de uma relação entre esse direito e o do substituto, o que, justamente, constitui o interesse que condiciona a substituição processual.

O *Codice Civile Italiano*, no seu artigo 81, declara:

*“Sostituzione processuale.*

Fuori dei casi espressamente previsti dalla legge, nessuno può far valere nel processo in nome proprio un diritto altrui.”

*Moacir Amaral dos Santos* diz:

“Quando alguém está legitimado para litigar em juízo, em nome próprio, como autor ao réu, na defesa de direito alheio.”

Entretanto, quem melhor nos esclarece a esse respeito é *Frederico Marques*:<sup>3</sup>

“O substituto processual é parte no processo. Agindo em nome próprio, embora para fazer valer direito de outrem, tem o substituto processual direito de ação e, em consequência, a posição de sujeito da relação processual, ou como autor ou como réu.”

A postulação como autor ou réu é a “substituição processual”, em nome próprio ou na defesa de direito alheio, que será o substituído. O substituto torna-se “parte” processual.

Daí, têm-se: na *representação*, o representante não é parte, sendo parte o representando; na *substituição processual*, o substituto é parte processual.

*Eliézer Rosa*, em seu Dicionário de Processo Civil, declara:

“Na representação há mandato e o representante age em nome e por conta do titular, não tem legitimação pessoal e não é parte na causa; na substituição processual o substituto é parte.”

No caso de substituição, como bem nos lembra *Isis de Almeida*,<sup>4</sup> o empregado, na condição de substituído, não pode desistir da ação, nem transigir livremente, sem a anuência do substituto, porque entre este e aquele existe uma relação ou situação jurídica de caráter substancial, pela qual, através do direito do substituído, vem o substituto a satisfazer interesse que lhe é próprio.

Segundo *Luigi Mancciani*, existem dois tipos de substituição processual:

---

<sup>3</sup> MARQUES, J. F. *Instituições do processo civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, v. 2, p. 227-228.

<sup>4</sup> ALMEIDA, I. de. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p. 157.

- a) aquele em que, da existência do direito subjetivo material do substituído, depende a existência de um direito do substituto e
- b) aquele em que, da existência de um direito do substituído, depende a existência de obrigação do substituto.

Necessários os comentários tecidos para melhor distinção entre “representação” e “substituição processual”.

Há dois casos em que a jurisprudência e doutrina vêm entendendo que o Sindicato pode agir como substituto processual, em dissídios individuais:

- a) artigo 872, parágrafo único, da CLT:

“Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independente de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.”

- b) artigo 195, § 2.º, da CLT:

“Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado seja por sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.”

Alguns juristas, dentre eles o Ministro *Marco Aurélio de Farias Mello*, referindo-se à ação de cumprimento e à reclamatória correspondente à declaração de insalubridade e periculosidade, entendem que a substituição processual, nestes casos, “distancia-se da prevista no direito processual comum. É que, enquanto a deste, de regra afasta a possibilidade de atuação do substituído, a do processo do trabalho é concorrente. Vale dizer que a

pretensão tanto pode ser ajuizada pelo substituto processual (entidade sindical), como pelo substituído, o empregado. Tal circunstância torna a substituição trabalhista anômala”.

*Valentini Carrion*<sup>5</sup> acompanha tal entendimento quanto conclui:

“Não é crível que o legislador tenha usado o termo ‘substituição processual’ com propriedade técnica; entre outras razões, porque a substituição própria impediria a presença do titular do direito no processo e se tornaria impossível o instituto da conciliação, que integra o processo trabalhista, inclusive constitucionalmente. O que se poderia admitir é que se tenha pensado na ‘substituição processual concorrente’, que é a que permite a presença de alguns interessados na ação comum, enquanto outros estiverem ausentes.”

Assim, no entender de *Carrion*, a expressão deveria ser considerada simples representação, que está de acordo com a sistemática do processo trabalhista.

Todo o raciocínio acima, entretanto, cai por terra se não considerarmos inconstitucional o artigo 8.º, da Lei n. 7.788, de 03.07.1989, que reza:

“As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais da categoria, não tendo eficácia a desistência, a renúncia e a transação individuais.”

Há, no texto citado, violação à disponibilidade do direito do indivíduo e ao princípio da conciliação trabalhista que estão inseridos na Constituição Federal.

De tudo o que vimos até agora, concluímos que os autores ainda não chegaram a um acordo sobre a substituição processual no Direito do Trabalho.

---

<sup>5</sup> CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 635.

Quer nos parecer que o citado desacordo decorre, precipuamente, da instância da maioria dos juristas em transpor o conceito do direito processual civil para o direito processual do trabalho. Entretanto, como nos ensina *Wagner D. Giglio*:<sup>6</sup>

“A substituição processual, no processo trabalhista, difere da que ocorre no processo ordinário não só por seus fundamentos como por suas origens e características.”

A substituição processual civil ocorre por predominância do interesse público sobre o particular, e na trabalhista o sindicato defende o interesse privado dos integrantes da categoria que representa.

A substituição processual civil ocorre por comunhão de direitos e conexão de interesses entre substituto e substituído, enquanto na substituição processual trabalhista, embora seja possível divisar uma conexão indireta de interesse entre sindicato e substituídos, inexistente comunhão de direitos entre eles.

A substituição processual civil ocorre por vinculação entre substituto e substituído em função do direito questionado, talvez porque a situação jurídica do substituto lhe impõe deveres de guarda e conservação de direitos alheios, enquanto na substituição processual trabalhista não há qualquer vinculação jurídica entre sindicato e os membros da categoria, resultante do direito discutido, que não cria nem se confunde com o vínculo entre o associado e a entidade sindical; cabe ao sindicato a defesa de direitos e interesses dos integrantes da categoria.

Temos que na substituição processual trabalhista há a despersonalização do trabalhador/reclamante, com o fim de dificultar a represália do empregador/reclamado.

---

<sup>6</sup> GIGLIO, W. D. A substituição processual trabalhista e a Lei n. 8.073/90. *Suplemento Trabalhista* n. 7/91, p. 7/31-37. São Paulo: LTr., 1991.

Ainda no entender de *Wagner D. Giglio*,<sup>7</sup> “diversamente do que ocorre no processo comum, a substituição trabalhista é:

- a) autônoma; porque o substituído pode desistir da ação (cf. Enunciado n. 255 do TST);
- b) concorrente; e não exclusiva, porque nada impede que o substituído assuma a posição de parte; e,
- c) primária; porque o substituto pode propor ação sem aguardar, por algum tempo, a inércia do substituído.”

Finalmente, há que se atentar para o artigo 3.º da Lei n. 8.073, de 31.06.1990, que disciplina da seguinte maneira a matéria:

“As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria.”

Como a regra abrangente não pode sofrer aplicações restritivas, é forçoso concluir, como fez *Wagner D. Giglio*:<sup>8</sup>

“Se a Lei n. 8.073/90 autorizou os sindicatos a substituir processualmente os integrantes da categoria, sem limitações, a lei deve ser cumprida, sem reservas, formulando-se nova doutrina.”

## 10. POSTULAÇÃO JUDICIAL

Os diversos tipos de ações em que o sindicato postulará como interessado direto, representante e substituto processual, são elencados e explicados de forma clara e precisa por *Amauri Mascaro Nascimento*, pelo que, em seus ensinamentos, baseados, passamos a descrevê-los:

---

<sup>7</sup> *A substituição...*, cit., p. 7/32.

<sup>8</sup> *Idem*.

## A – DISSÍDIO COLETIVO

Nos dizeres do já citado mestre *Amauri*:<sup>9</sup>

“A ação de maior significado, através da qual o sindicato postula, perante os Tribunais Regionais do Trabalho, a solução de conflito coletivo jurídico ou de interesse, aquele visando a declaração ou interrupção de uma norma jurídica existente, estes quando são reivindicadas novas condições de trabalho do impasse na negociação coletiva.”

No dissídio coletivo está em jogo o interesse abstrato de um grupo ou de uma categoria. Conforme o artigo 857 da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe às entidades sindicais a instauração dos dissídios coletivos, mediante representação escrita dirigida ao Presidente do Tribunal competente. Entretanto, na ocorrência de greve, o dissídio coletivo pode ser instaurado *ex officio* pelo Presidente do Tribunal ou a requerimento do Ministério Público do Trabalho, conforme previsão dos artigos 8.º, da Lei n. 7.783/89, e 856, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Há que se notar, ainda, que a tentativa de negociação coletiva e a comprovação de seu insucesso são pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo. Tais pressupostos são relativos não apenas aos dissídios originários, mas também aos de revisão.

Instaurado o dissídio coletivo, o Presidente do Tribunal designará audiência de conciliação e citará as partes. Comumente o suscitante será uma entidade sindical. Suscitado será o sindicato da categoria econômica correspondente ou, em sua falta, simplesmente uma empresa ou um número limitado de empresas serão individualmente suscitados. O Presidente do Tribunal tentará, na audiência designada, conciliar as partes. Se houver a conciliação, na sessão seguinte o acordo será submetido à homologação

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, A. M. Op. cit., p. 253.

do Tribunal. Não havendo acordo, são realizadas as diligências necessárias; é ouvida a procuradoria; o Presidente submeterá o processo a julgamento pelo Tribunal.

## B – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Conforme *Amauri Mascaro Nascimento*:<sup>10</sup>

“Ação de cumprimento é a ação pela qual o sindicato pretende a execução de sentença normativa que o empregador não vem cumprindo.

Trata-se de dissídio individual promovido pelo sindicato com base na norma coletiva, e tendo por finalidade torná-la efetiva.”

A Justiça do Trabalho, ao proferir a sentença normativa, positiva uma norma (geral e abstrata), e não um título executivo. Assim, havendo o descumprimento da sentença normativa, vem o remédio jurídico – a ação de cumprimento – para enquadrar o fato ao enunciado normativo. A ação de cumprimento é dissídio individual, onde não se pode mais questionar sobre matéria de fato ou de direito que tenha sido objeto do dissídio. A reclamação poderá ser proposta pelo sindicato em favor dos integrantes da categoria.

Nesta ação específica os doutrinadores dividem-se quanto ao entendimento de o sindicato ou não como substituto processual, questionando, conseqüentemente, se há necessidade ou não de procuração e se a “representação” é relativa só aos associados ou a toda a categoria.

Entendemos que a problemática efetivamente existente mesmo após a promulgação da nova Carta Magna foi (satisfatoriamente ou não, não importa) solucionada com o advento da Lei n. 8.073, publicada em 31.07.1990, conforme já abordado no capítulo que trata da substituição processual.

---

<sup>10</sup> Op. cit., p. 253.

## C – AÇÃO DE DISSÍDIO INDIVIDUAL

(Substituto processual)

No entender de *Amauri*:<sup>11</sup>

“Ação de dissídio individual, na qualidade de substituto processual, para cobrar em juízo reajustes salariais coletivos, que o empregador não vem cumprindo, ou adicional de insalubridade ou de periculosidade.”

Anteriormente à Lei n. 8.073/90 os doutrinadores davam efetivo destaque a esta espécie de ação, sendo certo que a sua classificação em grupo separado das demais decorria do fato de serem os casos especificados literalmente na Consolidação das Leis do Trabalho, para a atuação dos sindicatos como substitutos processuais.

Estando os juristas divididos quanto ao aspecto da substituição processual plena ou não, vale ainda classificar em apartado a ação em questão.

## D – AÇÃO DE DISSÍDIO INDIVIDUAL

(Representante de Trabalhador)

Nas palavras de *Amauri*:<sup>12</sup>

“Ação de dissídio individual na qualidade de Representante dos trabalhadores, quando por eles devidamente autorizado, para defender-lhes em juízo interesse individual, salarial ou não-salarial.”

Este tipo de atuação do sindicato não enseja maiores dúvidas, e é a mais comum há muito tempo.

## E – AÇÃO DE DIREITO PROCESSUAL COMUM

Continuando a classificação proposta por *Amauri Mascaro Nascimento*:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Op. cit., p. 253.

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> Idem.

“Ação de direito processual comum nos litígios em que o sindicato defenda interesse próprio contra outros sindicatos (ex.: disputa de base territorial) ou contra ato de associado (ex.: impugnação de eleição sindical).”

## F – MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL

Ainda conforme a classificação de *Amauri*:<sup>14</sup>

“Ação de mandado de segurança individual, contra ato de autoridade lesivo de interesse líquido e certo.”

Durante um certo tempo houve grande relutância na aceitação do mandado de segurança no processo trabalhista. Hoje, entretanto, não há mais qualquer dúvida a respeito de sua inclusão entre as ações de competência dos tribunais. A admissibilidade do mandado de segurança consta do artigo 678, inciso I, alínea *b*, 3, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê que compete aos Tribunais Regionais do Trabalho, divididos em Turmas, processar e julgar originalmente os mandados de segurança requeridos contra atos de juízes ou Juntas da Região, do próprio tribunal ou de seu presidente. Ao Tribunal Superior do Trabalho compete apreciar e julgar os mandados de segurança requeridos contra o próprio Tribunal, contra qualquer de suas Turmas, contra seu presidente ou qualquer dos ministros.

Conforme ensina *Isis de Almeida*:<sup>15</sup>

“Embora não se trate de remédio que, especificamente, possa atacar uma sentença, admite-se que esta se encontre entre os atos do Poder Público passíveis de correção pelo mandado de segurança.

Mas não substitui os recursos nem mesmo com o sentido de abreviar a medida que possa resguardar o direito pretendido. Torna-se admissível, segundo a jurisprudência,

---

<sup>14</sup> Op. cit., p. 253.

<sup>15</sup> ALMEIDA, I. de. Op. cit., p. 346.

contra ato jurisdicional, quando não houver recurso com efeito suspensivo, e a ilegalidade puder causar dano irreparável, cabalmente demonstrado. Não cabe, entretanto, contra sentença judicial transitada em julgado.

O mandado de segurança pode visar tanto ato praticado como aquele que é iminente – neste caso, em caráter preventivo, quando houver justo receio de ameaça de lesão de direito do indivíduo.”

Entretanto, a ação é, efetivamente, contra o Poder Público, do qual partiu o ato ilegal ou abusivo.

O prazo para impetração do mandado de segurança é de 120 (cento e vinte) dias, e tal prazo é decadencial, visto que o direito a ser defendido não expira juntamente com tal prazo, podendo ser requerido em outros tipos de ação – aí com os prazos de prescrição próprios. Esse prazo de 120 dias é contado da data do ato inquinado de ilegal ou de abuso de poder.

Havendo relevante fundamento da ação e a tramitação normal do feito possa tornar ineficaz a sentença que vier a ser proferida, pode-se requerer ao juiz a concessão de “medida liminar” e a suspensão do ato que motivou o pedido.

O mandado de segurança só admite prova documental, a qual deverá, obrigatoriamente, ser apresentada com o pedido ou com a defesa, com as informações prestadas pela autoridade coatora ou, ainda, com a contestação ou impugnação oferecida por terceiro interessado.

A sentença proferida em mandado de segurança normalmente é condenatória, porque determina a abstenção ou a prática de determinado ato. Mas pode ser declaratória ou constitutiva, conforme o caso.

Vem sendo, ainda, admitindo o mandado de segurança, na Justiça do Trabalho, nos casos de decisão interlocutória de que não caiba recurso imediato, como, por exemplo, no julgamento das exceções de suspeição e incompetência, quando não terminativas do feito.

Denegado o mandado de segurança, cabe de tal decisão definitiva Recurso Ordinário, visto que, conforme o parágrafo único, do artigo 12, da Lei n. 1.533, 31.12.1951:

“A sentença que conceder o mandado, fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, podendo, entretanto, ser executada provisoriamente.”

## G – AÇÃO DE MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO

Nos ensinamentos de *Amauri Mascaro Nascimento*:<sup>16</sup>

“Ação de mandado de segurança coletivo, na defesa dos interesses de seus membros ou associados, no caso de violação de direito líquido e certo do grupo.”

O mandado de segurança coletivo é novidade trazida pela nova Constituição Federal, e entendem os juristas ser apenas uma extensão ou ampliação do mandado de segurança individual. O impetrante, neste caso, será o sindicato ou a associação de classe de empregadores, e o objeto é a defesa dos interesses abstratos da categoria, protegendo direito líquido e certo dela, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.

Nos mais, tudo quanto foi dito sobre mandado de segurança individual, no item anterior, aplica-se ao mandado de segurança coletivo.

## H – AÇÃO DE MANDADO DE INJUNÇÃO

Terminando a classificação de *Amauri*:<sup>17</sup>

“Ação de mandado de injunção perante órgãos judiciais competentes nos casos de omissão da autoridade públi-

---

<sup>16</sup> NASCIMENTO, A. M. Op. cit., p. 253.

<sup>17</sup> Ibidem, p. 254.

ca, de regulamentação, pela lei complementar ou ordinária, de norma garantindo direitos e liberdades constitucionais e desde que a falta de norma regulamentar torna inviável o exercício desses direitos constitucionais.”

O mandado de injunção foi instituído pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5.º, inciso LXXI, que dispõe:

“Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania.”

A falta de precisão na redação do texto supratranscrito é considerada a responsável pela controvérsia existente entre os juristas relativamente a uma definição objetiva, ao alcance da medida, à necessidade de regulamentação para sua aplicação, à competência originária para a sua impetração, ao procedimento judicial etc.

Entretanto, do ponto de vista prático, o objetivo certo do mandado de injunção é a efetivação de um direito assegurado na Carta Magna, embora dependa de Lei Ordinária complementar para ser exercitado, e, o Poder Judiciário, quando provocado, tem que atender ao pedido do autor, nos dizeres de *Isis de Almeida*:<sup>18</sup>

“Na verdade, o juiz nada mais fará do que aplicar a norma constitucional, não propriamente como se estivesse em lei reguladora ou decreto regulamentador, pois ela não se encontra em termos de agir por si mesma, mas através da interpretação que parecer melhor, pela finalidade a que se destinar. Se o constituinte entendeu que determinado direito seria outorgado embora subordinado o seu exercício a uma lei, e essa lei não existe e já tarda em ser promulgada, o juiz concede o direito, no caso concreto, respeitando, sem dúvida, os limites impostos pelo próprio conceito de justiça.”

---

<sup>18</sup> ALMEIDA, I. de. Op. cit., p. 358.

Todavia, o § 2.º, do artigo 103, da Constituição Federal, traz-nos uma forma procedimental para o mandado de injunção.

§ 2.º Declarada a inconstitucionalidade por omissão da medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao Poder competente para a adoção das providências necessárias e, em se tratando de órgão administrativo, para fazê-lo em trinta dias.

Esta forma procedimental diminui, muito, a eficácia prática e objetiva na concessão dessa nova espécie de mandado.

Portanto, como bem conclui *Celso Agricola Barbi*, “ao advogado cabe papel fundamental e criador, porque a ele incumbe imaginar e sugerir ao juiz, tendo em vista as peculiaridades do caso concreto, a medida capaz de proteger o direito de seu cliente. Grande também a responsabilidade do juiz, para não impedir o desenvolvimento do novo instituto, por excesso de conservadorismo e aversão às novidades, e para não prejudicá-lo pela concessão de medidas inviáveis e conflitantes com a realidade e com as funções dos outros poderes”.

## **11. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA EMPRESA**

Todas as considerações feitas sobre negociação coletiva e representação de trabalhadores na empresa podem vir a sofrer, em futuro próximo, modificações profundas, visto que existe Projeto de Lei, em trâmite no Congresso, tratando dos assuntos citados.

O Projeto de Lei citado, além de dispor a negociação coletiva e regular a representação dos trabalhadores, introduz, no Direito Coletivo Brasileiro, as figuras da mediação e arbitragem, extingue progressivamente a contribuição sindical e revoga vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

## BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Isis de. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr., 1991.
- BARASSI, Ludovico. *Il diritto del lavoro*. Milão: A. Giuffrè, 1957.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Direito processual de coletividades e dos grupos*. São Paulo: LTr., 1991.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr., 1989.
- CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na constituição*. São Paulo: LTr., 1990.
- FANTINI, Oddone. *Legislazione corporativa del lavoro*. Dottor Francesco Vallardi, 1983.
- GIGLIO, Wagner. D. A substituição processual trabalhista e a Lei n. 8.073/90. *Suplemento Trabalhista* n. 7/91. São Paulo: LTr., 1991.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- LITTLE BROWW AND COMPANY. *The employment relation and the law*, 1957.
- MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do processo trabalhista*. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1991.
- MARQUES, José Frederico. *Instituições de processo civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, v. 2.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- . *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- . *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr., 1991.
- ROSA, Eliézer. *As relações coletivas de trabalho na América Latina*. São Paulo: LTr., 1985.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e direito do trabalho*. São Paulo: LTr., 1989.
- SÉLECTION DU READERS DIGEST. *L'europe des sociétés secrètes*. Reader's Digest, 1980.
- TAFT, Philip. *The A. F. of L. The time of Gonpers*, 1957.