

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL DO SINDICATO: (Im) possibilidade de substituição processual de um único empregado no processo do trabalho.

Daniela Moreira Augusto¹

RESUMO: Este artigo propõe-se a analisar o instituto da substituição processual no âmbito do processo do trabalho, suas características e a divergência na interpretação do art. 8º, inciso III da Constituição Federal. Nesse contexto é que o presente trabalho irá discutir sobre a possibilidade ou não do sindicato atuar como substituto processual de apenas um único empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicato. Substituição processual. Empregado. Direitos coletivos. Direitos individuais homogêneos.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. 2.1. Conceito. 2.2. A Substituição processual no âmbito trabalhista. 2.3. A interpretação do inciso III do artigo 8º da Constituição Federal de 1988. 2.4. Os benefícios da substituição processual feita pelos sindicatos. 3. A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO CASO EM QUE APENAS UM ÚNICO EMPREGADO É O SUBSTITUÍDO. 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como fim analisar o instituto da substituição processual pelo sindicato no processo do trabalho, a partir de posições doutrinárias e jurisprudenciais. Para isso, se faz necessário inicialmente a análise do conceito de substituição processual, perpassando pelas condições da ação, com enfoque na legitimidade *ad causam* e suas classificações: legitimidade ordinária e legitimidade extraordinária.

Analisar-se-á as hipóteses que permitiam a substituição processual no processo do trabalho anteriores à Constituição Federal de 1988, e a sua alteração, a partir do inciso III do artigo 8º da Carta Magna, bem como as diversas interpretações do

¹ Discente do 4º ano B matutino do curso de Direito da UNIFACS.

mencionado dispositivo, e as decisões que culminaram no cancelamento do Enunciado nº 310 do TST.

Destaca-se, ainda, os benefícios trazidos pelo instituto tratado, como a diminuição da retaliação por parte dos empregadores, e a celeridade e diminuição de demandas a partir da coletivização do processo.

Por fim, o presente trabalho objetiva, a partir da análise da interpretação do STF do dispositivo constitucional (art. 8º, III), indagar sobre a possibilidade da entidade sindical figurar como substituto processual de apenas um único empregado, ou se, o mencionado inciso teve como objetivo tratar não dos interesses individuais puros, mas sim dos direitos individuais homogêneos.

2. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL:

2.1. CONCEITO

A legitimidade *ad causam*, juntamente com o interesse processual de agir e a possibilidade jurídica do pedido, compõem as chamadas “condições da ação”, devendo seu preenchimento ser observado, sob pena de extinção do processo sem análise do mérito, conforme disposição do inciso IV do art. 267 do CPC.

O acesso à justiça é um direito constitucional conferido a todos. Todavia, é preciso que haja um vínculo entre o sujeito da demanda e o objeto litigioso do processo, que justifique e autorize a sua atuação perante o Poder Judiciário. Esse vínculo nada mais é do que a legitimidade para a causa.

A legitimidade *ad causam* é a capacidade de condução do processo por um sujeito em face do direito material deduzido em juízo. Nas lições de Fred Didier Jr. (2012, p. 218) “*Parte Legítima é aquela que se encontra em posição processual (autor ou réu) coincidente com a situação legitimadora, decorrente de certa previsão legal relativamente àquela pessoa e perante o respectivo objeto litigioso*”.

A legitimidade *ad causam* pode ser classificada em legitimação ordinária e legitimação extraordinária. O artigo 6º do Código de Processo Civil estabelece a legitimidade ordinária do processo como regra geral, que é quando a parte processual coincide com a parte material, ou seja, quando quem vai a juízo é o próprio titular do direito material, provocando a atividade jurisdicional em nome próprio para defender direito ou interesse seu.

Já a legitimação extraordinária é a exceção, sendo permitida apenas nos casos autorizados por lei, e ocorre quando terceiro vai a juízo em nome próprio defender direito ou interesse alheio. *“Na legitimação extraordinária confere-se a alguém o poder de conduzir processo que versa sobre direito do qual não é titular ou do qual não é titular exclusivo”* (Fred Didier, 2012, p. 218).

Assim é que, o instituto da substituição processual é uma hipótese de legitimação extraordinária, que só poderá ocorrer nos casos em que a lei admite expressamente a sua utilização.

A substituição processual não se confunde, portanto, com a representação, pois no primeiro caso a parte vai a juízo em nome próprio defender direito alheio, enquanto que no segundo a parte vai a juízo em nome alheio defendendo interesse alheio. Na substituição processual, o substituto é parte do processo, ainda que não seja titular do direito material discutido em juízo, enquanto que na representação processual, a parte do processo é o representado.

Nas lições do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 337-338):

Já a substituição processual se caracteriza sempre que estiverem simultaneamente presentes os seguintes requisitos: a) existência de lei atribuindo a alguém direito de ação de molde a que possa agir, em nome próprio, para a defesa de direito material alheio; b) ausência do titular daquele direito material como parte (principal).

Corroborando também com este posicionamento o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 483):

A substituição seria, nesse caso, mera opção política legislativa. Basta que a lei a permita e pode ocorrer. Substituto é aquele a quem a lei confere legitimidade para estar em juízo em nome próprio, como autor da ação. Substituído é o titular do direito material, ausente da relação processual, nesta figurando o substituto processual.

2.2.A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Até a Constituição Federal de 1988, a substituição processual no processo trabalhista, só poderia ocorrer em três hipóteses específicas: ação de cumprimento (art. 872, parágrafo único da CLT), ação de cobrança de adicional de periculosidade ou de insalubridade (art. 195, §2º, CLT) e nas ações destinadas ao pagamento das diferenças oriundas de reajustes salariais (Lei n. 6.708/79, art. 3º, §2º). Ressalte-se que nesses casos o Sindicato só poderia substituir os seus associados.

Todavia, esse entendimento foi alterado com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que, ao fortalecer os direitos sindicais, ampliou as possibilidades de substituição processual pelo Sindicato, bem como ampliou a condição de substituído não só para seus associados. Esse é o entendimento disposto no art. 8º, III da Constituição Federal.

2.3.A INTERPRETAÇÃO DO INCISO III DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988:

O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988 dispõe que “*Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”.

Muitas foram às divergências acerca da interpretação desse dispositivo, havendo, em síntese, duas grandes correntes doutrinárias. A primeira, ao interpretar esse artigo, entendia que a Constituição Federal consagrou amplamente a substituição processual no processo do trabalho. Já a outra corrente entendia que esse artigo em verdade se tratava de representação processual, sendo necessária ainda a previsão legal para que houvesse a substituição processual pelo sindicato.

O TST se posicionava juntamente com a segunda corrente, editando a súmula 310, *in verbis*:

Súmula 310. TST.

I - O Art. 8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis ns. 6.708, de 30-10-1979 e 7.238, de 29-10-1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 3 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788.

III - A Lei 7.788-89, em seu Art. 8, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990 ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequianda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o Sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

Segundo essa corrente, o dispositivo constitucional não teria consagrado amplamente a substituição processual, precisando ainda de lei infraconstitucional que regulasse esse instituto, definindo as hipóteses de atuação do sindicato em casos em que ele figura como substituto processual.

Algumas leis começaram a dispor sobre a matéria, admitindo o referido instituto. São elas: Lei nº 7.788/1989, que dispôs acerca da política salarial, revogada pela lei nº 8.030/90; Lei nº 8.036/1990 e Lei nº 8.073/1990.

O entendimento do STF, manifestado no Recurso Extraordinário 210.029-3 do Rio Grande do Sul, era que o mencionado artigo trouxe uma legitimidade extraordinária ampla dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam.

Foi aí que a Súmula 310 do TST, que havia entrado em vigor em 1993, foi revogada pela Resolução n. 121/2003. O TST no julgamento do Incidente de Uniformização Jurisprudencial nº TST-IUJ-E-RR-175894/95, Tribunal Pleno, Relator Ministro Ronaldo José Lopes Leal, DJ 10.10.2003, cancelou Enunciado nº 310 do TST, alterando seu entendimento, nos seguintes termos:

[...] Ressalte-se que no âmbito do Supremo Tribunal Federal, conquanto a matéria se encontre suspensa desde 15/10/97, em virtude de pedido de vista regimental feito pelo Ministro Nelson Jobim, ocasião em que foi adiado o julgamento conjunto dos processos RE 210029-RS, 193503-SP, 193579-SP, 208983-SC, 211152-DF, 211874-RS, o posicionamento das Turmas do STF no mandado de injunção nº 347-5-SC, no RE nº 202.063-0-PR e no RE nº 182543-0-SP é pela aplicação do art. 8º, III, da Constituição Federal, em reconhecimento à legitimidade das entidades sindicais de representar todos os integrantes das categorias a que pertencem. No último processo citado, o STF concluiu que a legitimação das organizações sindicais, entidades de classe ou associações, para a segurança coletiva, é extraordinária, ocorrendo, em tal caso, substituição processual. Assim, considerando que o cerne da discussão é a abrangência

do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e considerando ainda que o STF já decidiu contra a jurisprudência desta casa, consubstanciada no Enunciado nº 310, assim como a maioria dos Ministros da SBDI-1 desta casa, voto no sentido de que o Enunciado nº 310 seja cancelado.

Após as decisões do STF acerca do tema, bem como o cancelamento do Enunciado de nº 310 do TST, firmou-se o entendimento de que o referido inciso do art. 8º da Carta Magna, de fato, ampliou as hipóteses em que o Sindicato poderia atuar como substituto nos processos trabalhistas, para a defesa de direitos e interesses individuais e coletivos dos substituídos.

2.4.OS BENEFÍCIOS DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL FEITA PELOS SINDICATOS

A ampla substituição processual feita pelos Sindicatos, a partir da disposição do inciso III do art. 8º da CF de 1988, trouxe inúmeros benefícios para o trabalhador. A primeira grande vantagem é que como é o sindicato que é a parte processual, é ele quem irá atuar em juízo, eliminando o risco da retaliação por parte do empregador e da formação das chamadas “Listas Negras”.

José Augusto Rodrigues Pinto (2005, p. 243) entende que a substituição processual é possível por conta de um interesse social subjacente do Sindicato, pois

vem da necessidade de proteção do sujeito economicamente inferiorizado na relação individual de trabalho e se faz sentir na clara circunstância de que a substituição processual trabalhista funciona como um eficiente biombo que, tornando anônimos (até a execução) os empregados ocultos pelo sindicato reclamante, os poupa da ira e da retaliação do empregador, exercitável através do poder de rompimento unilateral do contrato individual de emprego como revanche pela reclamação sofrida.

A Justiça do Trabalho, com a atuação dos sindicatos para a defesa de direitos e interesses individuais e coletivos dos trabalhadores, acaba se afastando da Justiça dos desempregados, abrindo a possibilidade de ajuizamento de ações durante o vínculo laboral, e não somente após a extinção do contrato de trabalho.

Isso porque, na maioria das vezes, o empregado, durante o vínculo de emprego, se sente ameaçado e deixa de pleitear os seus direitos, objetivando a sua manutenção no emprego, pois sabe que caso ajuíze uma Reclamação durante o vínculo laboral,

difficilmente isso será bem visto pelo empregador, podendo ocasionar, inclusive, uma dispensa imediata após o ajuizamento da ação.

Assim é que, com a atuação dos sindicatos na forma da substituição processual, esse instituto seria uma garantia da aplicação dos direitos trabalhistas durante o período do contrato de trabalho, pois o trabalhador não precisaria aguardar até o término do contrato para que viesse a pleitear seus direitos.

Da mesma forma, a possibilidade de atuação das entidades sindicais em legitimação extraordinária, gera uma solução mais rápida dos processos. A coletivização dos processos evita que inúmeras ações individuais semelhantes sejam ajuizadas, “desafogando” a Justiça do Trabalho, que em apenas uma ação representada pelo sindicato, iria resolver inúmeros conflitos.

É esse o posicionamento de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 209):

A substituição processual desempenha papel muito importante no processo do trabalho por meio do sindicato. Evita o atrito que pode ocorrer entre empregado e empregador, mormente quando o primeiro ainda está trabalhando na empresa, inibindo represálias por parte do segundo, principalmente de pôr em risco o emprego do trabalhador. Mostra a substituição processual trabalhista a possibilidade de várias pessoas serem substituídas ao mesmo tempo pelo sindicato, evitando a propositura de várias ações, que contribuiriam para abarrotar de processos o Judiciário trabalhista, inclusive com a possibilidade de serem dadas decisões díspares para um mesmo assunto que deveria ser decidido de maneira uniforme – promovendo maior celeridade processual na Justiça do Trabalho.

Além da redução das demandas propostas na Justiça do Trabalho e a celeridade processual, a substituição processual feita pelo Sindicato possibilita a uniformidade das decisões, pois evita decisões contraditórias para casos análogos.

3. A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO CASO EM QUE APENAS UM ÚNICO EMPREGADO É O SUBSTITUÍDO

Neste contexto, muito se questiona acerca da possibilidade de substituição processual em casos em que o Sindicato atua não no interesse de toda a categoria, mas sim de apenas um único empregado. Será que o dispositivo constitucional se referiria a apenas direitos individuais homogêneos, em que há um interesse individual único de uma pluralidade de empregadores, ou também abarcaria o interesse individual de apenas um único empregado?

A doutrina tem se posicionado quanto à impossibilidade da substituição processual pelo sindicato nos casos em que a demanda é de apenas um empregado com seu empregador.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento é contrário a interpretação ampla do dispositivo para abarcar também os direitos individuais dos empregados, justamente pela autorização excepcional da substituição processual, (2010, p. 486-487):

Não nos animamos a dar interpretação larga ao princípio para dele fazer constar o que nele não se contém – a forma processual pela qual o sindicato atua em juízo na defesa dos interesses e direitos *individuais* dos seus representados – uma vez que a substituição processual é uma autorização excepcional, extraordinária ou anômala, diante da regra processual de que ao possível titular do direito individual cabe a sua tutela em juízo e a sua aplicação no processo trabalhista deve ser acautelada

Da mesma forma, José Augusto Rodrigues Pinto (2005, p.247):

[...] O interesse social subjacente do sindicato na substituição processual, inspirado na proteção do economicamente fraco, nos termos analisados mais acima, não se faz sentir com intensidade que justifique a utilização do instituto nos casos de defrontação direta de um empregado com seu empregador, o que necessariamente o identifica e invalida a sua proteção pelo biombo sindical a que fizemos referência. Nessa hipótese, o empregado já tem assegurado, no *Dissídio Individual*, se lhe convier, o amparo da associação sindical sob a forma da assistência prevista no art. 839, a, da CLT.

Todavia, alguns Tribunais tem se posicionado no sentido de admitir tal substituição, como pode-se extrair dos seguintes arrestos:

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - ÚNICO TRABALHADOR. Para a defesa de um único trabalhador em juízo, poderá o sindicato apresentar-se como assistente e/ou substituto processual, uma vez que não há na lei qualquer restrição para tanto, não cabendo ao intérprete distinguir aonde a lei não distingue. Assim, embora seja recomendável que, existindo um único trabalhador, o sindicato ajuíze a ação em nome do titular do suposto direito, apresentando-se como seu assistente, não há no ordenamento jurídico qualquer restrição impeditiva para que o sindicato se apresente como substituto processual de um único trabalhador, como ocorreu na hipótese. Na realidade, a substituição processual pelo sindicato, de trabalhadores lesados, pode abranger um conjunto que seja inclusive unitário, pois não é o número de substituídos que fixa a natureza da forma de se postular em juízo, mas o título a que se postula. Carência de ação rejeitada. Revista parcialmente conhecida e não provida.

(TST - RR: 5555113519995085555 555511-35.1999.5.08.5555,
Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/05/2001,
4ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/05/2001.)

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento do Recurso Ordinário de nº 01283-2010-059-03-00-4-RO entendeu também pela possibilidade do Sindicato atuar como substituto processual em que apenas um empregado é substituído, nos seguintes termos:

[...] Dispõe o artigo 8º, III, da Constituição Federal: "Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".
O sindicato está atuando como substituto processual e não como mero representante. Quando atua como substituto processual (há substituição processual quando se propõe ação em nome próprio na defesa de direito alheio), o sindicato é o titular do direito da ação.
A legitimação extraordinária do sindicato nesse caso é ampla, abrangendo todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não e até mesmo aqueles cujos contratos de trabalho foram extintos, mas que tiveram o seu direito lesado, passível de reparação.
Pouco importa se o sindicato se apresenta na condição de substituto processual para postular direitos de toda a categoria ou opte por ajuizar a ação apenas em nome de um substituído, objetivando assim, melhor acompanhamento processual e facilidade na execução, evitando delongas que o crédito alimentar não deve se submeter.
Rejeito a preliminar de ilegitimidade ativa argüida pela reclamada [...]

Como se pode notar, o tema em questão ainda não é pacífico. Todavia, entendo que a referida doutrina caminha no sentido correto de interpretação do dispositivo constitucional, pois ao meu ver o constituinte ao falar de "direitos e interesses individuais da categoria" quis, em verdade, tratar dos direitos individuais homogêneos, e não dos direitos puramente individuais de um único empregado.

Quis o legislador constituinte referir-se aos direitos individuais homogêneos, que são aqueles direitos individuais isolados decorrentes de uma origem comum. Aqui o legislador aglutina esses direitos para que o poder judiciário dê uma solução uniforme para essas situações, já que ambas tiveram origem comum, que seria a conduta comissiva ou omissiva da parte contrária, no caso o empregador.

O direito sindical deverá atuar em casos de conflitos de natureza sociocoletiva, em que há um interesse maior do que a simples relação empregatícia entre empregado e empregador, a ser discutida em um único processo.

Ademais, cumpre ressaltar que no Incidente de Uniformização Jurisprudencial nº TST-IUJ-E-RR-175894/95, em que o TST cancelou a Súmula 310, o Colendo Tribunal

entendeu que a atuação da entidade sindical seria para a defesa de interesses individuais se a lesão é de origem comum:

[...] A maioria dos membros da SBDI-1, no entanto, reconheceu a legitimidade do sindicato por entender que a) o preceito constitucional sob exame confere à entidade sindical a defesa de direitos e interesses individuais da categoria se a lesão é de origem comum; e b) os direitos decorrentes de planos econômicos são de categorias, homogêneos, e, no caso, a suposta violação atinge toda a categoria representada pelo sindicato. Referido entendimento contraria totalmente o inciso I do Enunciado nº 310, ora em discussão. **(grifo)**

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como é possível perceber, o tema tratado é de bastante relevância para a solução dos conflitos trabalhistas, pois ao permitir que o sindicato atue em nome próprio para a defesa e interesse dos membros de sua categoria, demonstra um avanço na nossa legislação processual.

De fato, há casos em que a atuação do sindicato trará muito mais benefício do que se cada empregado ajuizasse sua ação autônoma. O mecanismo da substituição processual possibilita que em apenas um processo, decida-se sobre direitos de inúmeros empregados (substituídos), que serão beneficiados com os efeitos da coisa julgada.

Por conta disso, o estudo desse instituto é de enorme relevância para a compreensão de suas peculiaridades, bem como as interpretações possíveis acerca do dispositivo constitucional trabalhado no bojo do presente artigo.

O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de fato ampliou as hipóteses de substituição processual, mas para possibilitar que as entidades sindicais atuassem na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos, quais sejam, aqueles decorrentes de uma origem comum.

Os direitos puramente individuais, que ensejariam uma ação proposta pelo sindicato, tendo como substituído apenas um empregado, seriam inviáveis frente a natureza dessas entidades, que tem como finalidade a pacificação de conflitos sociais e a solução de conflitos trabalhistas de caráter coletivo.

REFERÊNCIAS:

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11ªed. São Paulo, 2013.

DIDIER, JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento**. 14ªed. Salvador, 2012.

DIDIER JR., Fredie. ZANETI JR., Hermes. **Curso de Direito Processual Civil – Processo Coletivo**. 7ª ed. Salvador, 2012.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **O cancelamento do enunciado 310 do TST**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 05 de maio de 2013.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo, 2010.

PINTO MARTINS, Sergio. **Direito Processual do Trabalho: Doutrina e prática forense**. 27ªed. São Paulo, 2007.

PLÍNIO GONÇALVES, Aroldo. MASSARA BRASILEIRO, Ricardo Adriano. **Sindicato e substituição processual**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Aroldo_Ricardo.pdf >. Acesso em: 04 de maio de 2013.

RODRIGUES PINTO, Jose Augusto. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. 7ªed. São Paulo, 2005.