

Ação de cumprimento

Márcia Regina Lobato

Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Especialista em Direito do Trabalho. Graduada em Direito e Administração de Empresas. Diretora de Seções Especializadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais.

Resumo: O presente artigo tem por escopo analisar a ação de cumprimento prevista no artigo 872 e em seu parágrafo da CLT, por meio da qual os entes sindicais, na qualidade de substitutos processuais, buscam a concretização de direitos constantes da sentença normativa e dos demais instrumentos coletivos, quando não cumpridos espontaneamente pelo devedor. A realidade demonstra que grande parte dos empregadores deixa de cumprir as obrigações contraídas na seara trabalhista. Esse padrão de comportamento leva à necessidade de realçar a finalidade dessa ação, evidenciando que a atuação sindical possibilita centralizar a defesa de múltiplos trabalhadores em face ao mesmo empregador, em uma única demanda. É possível a sua utilização como forma de assegurar plenamente a tutela dos direitos de uma vasta categoria profissional, fazendo com que os comandos contidos nas normas coletivas sejam cumpridos.

Palavras-chave: Ação de cumprimento. Instrumentalização. Direitos coletivos.

Sumário: Introdução – 1 Objeto – 2 Natureza jurídica – 3 Competência – 4 Legitimação – 5 Petição inicial – 6 Da resposta do réu – 7 Instrução – 8 Da sentença na ação de cumprimento – Conclusão – Referências

Introdução

Não é de nossa tradição o cumprimento voluntário de sentenças, inclusive as normativas. Poder-se-ia dizer que, nesse campo, nos falta ética.

Isso dá ensejo à busca da realização do que ficou judicialmente ajustado. Esse é o contexto em que se desenvolve a ação de cumprimento. Paradoxalmente, ela é tão pouco doutrinada e tão pouco utilizada. E no afã de suprir essa importante lacuna, trazemos à discussão algumas reflexões.

Felizmente, não só as sentenças normativas, mas também as convenções coletivas de trabalho (CCT) e os acordos coletivos de trabalho (ACT) estão dentro dessa possibilidade processual. Torna-se mesmo necessária a utilização desse mecanismo judicial coercitivo para se fazer valer o quanto decidido ou acordado.

Nesse sentido, o presente artigo discorrerá sobre a ação de cumprimento, prevista no artigo 872 e em seu parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como medida apta a ser utilizada nas hipóteses de descumprimento das obrigações atribuídas aos empregadores, especificamente as emergentes dos comandos constantes dos instrumentos coletivos.

Desenvolver-se-á uma análise sobre os aspectos processuais e procedimentais dessa modalidade de ação, no tocante ao objeto, natureza jurídica, competência, legitimação ativa e passiva, petição inicial (requisitos, imprescindibilidade do rol dos substituídos, problema da prescrição, trânsito em julgado da sentença normativa e rito processual), resposta do réu (litispendência: ação de cumprimento e ação individual), instrução, sentença proferida na ação de cumprimento e eventual modificação da sentença normativa e suas repercussões.

Buscar-se-á demonstrar o procedimento processual adotado pelo ordenamento jurídico pátrio, para, na ocorrência do inadimplemento das obrigações por parte de seus destinatários, aplicar-se em qualquer cenário de violação dos direitos resultantes de ajustes oriundos de negociações coletivas, estabelecidos em acordo homologado judicialmente ou em sentença normativa prolatada em sede de dissídio coletivo, o remédio processual atinente à ação de cumprimento.

São essas as contraversões que o presente artigo procurará levantar, realçando a importância da ação mencionada no panorama jurídico e social como forma de obtenção de um provimento judicial condenatório, para assegurar a satisfação das obrigações do empregador quanto aos direitos e vantagens outorgados aos empregados, originários das normatizações coletivas aqui mencionadas.

1 Objeto

Consoante determinava a redação original da norma celetista, recorria-se à ação de cumprimento apenas como meio processual para compelir o devedor a cumprir a decisão prolatada em sede de dissídio coletivo pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ou Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou acordo homologado judicialmente, segundo previsão no *caput* e parágrafo único do artigo 872 da CLT, *in verbis*:

Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste título. Parágrafo único: Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou os seus sindicatos, independente de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Vara ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

Nota-se que a norma supracitada contemplava essa modalidade de ação apenas para sentença normativa¹ e acordo homologado judicialmente.²

¹ Sentença normativa: constitui uma decisão judicial proferida pelos Tribunais do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho, por ocasião do julgamento de dissídio coletivo – art. 114, §2º da CF/88.

² Acordo coletivo homologado judicialmente – art. 863, *caput*/CLT: “Havendo acordo, o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão”.

No entanto, com o advento da Lei nº 8.984/95 ampliaram-se as atribuições da Justiça Laboral, estabelecendo a predita Lei em seu artigo 1º que:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador.

Dessa feita, visando a harmonizar-se com o teor dessa Lei, o Tribunal Superior do Trabalho³ alterou a redação da Súmula nº 286, *in verbis*:

Legitimidade - Substituto Processual - Demanda - Convenção e Acordo Coletivo - Sindicato: A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos. (Res. nº 19/1988. *DJ*, 18 mar. 1988, nova redação; Res. nº 98/2000. *DJ*, 18 set. 2000, mantida; Res. nº 121/2003. *DJ*, 19, 20 e 21 nov. 2003).

A partir de então, com fundamento na mencionada Lei, estendeu-se o âmbito de utilização da ação de cumprimento, pois, além da sentença normativa e do acordo judicial, esse mecanismo passou a ser empregado para as hipóteses de descumprimento de cláusulas normativas dos demais instrumentos coletivos⁴ (CLT, art. 611, *caput* e §1º).

Ao analisar o artigo 872 e seu parágrafo único da CLT, depreende-se que das cláusulas que compõem a sentença normativa, somente aquelas atinentes ao pagamento de salários são passíveis de ação de cumprimento. Contudo, a inobservância de quaisquer benefícios normatizados é relevante, uma vez que o empregado deixa de receber as vantagens daí decorrentes.

Na prática forense, a interpretação do dispositivo não se limita ao seu cunho econômico, tais como reajuste salarial, piso salarial, participação nos lucros e resultados, mas alcança todas as demais cláusulas de natureza social e sindical.

Nesse sentido, a doutrina e jurisprudência firmaram entendimento de que o termo “salários”, contido no aludido dispositivo, tem sentido amplo, portanto é possível pleitear por meio desse mecanismo, perante a Justiça do Trabalho, qualquer

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 286*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 09 nov. 2013.

⁴ Art. 611, *caput* CLT: Convenção Coletiva de Trabalho: “É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho”.
§1º – “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar 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 às respectivas relações de trabalho” (BRASIL. *Consolidação das leis trabalhistas*).

direito violado constante de norma coletiva em vigor, compreendendo-se aí inclusive obrigação de fazer, de não fazer, de suportar ou de pagar. Essa é a concepção de Raimundo Simão de Melo⁵ ao inferir ainda que, se assim não o fosse, essa ação se tornaria imprestável, ante a diversidade e natureza das cláusulas que compõem os instrumentos coletivos.

Nesse diapasão, afirma Amaury Mascaro do Nascimento⁶ que, embora “a norma celetista refira-se apenas a salários, na prática tornou-se um meio de execução da sentença normativa na sua totalidade”.

Note-se que essa é a lógica mais plausível, considerando que tanto as sentenças normativas e acordos homologados judicialmente quanto os acordos (ACT) e convenções coletivas do trabalho (CCT) firmam condições que abarcam direitos, vantagens e benefícios de caráter distinto.

As elucidações apresentadas por Ronaldo Lima dos Santos⁷ ratificam que o balizamento fixado pela norma celetista no artigo 872 e seu parágrafo único tornaram-se obsoletas ao fundamento de que “a evolução legislativa e a doutrinária, aliadas a uma interpretação sistemática de preceitos pertinentes à matéria, demonstram que ação de cumprimento se presta a ver satisfeitos quaisquer direitos previstos em instrumentos normativos da categoria”.

É patente o entendimento doutrinário nesse aspecto, ao interpretar o citado dispositivo, de forma irrestrita, e apontar a utilização do meio processual nele previsto sempre que houver violação de quaisquer direitos constantes dos instrumentos coletivos de caráter normativo ora mencionados.

Para Ives Gandra Martins Filho,⁸ com o advento da Lei nº 8.984/95 as cláusulas atinentes à contribuição sindical estabelecidas em acordo extrajudicial ou em convenção coletiva também passaram a ser questionadas em ação de cumprimento no Judiciário trabalhista, realçando que anteriormente essa matéria era da alçada da Justiça comum.

Já Ronaldo Lima Santos,⁹ ao analisar essa possibilidade, prefere atribuir a denominação de ação para cobrança, uma vez que se trata de demanda proposta visando à cobrança de contribuições sindicais tais como a assistencial e confederativa, face aos empregadores. Prossegue, afirmando que, nesse caso, não configura substituição processual, visto que são ajuizadas pelos sindicatos em nome próprio e em defesa de direito próprio.

Não obstante a disposição contida na CLT delimite as possibilidades do ajuizamento da ação de cumprimento, as dinâmicas doutrinária e jurisprudencial, com

⁵ MELO. *Processo coletivo do trabalho*, p. 203.

⁶ NASCIMENTO. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 953.

⁷ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 391.

⁸ MARTINS FILHO. *Processo coletivo do trabalho*, p. 221.

⁹ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 408.

suporte na legislação ordinária, foram capazes de reunir elementos contundentes para afirmá-la como um mecanismo processual para satisfazer direitos oriundos das decisões judiciais e demais instrumentos coletivos.

2 Natureza jurídica

Inexiste um consenso sobre a natureza jurídica da ação de cumprimento. No plano doutrinário predomina o entendimento de que a sua natureza é de ação condenatória, uma vez que ela visa efetivar determinada decisão contida em uma sentença normativa. Essa é a argumentação de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante.¹⁰

Importante esclarecer que as ações condenatórias conferem ao vencedor o poder de requerer a seu favor a imposição da satisfação do direito nelas declarado pelo sujeito passivo da obrigação.

Perfilha esse entendimento Manuel Antônio Teixeira Filho,¹¹ mediante os seguintes argumentos:

Ação de cumprimento é, pois, de natureza condenatória, por visar a um pronunciamento jurisdicional que imponha ao réu acatamento de cláusulas constantes de acórdão normativo, podendo essa condenação implicar obrigação de pagar quantia certa, de fazer ou de não fazer. Consequentemente, a sentença emitida na causa converter-se-á em um título judicial, assim que se submeter ao fenômeno da coisa julgada material (CLT, artigo 876; CPC, artigo 467, nessa ordem). Com base nela, o autor formulará uma nova pretensão, desta feita de índole executiva, cujo objetivo será o de conduzir o réu a realizar, de maneira coacta, forçada, a prestação correspondente à obrigação contida no título executivo, inclusive, mediante equivalente expropriação patrimonial, se necessário.

Raimundo Simão de Melo,¹² ao discorrer sobre esse tema, preleciona que a natureza de uma ação é definida conforme a tutela jurisdicional pretendida pelo demandante. Tratando-se de ação de cumprimento, o que se pretende é forçar o devedor a satisfazer o que restou determinado na norma coletiva, seja obrigação de fazer ou não fazer algo ou pagar quantia determinada. O autor assegura ainda que tal norma coletiva, que fundamenta essa espécie de ação, tem força de lei e a ela se assemelha, e que o que a distingue da lei formal é unicamente o modo de seu estabelecimento, sendo que a norma coletiva pode ter origem no poder normativo da Justiça do Trabalho (sentença normativa), da sentença arbitral ou ainda

¹⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE. *Direito processual do trabalho*, p. 1558.

¹¹ TEIXEIRA FILHO. *Curso de processo do trabalho em perguntas e respostas*: n. 27, p. 27.

¹² MELO. *Processo coletivo do trabalho*, p. 201.

de convenção coletiva de trabalho. Assevera, ainda, que a sentença nela proferida é que tem natureza executiva, pois é nesse momento que o autor da ação pleiteará novo pedido a fim de submeter o réu ao cumprimento da obrigação imposta no título. Conclui afirmando que a ação de cumprimento tem natureza de ação condenatória face à efetivação dos comandos contidos nos mencionados instrumentos normativos.

Na esteira desse posicionamento, Ronaldo Lima dos Santos¹³ sustenta que “a ação de cumprimento busca a satisfação da disposição contida em norma coletiva judicial ou extrajudicial”. Sustenta ainda que, em razão da natureza constitutiva ou declaratória da sentença normativa, relativamente às cláusulas normativas, se faz necessária a fase de execução. Contudo, a ação a que ele se refere processa-se como qualquer outra ação trabalhista, cuja finalidade é a condenação do devedor, esta sim executável.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia,¹⁴ a sentença normativa estipula as circunstâncias de trabalho de maneira comum e abstrata, extensiva a várias relações individuais de trabalho e, por essa razão, é tida como fonte formal do Direito do Trabalho. Pondera ainda que, face a essa particularidade, o descumprimento da sentença normativa não enseja diretamente o processo executório. Conclui afirmando que é a “ação de cumprimento, na realidade, que dá origem a processo de conhecimento, tendo natureza de ação condenatória”, com fundamento na própria disposição do artigo 872 da CLT.

Verifica-se que, na prática trabalhista, os comandos constantes nos instrumentos normativos, quando inadimplidos, não são exequíveis diretamente, pois dependem de sentença a ser proferida em ação própria, com o propósito de concretizar os direitos delas emergentes.

Apesar de muitos autores defenderem que a natureza jurídica da ação de cumprimento é condenatória, consoante os entendimentos até aqui expostos, há aqueles que se posicionam em sentido diverso.

Desse modo, não sendo uniforme esse pensamento, há corrente que defende ter essa ação natureza jurídica executória, pois visa a concretizar coercitivamente um direito reconhecido e, assim, trata-se de um verdadeiro processo de execução diferenciado. Esse é o entendimento abraçado por Thereza Cristina Nahas,¹⁵ ao assegurar que “essa ação é destinada ao cumprimento do que foi estabelecido nos dissídios coletivos, tem natureza jurídica de ação de execução especial, que não encontra similar no direito comum [...]”.

Constata-se que essa não é uma posição doutrinária isolada, pois existem outras, análogas, que se ajustam na mesma vertente. São concepções interligadas que se fortalecem à medida que são reeditadas.

¹³ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 385-386.

¹⁴ GARCIA. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 831.

¹⁵ NAHAS. *Legitimidade ativa dos sindicatos*, p. 114.

Nesse contexto, Mozart Victor Russomano¹⁶ defende que, a rigor, não se trata de ação individual ordinária. Embora seja assim tratada pela lei, sua natureza jurídica seria de ação especial, de caráter executório.

Vale sublinhar que as ações de execuções trabalhistas visam à realização coativa de um direito legalmente certo. A sua finalidade é a obtenção do cumprimento, mediante o auxílio da força jurisdicional, de uma obrigação imposta por uma sentença judicial, acordo homologado judicialmente ou por outro título extrajudicial em conformidade com a norma celetista (art. 876).

Partilha dessa ideologia, de forma contundente, Amauri Mascaro do Nascimento,¹⁷ ressaltando que a ação de cumprimento é o “dissídio individual executório de sentença normativa”.

É incontestável que a aplicação do conteúdo dos instrumentos normativos deverá ser imediata. Essa afirmação compatibiliza-se também com o princípio da boa-fé, segundo as palavras de Américo Plá Rodrigues:¹⁸ “[...] a boa-fé alcança, ainda assim, o empregador, que também deve cumprir lealmente suas obrigações”.

Destarte, isso nos leva a crer que, embora a posição doutrinária majoritária classifique como ação de natureza jurídica condenatória, para maior brevidade e consequente realização dos direitos trabalhistas a ação de cumprimento deve ser vista como de natureza executória, com a finalidade de pôr em prática o que outrora foi estabelecido em sentença normativa, acordo judicialmente homologado, ACT ou CCT.

Em vista disso, ante a ausência de outro meio processual executório com essa finalidade, utilizar-se-ia então da Ação de Cumprimento tão somente para averiguação da transgressão, por parte do empregador, do já determinado nesses instrumentos, executando-se diretamente, com prontidão, buscando-se o alcance da efetividade dos direitos laborais aí previstos.

Desse modo, não seria utópico considerar a possibilidade de esses instrumentos normativos também serem reconhecidos pela legislação laboral como títulos executivos judiciais (sentença normativa e acordo homologado judicialmente) e extrajudiciais (CCT e ACT), tais como os já elencados no artigo 876, CLT.

Não há, como se percebe, forma de se olvidar que são incontáveis as posições em que se colocam os doutrinadores acerca da natureza jurídica da ação de cumprimento. Contudo, de uma maneira ou de outra, apura-se que o objetivo perseguido é sempre a satisfação dos direitos resultantes dos instrumentos normativos.

¹⁶ RUSSOMANO. *Comentários à CLT*, p. 941.

¹⁷ NASCIMENTO. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 952.

¹⁸ RODRIGUEZ. *Princípios do direito do trabalho*, p. 420.

3 Competência

A competência para o julgamento da ação de cumprimento é do juiz de primeiro grau, em virtude do que restou estabelecido pelo artigo 652 da CLT.

Essa norma caracteriza-se como uma ressalva ao que dispõem os incisos I e II do artigo 575 do CPC. Segundo Mozart Victor Russomano,¹⁹ “abre-se, aqui, exceção ao princípio de que o juízo que prolatou a sentença é o órgão competente para executá-la”, pois nessa contingência a decisão que se pretende fazer cumprir é proferida exclusivamente pelo Tribunal Regional do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A CLT não contempla regra exclusiva especificando o foro competente para processar e julgar essa espécie de ação. Portanto, aplica-se o previsto no *caput* do seu artigo 651, segundo o qual a competência da Vara do Trabalho é determinada pelo lugar onde o empregado presta serviços ao empregador.

É o caso de se colocar em evidência que, nessa modalidade de ação, o ente sindical autor, na qualidade de substituto processual, defende o interesse de vários empregados da categoria que representa. O empregador desses trabalhadores tem que ser o mesmo, que por sua vez poderá oferecer numerosos postos de prestação de serviço, em matriz e em sucursais. Nessa conjuntura, considerando-se que o empregador tenha empregados prestando serviços em regiões distintas, a regra geral de foro tornar-se-á descabida para o caso.

É nesse sentido que Cláudia de Abreu Lima Pisco²⁰ argumenta que o foro geral é inoportuno quando se está diante de uma norma coletiva que beneficia vários empregados cuja prestação de serviço ocorre em vários locais, como acontece na eventualidade de essa norma ser ajustada por sindicatos de base territorial nacional ou estadual. Prossegue afirmando que, na ocorrência dessa hipótese,

seria atentatório ao princípio da facilitação do acesso à Justiça impor o ajuizamento de inúmeras ações de cumprimento por um sindicato de classe, cada uma relativa a um grupo de trabalhadores, reunidos pelos respectivos locais de prestação de serviços.²¹

É possível vislumbrar que, de fato, a adoção do foro geral na sistemática apontada pela citada autora seria inoperante e morosa, pois uma ordem jurídica justa compreende não somente o acesso ao judiciário, mas também a correspondente prestação jurisdicional adequada e tempestiva.

¹⁹ RUSSOMANO. *Comentários à CLT*, p. 952.

²⁰ PISCO. *Dissídios coletivos: aspectos controvertidos e atuais*, p. 209.

²¹ PISCO. *Dissídios coletivos: aspectos controvertidos e atuais*, p. 210.

Dessa maneira, torna-se essencial que a efetividade do sistema processual, enquanto instrumento de ingresso à Justiça, seja diligente para a concretização da própria norma jurídica. Só é possível garantir a aplicabilidade dos direitos materiais do cidadão se o processo jurisdicional ofertado pelo Estado for eficaz. Por isso, é importante que as normas processuais e procedimentais sejam elucidativas e adequadas, pois assim será possível produzir resultados proveitosos.

Sugere ainda Cláudia de Abreu Pisco²² que seria mais apropriado instituir:

[...] uma regra especial de foro, considerando as características dessa ação, levando em consideração dados como a extensão da representatividade do sindicato ou do conflito e o local onde se encontra o maior número de trabalhadores substituídos, ou mesmo o local dos serviços, mas estabelecendo foros concorrentes entre todos esses, para o julgamento de uma única ação coletiva, beneficiando todos os titulares, adotando-se um critério similar ao estabelecido no Código de Defesa do Consumidor para as ações coletivas, por corresponder ao local da ocorrência do “dano”. Com essa regra evitar-se-ia que o mesmo réu tivesse que responder a várias ações de cumprimento ajuizadas por um mesmo sindicato com o mesmo objeto.

Conclui a autora argumentando que, na hipótese de a eventual norma a ser cumprida ocorrer em âmbito estatal, isso resultará em inúmeros benefícios, porque o sindicato de representação nessa esfera poderá propor uma só ação em qualquer lugar, preferencialmente em local onde houver maior concentração de trabalhadores substituídos na mesma ação.

Nesse diapasão, cumpre salientar que essa solução harmoniza-se com as garantias constitucionais previstas no art. 5º, LXXVIII, da vigente Carta Magna, da razoável duração do processo e os meios que assegurem a celeridade de sua tramitação, sempre tão almejadas.

4 Legitimação

4.1 Ativa

A legitimidade ativa para ajuizamento da ação de cumprimento na esfera trabalhista é exclusiva do ente sindical, na qualidade de substituto processual.²³

O artigo 872 da CLT, em seu parágrafo único, faz referência expressa ao “sindicato”, porém essa expressão deverá ser ampliada para acrescer ao rol desses

²² PISCO. *Dissídios coletivos: aspectos controvertidos e atuais*, p. 210.

²³ Substituição processual: “É um instituto que se funda no interesse de terceiro, pessoa que diversa daquela do litígio, nas hipóteses em que se trata de desfecho e uma determinada contenda. Na substituição o terceiro torna-se o sujeito principal da ação, uma vez que é admitido para atuar no lugar do titular do direito” (CARNELUTTI. *Sistema de direito processual civil*, p. 75).

legitimados as federações e confederações. Tal afirmação está amparada pela Lei nº 8.073/90, que estabelece em seu artigo 3º: “As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria”.²⁴

Ademais, quando os trabalhadores não estão organizados em sindicatos, as confederações e federações podem instaurar a instância²⁵ mediante representação²⁶ escrita e dirigida ao presidente do Tribunal, conforme preceituam os artigos 856 e 857 da CLT. Sabidamente, as confederações e federações também participam das negociações coletivas e celebram convenções e acordos coletivos do trabalho, alicerçadas no §2º do artigo 612 da CLT. Conclui-se então que têm também a faculdade de atuar como substitutos processuais em defesa dos interesses dos integrantes de determinada categoria.

Vale lembrar que a Súmula nº 359 do TST negava a legitimidade das federações para ajuizarem a ação de cumprimento prevista no artigo 872 da CLT, na condição de substituto processual. Todavia, tal verbete jurisprudencial foi cancelado pela Resolução nº 121/03 – DJU, 21 nov. 2003.

Uma das características dessa espécie de ação é a possibilidade de o ente sindical promovê-la sem aquiescência dos substituídos. Presume-se tal autorização em face do que dispõe o inciso III do artigo 8º da CF/88, segundo o qual: “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”.

Nota-se que o citado preceito assegura às entidades sindicais, de forma ampla, a possibilidade de atuação em juízo em nome próprio, porém em defesa de direitos dos integrantes da categoria profissional que representam, possibilitando-lhes o exercício efetivo e com autonomia absoluta da substituição processual, elemento fundamental para se promover a ação de cumprimento.

Ademais, nessa modalidade de demanda, a atuação da entidade sindical, como substituto processual, é mais benéfica por possibilitar que uma única ação centralize a defesa de vários trabalhadores. Além do que, muitas vezes, faculta ao empregado que ainda mantém-se vinculado ao empregador a obtenção judicial de seus direitos, já que autonomamente o medo de eventual revanche poderia silenciá-lo. E nessa circunstância, ele poderá ser substituído, com a probabilidade de obter os benefícios que lhe são devidos e inadimplidos pelo seu empregador.

²⁴ BRASIL. Lei 8.073, de 30 de julho de 1990.

²⁵ Instauração da Instância: termo utilizado no art. 856 CLT. Traduz-se no ajuizamento do Dissídio Coletivo em um Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho.

²⁶ Representação: expressão utilizada pela CLT para denominar a petição inicial do Dissídio Coletivo (art. 856 e seguintes da CLT).

Vitor Salino de Moura Eça,²⁷ ao discorrer sobre o instituto da substituição processual, assinala que se trata de “legitimação extraordinária, caracterizada pela imprescindibilidade de autorização legislativa”. Evidencia o autor, ainda, o quão importante é “notar que a legitimação extraordinária é o gênero do qual a substituição processual é uma espécie, e que a doutrina a classifica, com o fito de motivar sua compreensão”.

Essa legitimação tão peculiar para litigar é considerada pela doutrina também como concorrente, ou seja, poderá reivindicá-la em juízo o ente sindical, na qualidade de substituto processual, ou o empregado. Essa especificação é reafirmada por Carlos Henrique Bezerra Leite²⁸ ao alegar que “tanto o sindicato quanto os empregados poderão propô-la”.

Assim, o empregado individualmente ou um grupo de empregados têm a prerrogativa de postular em juízo a satisfação das verbas e vantagens previstas em instrumentos coletivos, desde que o empregador seja o mesmo e que haja identidade da matéria. Porém, essa será uma ação de natureza individual, porque o titular do direito material é o mesmo do direito da ação, não caracterizando, nesse caso, a ação de cumprimento. Esse é o entendimento de Ronaldo Lima dos Santos,²⁹ ao assegurar que, nessa hipótese, “trata-se de simples ações trabalhistas, sem a presença do instituto da substituição processual”.

Nesse compasso, torna-se salutar enfatizar o acolhimento do instituto da substituição processual, cuja origem tem inspiração no direito italiano,³⁰ que foi recepcionado pelo Código de Processo Civil³¹ e, posteriormente, mitigado para o Processo do Trabalho. Sua adoção nessa seara após amparo constitucional (art. 8º III) motivou o seu fortalecimento como instrumento hábil de cunho satisfatório, possibilitando o atendimento de um maior número de trabalhadores da mesma categoria em uma única ação, culminando na simplificação de demandas e na satisfação de direitos descumpridos por seus obrigados.

4.2 Passiva

A ação de cumprimento visa à condenação dos empregadores que, representados pelos entes sindicais da categoria econômica, tenham participado de dissídio coletivo ou celebrado convenção coletiva do trabalho ou, ainda, tenham ajustado diretamente

²⁷ EÇA. Substituição processual sindical no processo do trabalho. *Revista do TRT 3ª Região*, p. 219-234.

²⁸ LEITE. *Curso processual do trabalho*, p. 1142.

²⁹ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 392.

³⁰ Giuseppe Chiovenda adotou a expressão *sostituzione processuale* na edição de sua obra *Principi di Diritto Processuale*. Esse dado foi extensamente divulgado através de Piero Calamandrei (*Istituzioni di diritto processuale e civile*: secondo il nuovo Codice, p. 243-244).

³¹ Art. 6º CPC. “Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”.

com o sindicato profissional, ACT, inadimplentes das obrigações originárias dessas normas coletivas.

Assim sendo, a legitimidade passiva é do empregador, que tem a incumbência de cumprir os comandos contidos nos instrumentos normativos, cuja satisfação é postulada em juízo, de acordo com a opinião de Ronaldo Lima dos Santos.³²

Corroboram esse entendimento Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante,³³ ao afirmarem que a ação de cumprimento “terá no polo passivo o empregador”.

Dessa maneira, a rigor, o que é ordenado em sentença normativa, acordo homologado judicialmente ou ajustados em ACT e CCT deverá ser efetuado voluntariamente pelo obrigado. No entanto, quando esses preceitos são infringidos pelo devedor dessa obrigação, ou seja, o empregador, que não os cumpre espontaneamente, este será o sujeito passivo desse tipo de ação.

5 Petição inicial

5.1 Requisitos

Para o ajuizamento da ação de cumprimento, além dos requisitos da petição inicial (artigo 282 do CPC c/c 840 da CLT), esta deverá ser instruída com a cópia da sentença normativa ou da certidão de julgamento do dissídio coletivo, do acordo homologado judicialmente ou do acordo coletivo de trabalho ou, ainda, da convenção coletiva de trabalho. Essa exigência se justifica, já que o dever do magistrado é conhecer apenas a norma legal federal.

Cabe assinalar que, verificada a ausência da juntada dos documentos essenciais para a propositura da demanda, resultando desse fato dificuldades para o deslinde da controvérsia, o juiz concederá o prazo de 10 (dez) dias para que o autor tome as providências cabíveis, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito (artigos 267, I e IV e 284 do CPC).

A Lei nº 7.701/88 autoriza a propositura da ação com base no acórdão ou na certidão de julgamento, a partir do 20º dia subsequente ao julgamento do dissídio coletivo,³⁴ conforme preceitua o §6º do artigo 7º, *in verbis*:

A sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º dia subsequente ao julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

³² SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 396.

³³ JORGE NETO; CAVALCANTE. *Direito processual do trabalho*, p. 1385.

³⁴ BRASIL. Lei 7.701, de 21 de dezembro de 1988.

Essa possibilidade promove maior celeridade e efetividade no cumprimento das decisões judiciais. Corrobora nesse sentido o artigo 55 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (TST), segundo o qual: “A certidão de julgamento será publicada de imediato, independentemente da redação da ata final dos trabalhos e da lavratura do acórdão”.

Considera-se oportuno evidenciar que, por causa da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que disciplina a informatização do processo judicial como sistema de processamento de informações, combinado com a Resolução nº 94 do Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), de 23 de março de 2012, a Justiça do Trabalho começou a se aparelhar para efetivar o manejo do processo judicial em meio eletrônico.

Em decorrência desse novo sistema, as decisões proferidas pelo colegiado em sede de dissídio coletivo, a partir daí prescindirão de certidão de julgamento. Essas decisões materializar-se-ão tão somente no acórdão que, por sua vez, traduz-se em sentença normativa.

Trata-se ainda de um momento de limitada duração na esfera trabalhista, visto que, enquanto houver autos físicos, os procedimentos serão distintos dos praticados em meio eletrônico. No entanto, em curto espaço de tempo, o §6º do artigo 7º da Lei nº 7.701/88 estará fadado à revogação parcial e tácita.

5.2 Rol dos substituídos – Prescindibilidade

A apresentação do rol dos substituídos no momento do ajuizamento da ação de cumprimento, como previa a Súmula nº 310 do TST, foi dispensada devido ao cancelamento do verbete jurisprudencial.

Por se tratar de instrumento processual que visa à tutela de direitos individuais homogêneos, o instituto da substituição processual sindical e a Ação de Cumprimento são igualmente reguladas pelas mesmas normas das ações coletivas estabelecidas no Código de Defesa do Consumidor (CDC), que dispensa a identificação dos substituídos para demandar a ação coletiva, que são ajuizadas de forma vaga e despersonalizada pelo autor. Esse é o entendimento de Ronaldo Lima Santos.³⁵

É certo que o direito deve ser modificado, para adequar e atender às expectativas da sociedade. A propósito, preleciona Maria Helena Diniz³⁶ que “o direito é uma realidade dinâmica, que está em perpétuo movimento, acompanhando as relações humanas, modificando-as, adaptando-as às novas exigências e necessidades da vida”.

³⁵ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 388.

³⁶ DINIZ. *Compêndio de instrução à ciência do direito*, p. 466.

Nessa vertente encontra-se Wagner D. Giglio³⁷ ao admitir posicionamento contrário ao anteriormente adotado em relação à necessidade de apresentar o rol de substituídos no momento do ajuizamento da ação de cumprimento, sob pena de indeferimento da inicial. Assevera que, em razão da inevitável evolução do Direito, o direito processual igualmente deverá acompanhar as mudanças a fim de possibilitar a instrumentalização operacional com o fito de concretizar o direito material. Argumenta ainda que até mesmo o Direito Processual Civil, mais tradicionalista, admitiu direitos materiais genéricos que se aplicam e favorecem uma parte incerta da sociedade, sem demarcação definida ou mesmo personalidade admitida pelo Direito, os chamados “interesses difusos”, e que os aceitando confere “direito instrumental de ação a um conjunto populacional composto de elementos não identificados por nome, endereço ou outro qualificador”.

Prossegue o autor afirmando que o Direito Processual do Trabalho deve ser flexível e dispor de meios processuais adequados de maneira que possa atuar atendendo às finalidades primordiais para bem efetivar a justiça.

Nesse compasso, aponta Ben-Hur Claus, para quem a inexistência do rol de substituídos não implica em cerceamento de defesa do réu, uma vez que os empregadores (polo passivo da demanda) têm meios de individualizar os empregados que foram contemplados com os benefícios postulados, sendo desnecessário, portanto, que o ente sindical o informe dados de que ele próprio dispõe.

No ordenamento jurídico pátrio, por força do que dispõe o artigo 769 da CLT, é possível a aplicação das normas do CDC destinadas a regulamentar as ações coletivas.

Portanto, com o intuito de assegurar a efetivação dos direitos inadimplidos pelos empregadores, é possível recorrer às normas do CDC³⁸ como fundamento jurídico para a dispensa da apresentação e individualização do rol dos substituídos no momento do aforamento da ação de cumprimento, e, dessa forma, a entidade atuar plenamente em defesa da categoria profissional que representar.

5.3 Do prazo – Problema da prescrição

Na ação de cumprimento, a prescrição se sujeita às mesmas regras estabelecidas para os direitos trabalhistas previstos constitucionalmente,³⁹ segundo posicionamento de Emílio Gonçalves,⁴⁰ e deverão ser observadas para sua exigência em juízo.

³⁷ GIGLIO. *Direito processual do trabalho*, p. 123.

³⁸ Art. 82. “Para fins do art. 81, § único, são legitimados concorrentemente: IV - as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este código, dispensada a autorização assemblear”.

³⁹ Art. 7º, inciso XXIX, CF/88: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho” (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil).

⁴⁰ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 74.

Nessa ação, as pretensões sujeitas à prescrição são os direitos definidos nos instrumentos normativos cuja aplicação alcança um grupo de empregados de uma dada categoria profissional. Assim, violado esse direito, mas se o seu beneficiário deixar de reivindicá-lo por meio de uma ação judicial, ele se extinguirá em um determinado lapso temporal.

No que tange a direitos ou vantagens decorrentes de sentença normativa, no que se refere à contagem do prazo inicial para postulação em juízo, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento por meio da Súmula nº 350, segundo a qual:

PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

Todavia, é possível promover a ação antes da ocorrência do trânsito em julgado da sentença normativa com suporte no §6º do artigo 7º da Lei nº 7.701/88, *in verbis*:

A sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º (vigésimo) dia subsequente ao do julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Ou ainda, em conformidade com o disposto na Súmula nº 246 TST, segundo a qual:

AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA - É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento. (Res. nº 15/1985. *DJ*, 09 dez. 1985, mantida; Res. nº 121/2003. *DJ*, 21 nov. 2003)

Dessa maneira, deixando o empregador de solver as obrigações estabelecidas na sentença normativa, independentemente do trânsito em julgado, a ação de cumprimento poderá desde logo ser ajuizada, ou ainda, poder-se-á aguardar o trânsito em julgado para promovê-la. Contudo, o prazo prescricional só terá início após a certificação do trânsito em julgado da decisão proferida em sede de dissídio coletivo.

Tratando-se de direitos provenientes de convenções ou acordos coletivos de trabalho, segundo o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite,⁴¹ “[...] O marco inicial da prescrição coincide com o término do prazo de vigência desses instrumentos coletivos”.

⁴¹ LEITE. *Curso processual do trabalho*, p. 1145.

Vale lembrar que o prazo estipulado pelo §3º do artigo 614 da CLT para a duração desses instrumentos coletivos é de no máximo 2 (dois) anos.

Sustenta, ainda, o autor, que o “prazo deve ser de dois anos da data da extinção do contrato de trabalho ou cinco anos da data da extinção do prazo de vigência da norma coletiva criadora do direito, incidindo, em ambos os casos, a prescrição total”.

Portanto, para se promover a ação de cumprimento embasada em lesão de direitos decorrentes de sentença normativa, CCT ou ACT, deverão ser observados os prazos bienal e quinquenal previstos constitucionalmente (art. 7º, XXIX, da CF/88).

5.4 Trânsito em julgado da sentença normativa

Toda interpretação de norma baseia-se na compreensão de seu conteúdo. Por essa razão, é necessária uma abordagem sobre parte do que prescreve o *caput* do artigo 872 da CLT, que diz respeito à declaração formal do trânsito em julgado da decisão.

A aludida exigência tornou-se desnecessária, ante o entendimento cristalizado pela Corte Superior Trabalhista, por meio da Súmula nº 246, que autoriza a propositura da ação de cumprimento antes da declaração formal de ocorrência do trânsito em julgado da sentença normativa.

Ademais, de acordo com o artigo 7º, §§6º e 7º, da Lei nº 7.701/88 essa ação poderá ser promovida tão somente com base no acórdão ou na certidão de julgamento do dissídio coletivo, salvo na eventualidade de efeito suspensivo pelo TST.

Vale lembrar também que os direitos e as condições ajustados nas convenções coletivas de trabalho (CCT) e no acordo coletivo de trabalho (ACT) constituem ato jurídico perfeito, extrajudicial, produzido pelos partícipes das negociações coletivas, cuja eficácia surge a partir do momento da assinatura pelas partes convenientes e seu respectivo depósito (artigo 614 da CLT).

Nesses pactos inexistente espaço para atestar trânsito em julgado, visto que essa é uma expressão utilizada exclusivamente para atos de decisões judiciais das quais não se pode mais recorrer.

Partindo dessa premissa e com respaldo na legislação e na orientação sumular anteriormente assinalados, no sentido da não exigibilidade da certificação do trânsito em julgado para promover a ação de cumprimento, presume-se a revogação tácita e parcial do *caput* ora citado no que se refere a essa especificidade.

5.5 Rito processual

A ação de cumprimento é considerada pela doutrina uma espécie ação bem peculiar e diferenciada no Judiciário trabalhista.

Para Ronaldo Lima dos Santos,⁴² essa modalidade de ação tem procedimento especial e não se adéqua à possibilidade elencada no rol do artigo 852-A da CLT, visto que o rito sumaríssimo é bem simplificado, não comportando, portanto, as complexidades desse tipo de demanda.

Aponta o autor o procedimento ordinário como o mais viável, pois nele o trâmite da ação permite um amplo debate e dilação de prazos probantes tão essenciais em ações de natureza coletiva. Ressalta ainda que a pertinência dos direitos deduzidos em juízo e sua disseminação exigem maior conhecimento em razão do número de indivíduos que os efeitos da decisão judicial poderão afetar.

Nota-se, desse modo, que em se tratando de ação de cumprimento o rito ordinário do processo laboral é o mais indicado. Nesse caso, o valor da alçada não é determinante para a escolha do procedimento a que a ação deve se submeter, tendo em vista a complexidade dos direitos e multiplicidade de sujeitos envolvidos nessa espécie de lide coletiva.

Isso nos leva a crer que ao magistrado cabe a tarefa de designar o rito processual ao qual ação de cumprimento se sujeitará.

6 Da resposta do réu

Ao ser demandado, o réu tem a prerrogativa de participar do processo, impugnar as decisões contrárias aos seus interesses, apresentando a defesa de seus direitos. Essa regra é aplicável em qualquer espécie de ação, com base nos princípios do contraditório e da ampla defesa⁴³ previstos no artigo 5º, LV, da CF/88.

Na ação de cumprimento, todavia, o autor está adstrito às limitações contidas no artigo 872 e em seu parágrafo da CLT, que veda a discussão de matéria de fato ou de direito que foram objeto de debate no âmbito do dissídio coletivo, pois foi nesse momento que as partes tiveram a faculdade de apresentar defesa, provas e demais elementos que serviram de base para a prolação da sentença normativa.

Essa restrição se justifica em prol do instituto da coisa julgada, previsto na Carta Magna, segundo o qual: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (inciso XXXVI do artigo 5º da CF/88). Robustece essa assertiva a afirmação de Cléber Lúcio de Almeida,⁴⁴ para quem em sede de ação de cumprimento não é possível que a decisão de que se aspira o efetivo cumprimento seja modificada.

⁴² SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 407.

⁴³ Artigo 5º, LV, da CF/88: “Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes” (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil).

⁴⁴ ALMEIDA. *Direito processual do trabalho*, p. 824.

Nesse sentido também se posiciona Emílio Gonçalves,⁴⁵ ao afirmar que

a lei processual trabalhista restringe o âmbito de cognição da ação de cumprimento. Tal não significa, entretanto, que se interdite ao reclamado apresentar resposta, a qual, conseqüentemente, deve-se conter aos limites firmados pela lei.

Assim, é possível verificar que o artigo 872 e seu parágrafo único da CLT, ao delimitar o conteúdo da defesa, evitam a rediscussão de questões já apreciadas, bem como a alteração do teor da sentença normativa proferida, observando-se com rigor a coisa julgada. Desse modo, a resposta do réu está abalizada em parâmetros estabelecidos pela norma celetista, momento em que impugnar os pedidos deduzidos pelo autor.

Para Ronaldo Lima dos Santos,⁴⁶ essa contenção não impede a discussão de matéria de fato, “cuja ocorrência seja pressuposto para a aquisição de determinado direito previsto na sentença normativa”. Assevera o mesmo ainda que se na sentença normativa há previsão de um abono por aumento de produção, o empregador (réu) tem a faculdade de discutir o mencionado aumento, e não a existência do abono.

Acrescente-se que, ressalvadas as citadas restrições, o empregador ainda poderá aduzir na defesa a compensação do que tenha sido pago relativamente a salários, em razão da determinação contida na sentença normativa, objeto da ação de cumprimento, com suporte na no artigo 767 da CLT c/c com a Súmula 48 do TST, segundo a qual: “Compensação de Salários — Arguição: A compensação só poderá se arguida com a contestação” (RA nº 41/1973. *DJ*, 14 jun. 1973, mantida; nº 121/2003. *DJ*, 21 nov. 2003).

Ademais, o réu poderá suscitar, em defesa, a sua insuficiência econômica para suportar o pagamento do reajuste salarial atribuído pela sentença normativa ou convencionado entre as partes, comprovando a sua impossibilidade financeira para atender o que foi estipulado, segundo preleciona Cléber Lúcio de Almeida.⁴⁷

Nesse sentido, dispõe o artigo 5º do Decreto-Lei nº 15, de 29 de julho de 1966,⁴⁸ segundo o qual:

o acordo coletivo de trabalho ou a decisão da Justiça do Trabalho que tenha reajustado ou aumentado salários não será aplicado, no todo ou em parte, à Empresa que demonstrar, perante a mesma Justiça, a incapacidade econômica ou financeira de atender o aumento de despesa decorrente.

⁴⁵ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 67.

⁴⁶ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 398.

⁴⁷ ALMEIDA. *Direito processual do trabalho*, p. 824.

⁴⁸ BRASIL. Decreto-Lei 15, de 29 de julho de 1966.

Dessa maneira, o empregador poderá aduzir em sua defesa a impossibilidade de atender no todo ou parcialmente o aumento de despesa decorrente do que restou estabelecido na sentença normativa, ACT ou ACT.

Corroboram esse entendimento Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante,⁴⁹ os quais, apontando Wilson de Souza Campos, dizem que é perfeitamente possível discutir em sede de ação de cumprimento a incapacidade econômica ou financeira da empresa, na hipótese de a sentença normativa não ter apreciado essa questão.

Se por ventura for constatada incapacidade da empresa, esta ficará impedida de: a) distribuir lucros ou dividendos aos titulares, sócios ou acionistas; b) atribuir gratificações a diretores e gerentes ou aumentar honorários desses, na forma estabelecida nos parágrafos primeiro de segundo do artigo 5º do Decreto-Lei nº 65, de 29 de julho de 1966.

Tratando-se de ação de cumprimento, é importante ressaltar a impossibilidade da reconvenção,⁵⁰ outra modalidade de resposta do réu, com esteio no §1º do artigo 315 do CPC. Esse é o entendimento de Vitor Salino de Moura Eça.⁵¹

Nesse sentido, Ronaldo Lima Santos⁵² também explica que:

a qualidade de substituto processual do autor da ação coletiva obsta que ele figure em nome próprio em eventual lide reconvenção. As partes, autor e réu, não possuem a mesma qualidade jurídica, tendo em vista que o autor da ação de cumprimento, na condição de substituto processual de terceiros — detentor, assim, de legitimidade extraordinária —, está litigando em nome próprio, mas na defesa de interesse alheio, o que retira o cabimento da reconvenção por ausência de identidade bilateral entre autor e réu.

Compartilham dessa opinião Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante,⁵³ ao afirmarem que a reconvenção “[...] na ação de cumprimento deve ser conexa com a ação principal, ou com o fundamento da defesa, sendo vedado ao réu, em nome próprio, reconvir ao autor, quando este demandar em nome de outrem (art. 315 CPC)”.

Pontuam, ainda, que uma vez atendidos tais requisitos a reconvenção só será possível se for por iniciativa direta do empregado, e não do sindicato, na qualidade de substituto processual. Entretanto, vale ressaltar que se for considerado esse entendimento a ação será individual e não de cumprimento.

⁴⁹ JORGE NETO; CAVALCANTE. *Direito processo do trabalho*, p. 1387.

⁵⁰ Reconvenção, previsão contida no “art. 315. O réu pode reconvir ao autor no mesmo processo, toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa”.

⁵¹ EÇA. Substituição processual sindical no processo do trabalho. *Revista do TRT da 3ª Região*, p. 219-234.

⁵² SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 397.

⁵³ JORGE NETO, CAVALCANTE. *Direito processual do trabalho*, p. 1386.

Constata-se assim, segundo posições doutrinárias aqui expostas, que embora a reconvenção seja uma forma de a parte adversária da ação formular a sua pretensão contra o autor da lide, simultaneamente com a contestação, tratando-se de ação de cumprimento, esse instituto processual, previsto no artigo 315 do CPC, é incabível.

É possível concluir que a resposta do réu (empregador) está circunscrita aos critérios estabelecidos pelo artigo 872 e seu parágrafo único da CLT, que possibilitam impugnar pleitos do autor (ente sindical).

6.1 Litispêndência – Ação de cumprimento e ação individual

A rigor a disposição contida no artigo 872 e seu parágrafo único da CLT autoriza a promoção da ação de cumprimento, ao explicitar que: “Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento, na conformidade da decisão proferida, poderão os *empregados* ou seus sindicatos [...]” [grifos nossos].

Todavia, face ao que dispõe a OJ nº 188 da SDI 1 do TST, segundo a qual: “Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento” (inserida em 08.11.2000). Contudo, tal verbete não impede o empregado de propor diretamente a ação e nesse caso ter-se-á uma reclamação trabalhista individual.

Corroborando nesse sentido Carlos Henrique Bezerra Leite,⁵⁴ ao afirmar que “se for o empregado (ou empregados em litisconsórcio) autor da ação, teremos uma autêntica ação (reclamação) individual, pois o titular do direito material é o mesmo do direito da ação”.

Nota-se que é possível, tal qual antes elucidado, a promoção de ação postulando direito reconhecido em instrumento coletivo, tanto pela entidade sindical quanto pelo empregado individualmente considerado. Contudo, o aspecto a ser pontuado é se a ocorrência de duas ações postulando direito idêntico em prol do mesmo sujeito face o mesmo empregador, caracterizaria litispêndência.

Nesse caso, ao discorrer sobre o instituto da litispêndência com a ação individual, preleciona Ronaldo Lima dos Santos⁵⁵ que o entendimento jurisprudencial e doutrinário era no sentido de acolher a litispêndência na eventualidade de promoção concomitante de demandas individuais ou que envolvessem substituição processual, postulando o cumprimento do mesmo objeto. Assevera ainda que “com vistas a driblar a dificuldade formal, os séquitos desse pensamento reconheciam a existência da litispêndência com base na titularidade da pretensão material deduzida em juízo”.

Esse, porém, não é mais o entendimento da Corte Superior Trabalhista. A posição atual baseia-se nas disposições contidas no Código de Defesa do Consumidor (CDC),

⁵⁴ LEITE. *Curso processual do trabalho*, p. 1142.

⁵⁵ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 404.

ressaltando-se o princípio da intangibilidade da via individual, previsto no artigo 104. Nesse sentido, decidiu a SDI 1 do TST, de acordo com o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. LITISPENDÊNCIA. AÇÃO COLETIVA. AÇÃO INDIVIDUAL. INEXISTÊNCIA. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional entendeu, com base no artigo 104 do CDC, inexistente litispendência entre a ação coletiva ajuizada por sindicato profissional, na qualidade de substituto processual, e a ação individual proposta pelos substituídos elencados pelo reclamado. 2. Decisão em consonância com o atual entendimento da SDI-I do TST que, por ocasião do julgamento dos Embargos em Recurso de Revista nº 18800-55.2008.5.22.0003, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, passou a se manifestar no sentido de que a ação coletiva não induz litispendência para a ação individual, tendo em vista a ausência de necessária identidade subjetiva. Precedentes. (Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR-1086-02.2012.5.09.0069. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, j. 30.10.2013. *DEJT*, 14 nov. 2013).

Prossegue ainda Ronaldo Lima Santos,⁵⁶ em sua análise sobre essa questão, argumentando que o CDC⁵⁷ trata da litispendência entre a ação individual e ação coletiva (art. 104), de maneira que a proposição das duas demandas concomitantes não configura litispendência. Aduz ainda que se o autor da ação individual deixar de manifestar-se no prazo de 30 (trinta) dias, solicitando a sua suspensão, deixará de ser contemplado por eventuais benefícios concedidos na ação de cumprimento.

Logo, pode-se concluir que as normas do CDC são plenamente compatíveis com o processo do trabalho, por força do que dispõe o artigo 769 da CLT e, portanto, a litispendência, na ocorrência de demandas de caráter coletivo e individual, deve ser afastada, na esteira do atual e pacífico entendimento do Colendo TST.

7 Instrução

A audiência de instrução e julgamento da ação de cumprimento se assemelha às das reclamações trabalhistas, pois constitui ação comum. Todavia, há algumas particularidades que a difere das demais, quais sejam: em razão da substituição processual, torna-se dispensável a presença em audiência dos empregados representados pela entidade sindical, na forma estabelecida pelo *caput* do artigo 843 da CLT.

Ademais, são estabelecidas algumas restrições em relação ao alcance das matérias que poderão ser discutidas no seu âmbito, como já assinalado

⁵⁶ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 406

⁵⁷ CDC – Art. 104: “As ações coletivas, previstas nos incisos I e II do parágrafo único do artigo 81, não induzem a litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada *erga omnes* ou ultra partes que aludem os incisos II e III do artigo anterior não beneficiarão os autores das ações individuais, se não for requerida sua suspensão no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência dos autos do ajuizamento da ação coletiva”.

anteriormente. Elas encontram respaldo no parágrafo único do artigo 872 da CLT. Ao discorrer sobre os limites impostos pela norma celetista, Emílio Gonçalves⁵⁸ ressalta que há matéria de fato cuja discussão e prova se fazem necessárias. Não é bastante alegação da existência da normatização coletiva, é essencial também comprovar que o empregado pertence à categoria por ela alcançada. O referido autor argumenta ainda ser fundamental averiguar, em sede de ação de cumprimento, se a situação de cada empregado singularmente considerado equivale ao direito estabelecido na sentença normativa. A instrução processual, nesse caso, é importante, visto que apura e identifica o titular do direito pleiteado, bem como comprova o atendimento dos requisitos estabelecidos na decisão que gerou o direito postulado. Registra ainda os ensinamentos de Hugo G. Bernardes,⁵⁹ para quem:

a ação de cumprimento se assemelha, em sua instrução, ao inquérito policial: neste sabe-se que existiu uma lesão de direito e busca-se apenas identificar o infrator; quando a própria existência da lesão é duvidosa, a absolvição do réu é bastante provável; quando a existência da lesão é controversa, como é habitual, então todo o esforço probatório está comprometido com o vínculo de causalidade entre a ação ou omissão do infrator e a lesão do direito. Ora na ação de cumprimento, é preciso, antes de tudo, provar a existência da norma coletiva, o que é um ônus a mais para o autor, e não uma vantagem. Contudo, a compensação, o juízo é interessado na obediência da norma, que é sua, vale dizer: na Justiça do Trabalho a norma tem a finalidade de pôr fim a conflitos, e não suscitá-los.

Ressalvadas essas particularidades, os demais procedimentos adotados para a instrução processual são os mesmos aplicados nas reclamações trabalhistas, previstos no artigo 843 e seguintes da CLT.

Durante a realização da audiência de instrução, a defesa apresentada pelo réu poderá ser oral, em vinte minutos, ou escrita na forma estabelecida no artigo 847 da CLT, como elucidam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante.⁶⁰

O acordo na Justiça do Trabalho tem prioridade e a sua tentativa é continuamente estimulada, pois possibilita melhores resultados, além de uma prestação jurisdicional mais célere.

A norma celetista estabelece ainda como obrigatoriedade, por iniciativa judicial, pelo menos dois momentos diversos para a tentativa conciliatória, quais sejam: ao iniciar a audiência de instrução e julgamento — artigo 846 — e após a apresentação das razões finais pelas partes — artigo 850. Além desses momentos, a conciliação

⁵⁸ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 70.

⁵⁹ BERNARDES, Hugo G. *apud* GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 70.

⁶⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE. *Direito processual do trabalho*, p. 1386.

poderá ser proposta em qualquer fase em que se encontrar o processo. Verifica-se dessa maneira a importância da tentativa da conciliação, exigência a qual o magistrado condutor da ação não deverá preterir, sob pena de nulidade do processo, na forma preconizada pelo artigo 850 da CLT.

O *caput* do artigo 843 da CLT exige a presença do reclamante e do reclamado, contudo ressalva os casos de reclamações plúrimas ou ação de cumprimento, oportunidade em que os empregados poderão fazer-se representar pelo sindicato de sua categoria. Essa exigência tem por objetivo possibilitar às partes a conciliação.

No entanto, indaga Emílio Gonçalves⁶¹ se o ente sindical, na qualidade de substituto processual, teria legitimidade para firmar acordo. Ao discorrer sobre essa questão o autor ressalta o entendimento de Elimar Szaniawsky, para quem:

Ao sindicato, na qualidade de substituto processual, embora investido de poderes inseridos na cláusula *ad judicium*, em relação aos seus associados, é vedada a renúncia de direitos, bem como não é permitida a transação ou a quitação sobre os direitos dos substituídos.

Nesse sentido, Ronaldo Lima dos Santos⁶² elucida que como o “ente sindical não é o titular da pretensão material deduzida em juízo, em não sendo proprietário desses direitos, não pode efetuar atos que impliquem sua disposição ou alienação”. Prossegue o autor afirmando que o ente sindical, como substituto processual, não pode dispor dos direitos postulados em ação de cumprimento.

Portanto, mesmo considerando que por meio da transação as partes envolvidas na lide concebem concessões recíprocas, a fim de afastar o litígio entre elas, a transação na ação de cumprimento deverá ser avaliada com cautela, pois o ente sindical, na condição de substituto processual, não está legitimada para firmar qualquer espécie de acordo que implique em abdicação de direitos dos substituídos.

A propósito Vitor Salino de Moura Eça⁶³ esclarece que:

o sindicato na qualidade de substituto processual deverá ter elevadíssimo senso de oportunidade e conveniência ao entabular qualquer conciliação, devendo a controvérsia ser caracterizada pela *res dubia*, porquanto não poderá ele renunciar a direitos dos substituídos.

Essa posição é confirmada pelo TST, ao cancelar o enunciado da Súmula nº 180, que versava sobre a possibilidade do substituto processual a qualquer tempo desistir da ação, desde que comprovadamente houvesse transação (redação cancelada em 21 nov. 2003).

⁶¹ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 66.

⁶² SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 400.

⁶³ EÇA. *Substituição processual sindical no processo do trabalho*, p. 219-234.

Sendo assim, ainda que a norma celetista estabeleça a necessidade da conciliação na fase de instrução, tratando-se de ação de cumprimento tem-se uma situação peculiar, visto que nessa espécie de ação não é possível simplesmente dispor de direitos de terceiros.

8 Da sentença na ação de cumprimento

Ao conceituar sentença, Cleber Lúcio de Almeida⁶⁴ aponta Francesco Carnelutti, para quem o processo

termina com o juízo: alguém, exatamente o juiz, declara o seu pensamento acerca da razão ou da falta de razão de cada parte. Em seu modo mais simples, o resultado da jurisdição se concretiza justamente em um *dictio*, ou seja, em um dizer: declara-se um juízo do juiz [...] o juízo pronunciado pelo juiz intervém para resolver dissensão entre as partes: a hipótese do litígio de pretensão discutida, que requer a jurisdição, identifica-se precisamente pelas questões sobre as quais opera o juiz declarando sua opinião. Por isso, a decisão recebe o nome de sentença (opinião do juiz).

Destarte, concluída a fase de instrução, o julgador irá deliberar sobre as questões que lhes foram apresentadas no curso da demanda e proferir a sentença.

A atuação do juiz do trabalho nesse campo limita-se à determinação do cumprimento do conteúdo das normas coletivas, sendo “vedado, porém, questionar a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão” (parágrafo único do art. 872, CLT). No entanto, tratando-se de fatos extintivos e supervenientes à prolação da sentença normativa ensejadora da demanda, é permitida a averiguação dessas circunstâncias pelo juízo onde se processa a ação de cumprimento, segundo ensinamentos de Emílio Gonçalves.⁶⁵

Não obstante o veto expresso na norma, o magistrado poderá avaliar episódios incidentes e, ao motivar a sua decisão, aproximar-se mais da realidade, resultando daí sentenças condenatórias mais equânimes.

Considerando que a ação de cumprimento, como anteriormente salientado, é proposta com a finalidade de se obter uma decisão judicial para compelir o empregador a satisfazer as obrigações decorrentes dos instrumentos normativos, os efeitos dessa decisão condenatória, nas palavras de Ronaldo Lima dos Santos,⁶⁶ alcançam todos os “trabalhadores lesados, sejam todos os membros da categoria (art. 8º, III, CF/88) representada pelo sindicato profissional ou os empregados de um ou mais empregadores, conforme a dimensão do pedido e da causa de pedir”.

⁶⁴ ALMEIDA. *Direito processual civil*, p. 635.

⁶⁵ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 38.

⁶⁶ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 401.

A decisão judicial, nesse caso, tem eficácia *erga omnes*,⁶⁷ pois abrange toda a categoria profissional representada pela entidade sindical, na condição de substituto processual.

Há que se frisar que, prolatada a sentença, isso não significa que o processo findou, pois de tal decisão é possível interpor recurso judicial. Esse é o entendimento de Emílio Gonçalves⁶⁸ ao afirmar que

da sentença proferida em ação de cumprimento cabe recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho, nos termos do art. 895 da CLT, o qual deverá ser interposto no prazo de oito dias. O recurso terá efeito meramente devolutivo, salvo exceções previstas em lei (art. 899 da CLT).

Cabe asseverar, com isso, que embora o Estado exerça a sua função jurisdicional sempre em busca da verdade com objetivo de conhecer e atribuir o direito a quem lhe cabe, as decisões proferidas nem sempre atendem satisfatoriamente o jurisdicionado. Por essa razão, diante de eventual inconformismo, o Judiciário trabalhista oferece ao cidadão a possibilidade de recorrer das decisões judiciais a fim de submeter à instância superior a revisão das decisões proferidas, incumbindo aos julgadores daqueles órgãos a missão de confirmar ou modificar as sentenças, corrigindo possíveis falhas da instância inferior.

Desse modo, os litigantes têm a faculdade de recorrer da sentença da ação de cumprimento, exercendo assim o duplo grau de jurisdição explicado por Luiz Guilherme Marinoni, apontado por Carlos Henrique Bezerra Leite,⁶⁹ que “[...] significa ter direito a um exame do mérito da controvérsia por dois juízes distintos”.

8.1 Modificação da sentença normativa – Repercussões

As sentenças normativas são passíveis de recurso ordinário ao TST, cujo efeito é meramente devolutivo, pois essa é a regra geral, conforme disposto no artigo 899 da CLT c/c Súmula nº 393 do TST, segundo a qual:

RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, §1º, DO CPC — O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do §1º do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no §3º do art. 515 do CPC. (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 16.11.2010; Res. 169/2010, DEJT 19, 22 e 23 nov. 2010).

⁶⁷ [...] “diz respeito e todos ou em relação a todos” (SILVA. *Vocabulário jurídico*, p. 534).

⁶⁸ GONÇALVES. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*, p. 73.

⁶⁹ LEITE. *Curso processual do trabalho*, p. 680.

No entanto, essa particularidade comporta exceção, uma vez que a parte legitimada no momento da interposição do recurso tem a faculdade de requerer o efeito suspensivo da decisão prolatada pelo Tribunal Regional, com supedâneo no parágrafo primeiro do artigo 6º da Lei nº 4.725, de 13 de junho de 1965 (redação dada pela Lei nº 4.903, de 1965).

Se o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, que é a autoridade competente para apreciar a pretensão deferir o pleito, a sentença normativa só poderá ser objeto de execução após decisão definitiva do recurso ordinário, pelo TST.

Na hipótese de indeferimento de tal pedido, o ente sindical poderá imediatamente ajuizar a ação de cumprimento perante a Vara do Trabalho competente.

Na eventualidade de a sentença normativa ser totalmente reformada pelo TST durante o trâmite da ação de cumprimento, essa deverá ser extinta, sem resolução de mérito, por falta de interesse processual e pela perda do objeto (art. 267, VI, do CPC).

Todavia, se ela for sentenciada antes do julgamento final do dissídio coletivo pelo TST, poderá sobrevir contradição, porque a sentença normativa é passível de ser modificada pela Corte trabalhista, ensina Amauri Mascaro do Nascimento.⁷⁰

É possível que se processe a execução da sentença proferida na ação de cumprimento. Mas se o recurso ordinário interposto reformar a sentença normativa, isso não implicará a devolução de valores pagos em execução do julgado (§3º do art. 6º da Lei nº 4.725, de 13 de junho de 1965).

Assevera Ronaldo Lima dos Santos⁷¹ que “tal circunstância ocorre pela ausência de efeito suspensivo no recurso interposto”. Pontua ainda que se trata

de uma peculiaridade do processo trabalhista, pela qual se procede o cumprimento da execução de sentença normativa sem que esta esteja revestida pelo manto da coisa julgada material; a execução provisória, *in casu*, adorna-se com a característica definitiva, dotada de executoriedade plenamente satisfativa, sem o risco de devolução das quantias recebidas.

Francisco Antônio de Oliveira⁷² suscita a possibilidade de uma ação de cumprimento que tenha alcançado a fase executória e a parte apresenta nos autos acórdão do TST com decisão anulatória de todo o julgado ou de exclusão do benefício prestes a ser executado. Argumenta que, nesse caso, a execução perderia seu embasamento jurídico, e indica como alternativa mais razoável o sobrestamento e a extinção da execução, na forma do artigo 462 do CPC. Pontua ainda que a sentença

⁷⁰ NASCIMENTO. *Curso de direito processual do trabalho*, p. 954.

⁷¹ SANTOS. *Sindicatos e ações coletivas*, p. 388.

⁷² OLIVEIRA. Ação de cumprimento: Natureza jurídica da sentença proferida em primeiro grau pendente a norma coletiva de julgamento no TST: recurso com efeito apenas devolutivo. *Revista LTR – Legislação do Trabalho*, p. 1343-1344.

proferida em sede de ação de cumprimento pendente de recurso recebido no efeito devolutivo submete-se à condição resolutiva.

Nesse sentido:

OJ 277 – SDI 1 TST AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA, QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA. COISA JULGADA. NÃO CONFIGURAÇÃO A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico. (DJ, 11 ago. 2003)

Sendo assim, se durante a fase executória sobrevir reforma da sentença embasadora da ação de cumprimento, o processo executório perderá o seu objeto.

A Corte Superior Trabalhista também admite mandado de segurança e exceção de pré-executividade visando à extinção da execução da sentença proferida em ação de cumprimento, quando a cláusula da sentença normativa que serviu de fundamento jurídico para promoção da mencionada ação for reformada. Essa é a orientação da Súmula nº 397, *in verbis*:

AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. CABIMENTO DE MANDADO DE SEGURANÇA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 116 da SBDI-2) – Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005. Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC. (ex-OJ nº 116 da SBDI-2. DJ, 11 ago. 2003)

Todavia, cumpre evidenciar que ao decidir o dissídio coletivo a sentença normativa nele prolatada deve ser cumprida desde logo. Da mesma forma o que foi ajustado nos acordos e convenções coletivas de trabalho, caso contrário não se estará cumprindo a missão social de pacificação do conflito coletivo.

Apesar disso, é inegável que nem sempre esses comandos são realizados voluntariamente por parte dos empregadores, embora a ocorrência da violação dos mencionados preceitos seja abominável.

É fundamental que o Estado atue de forma efetiva que resulte em coibir tais abusos, utilizando-se, para tanto, da ação de cumprimento como mecanismo judicial para fazer valer o que restou estabelecido nos instrumentos normativos. Essa é uma das maneiras de evitar que as condições de trabalho da categoria profissional representada no litígio evoluam ainda mais para precarização, e inclusive de proteger o lado hipossuficiente da relação entre o trabalho e capital: o empregado.

Conclusão

Pode-se concluir que o mecanismo processual adequado para compelir o empregador a dar cumprimento às cláusulas contidas nos instrumentos coletivos, quais sejam: sentença normativa prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho em sede de dissídio coletivo, convenção coletiva de trabalho (CCT) ou o acordo coletivo de trabalho (ACT), é a ação de cumprimento.

A legitimidade para promovê-la é do ente sindical, na qualidade de substituto processual (inciso III do artigo 8º da CF/88).

Para explicar as singularidades dessa ação, fez-se necessário averiguar de forma pormenorizada o artigo 872 e seu parágrafo único da CLT, norma que originariamente amparava essa espécie de ação. Em seguida, foi analisada a Lei nº 7.701/88, que ampliou o campo de utilização desse procedimento ao possibilitar seu ajuizamento também em casos de violação de direitos constantes de convenções e acordos coletivos do trabalho.

Outras legislações importantes foram citadas ao longo do estudo como embasamento jurídico fundamental para a melhor compreensão desse instituto processual na esfera juslaboral. De igual forma, percebeu-se ser inevitável trazer à baila os entendimentos doutrinários, nem sempre uníssomos, acerca de sua natureza jurídica.

Para complementar a pesquisa procurou-se contextualizar procedimentos como a dispensa da declaração formal do trânsito em julgado da decisão do Tribunal para propositura da ação; instrução da petição inicial ao julgamento da ação; desoneração da presença em audiência dos empregados substituídos, uma vez que estes se fazem representar pelo ente sindical da respectiva categoria, evidenciando, uma vez mais, que nesse caso o substituto atua em nome próprio, mas na defesa dos direitos dos empregados substituídos.

Trata-se de procedimento processual de suma importância para a concretização dos direitos de trabalhadores, por meio do ente sindical que os representa.

Lamentavelmente, fica evidenciado que nem sempre os comandos de uma sentença normativa ou os ajustes pactuados em convenções ou acordos Coletivos de trabalho resultam na solução para o deslinde dos conflitos. Isso porque enquanto não se cumpre o que foi estabelecido nesses instrumentos a controvérsia se prolongará, não obstante a interferência estatal, no caso de acordo celebrado judicialmente e prolação de sentença normativa pela Justiça do Trabalho.

Assim, no presente estudo, apontou-se como possível solução para a concretização dos mencionados direitos e vantagens dos empregados que fizeram parte do dissídio coletivo ou das negociações coletivas o ajuizamento da ação de cumprimento, quando tais direitos não forem satisfeitos espontaneamente pelo empregador.

É valoroso ressaltar que a tutela dos direitos dos trabalhadores, objeto da ação em análise, só se completará quando for possível a integral prestação jurisdicional, que por sua vez exaurir-se-á na concretização efetiva da execução dos comandos constantes dos instrumentos coletivos.

Action of Compliance

Abstract: This article is to analyze the scope of Compliance Action under Article 872 and its sole paragraph of CLT, whereby the union entities, acting as substitute procedural seek the realization of the rights contained in normative judgment and other collective instruments when not met spontaneously by the debtor. Reality shows that most employers fail to fulfill its obligations in labor harvest. This pattern of behavior leads to the need to highlight the purpose of this action, showing that union activity center provides advocacy in the face of multiple employees of the same employer in a single demand. It is possible to use it as a way to ensure full protection of the rights of a broad occupational category, making the commands contained in the collective norms are actually realized.

Key words: Action compliance. Instrumentalization. Collective rights.

Referências

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Direito processual civil*. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

BRASIL. *Consolidação das leis trabalhistas*. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 nov. 2013.

BRASIL. Decreto Lei 15, de 29 de julho de 1966. Estabelece normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais e dá outras providências. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/DetalhaDocumento.action?id=116599>>. Acesso em: 11 dez. 2013.

BRASIL. Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 21 nov. 2013.

BRASIL. Lei 7.701, de 21 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7701.htm>. Acesso em: 09 nov. 2013.

BRASIL. Lei 8.073, de 30 de julho de 1990. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8073.htm>. Acesso em: 21 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo. RR-1086-02.2012.5.09.0069. Rel. Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma. j. 30 out. 2013. *DEJT*, 14 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 246. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 09 nov. 2013.

- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 286. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 09 nov. 2013.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 350. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 09 nov. 2013.
- CALAMANDREI, Piero. *Instituzionidi diritto processual e civile*: secondo il nuovo Códice. Padova: CEDAM, 1943. XX.
- CARNELUTTI, Francesco. *Sistema de direito processual civil*. São Paulo: Classic Book, 2000. v. 2.
- DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de instrução à ciência do direito*. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.
- EÇA, Vitor Salino de Moura. Substituição processual sindical no processo do trabalho. *Revista do TRT 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 219-234, jul./dez. 2007.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2003.
- GONÇALVES, Emilio. *Ação de cumprimento no direito brasileiro*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- JORGE NETO, Ferreira Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. t. II.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- NAHAS, Thereza Christina. *Legitimidade ativa dos sindicatos*. São Paulo: Atlas, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio. Ação de cumprimento: Natureza Jurídica da Sentença proferida em primeiro grau pendente a norma coletiva de julgamento no TST: recurso com efeito apenas devolutivo. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 59, n. 7, p. 1343-1344, jul. 1995.
- PISCO, Cláudia de Abreu Lima. *Dissídios coletivos: aspectos controvertidos e atuais*. São Paulo: LTr, 2010.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. v. 2.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualização Nagib Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. *Curso de processo do trabalho em perguntas e respostas*: n. 27. São Paulo: LTr, [s.d.].

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

LOBATO, Márcia Regina. Ação de cumprimento. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 10, p. 37-66, jan./fev. 2014.
