

## Reforma Trabalhista e do Judiciário

**Ives Gandra da Silva Martins Filho**

*Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.*

SUMÁRIO: a) Negociação coletiva e flexibilização dos direitos trabalhistas; b) Redução do poder normativo da Justiça do Trabalho; c) Estímulo à defesa coletiva de direitos – ação civil pública; d) Substituição processual ampla dos sindicatos; e) Revogação da Instrução Normativa nº 4 do TST.

### **A) NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Anunciado o resultado das *eleições presidenciais* no Brasil, no próprio dia 27 de outubro de 2002, com a vitória do candidato do Partido dos Trabalhadores LUÍS INÁCIO LULA DA SILVA, que obteve uma significativa maioria de quase 62% dos votos válidos, uma série de reflexões assomavam naturalmente à cabeça, voltadas ao *futuro das relações trabalhistas* no País e, conseqüentemente, ao campo do Direito do Trabalho.

A primeira delas refere-se ao problema da *flexibilização das normas trabalhistas*, objeto de um projeto de lei enviado pelo Governo (PL 5.483/01, aprovado pela Câmara dos Deputados, em tramitação no Senado Federal como PLC 134/01, mas que foi retirado pelo novo governo), visando a alterar o *art. 618 da CLT*, e que foi alvo de duros embates no Congresso e fora do Congresso, pela resistência da então oposição à sua aprovação, ao argumento de que se estaria a *sepultar o Direito do Trabalho*, retornando-se ao regime do liberalismo econômico pós revolução industrial.

O texto aprovado pela Câmara dos Deputados tem a seguinte redação:

“Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa de vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976 (relativa ao programa de alimentação do trabalhador), e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (relativa ao vale-transporte), a legislação tributária,

a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federal a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.” (parênteses explicativos nossos)

O objetivo da alteração do art. 618 da CLT foi o de *explicitar* melhor o que já se encontrava latente na Constituição Federal de 1988, quando admitiu a flexibilização de direitos trabalhistas mediante *negociação coletiva* em relação a *salário e jornada de trabalho* (CF, art. 7º, VI, XIII e XIV). Conforme já havíamos sustentado, se os dois principais direitos trabalhistas são passíveis de flexibilização, todos aqueles que deles decorrem, ou seja, parcelas de natureza salarial ou decorrentes da conformação da jornada de trabalho, também podem ser flexibilizados por acordos e convenções coletivas. Os próprios incisos do art. 7º da Constituição, a nosso ver, *não são cláusulas pétreas*, uma vez que o art. 60, § 4º, IV, da Constituição, ao limitar o poder de emenda aos *direitos e garantias individuais*, não abrangeu nem os *direitos coletivos* do art. 5º, nem os *direitos sociais* do art. 7º, cingindo a sua proteção a parte dos incisos do art. 5º da Constituição. Ademais, aquilo que é passível de flexibilização pelas partes, através de negociação coletiva, não pode ficar à margem de alteração pelo legislador (cf. nosso Os Direitos Fundamentais e os Direitos Sociais na Constituição de 1988 e sua Defesa, *in A Efetividade do Processo do Trabalho*, Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé (coord.), São Paulo: LTr, 1999, p. 14-22). Portanto, se a reforma proposta seria possível por via de emenda constitucional, quanto mais pela via da *lei ordinária* e de forma *menos abrangente*.

No entanto, a resistência do PT e dos sindicatos ligados à CUT à *prevalência do negociado sobre o legislado* foi de tal ordem que muitos distúrbios se verificaram, quer dentro do Congresso Nacional, quer nas ruas, com passeatas em defesa da CLT em sua integralidade. Com efeito, no dia 4 de dezembro de 2001, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o referido projeto de Lei nº 5.483/01, sendo sua aprovação noticiada na abertura da Revista LTr de dezembro/2001 nos seguintes termos:

“O projeto tem sido objeto de acirrada polêmica, quer nos meios de comunicação geral ou especializados, quer no próprio Congresso Nacional, onde o debate da matéria na Comissão de Trabalho da Câmara foi acompanhado de invasão de sindicalistas, quebra de portas, manifestações de repúdio por parte de trabalhadores, culminando com a falha do painel eletrônico do Plenário da Câmara na primeira votação, que levou ao adiamento do embate para uma semana depois.

Os adversários do projeto sustentam que a filosofia da flexibilização nele inserida constituiria verdadeira derrocada de conquistas

trabalhistas obtidas a duras penas, fragilizando-se o sistema protetivo insculpido na CLT. Ademais, num país de sindicalismo fraco, onde apenas algumas categorias melhor organizadas poderiam fazer frente à pressão econômica do setor patronal, seria uma temeridade abandonar os trabalhadores nas mãos de entidades sindicais que não têm condições de defender seus interesses de forma satisfatória.

Já os defensores do projeto têm sustentado que o princípio da flexibilização já tinha sede constitucional (CF, art. 7º, VI, XIII e XIV), limitando-se a alteração a permitir a flexibilização de normas infraconstitucionais, sem deixar de respeitar as conquistas obtidas com a Constituição de 1988, mas possibilitando que em contexto econômico de desemprego crescente e de competitividade maior entre economias globalizadas possam ser preservados postos de trabalho, em benefício do próprio trabalhador, a par de trazer de volta à economia formal os quase 50% da força de trabalho brasileira, que se encontram atualmente na informalidade. Além disso, a reforma busca a prestigiar a negociação coletiva, dando cumprimento à Convenção nº 154 da OIT e seguindo na esteira da Reforma do Judiciário, que está reduzindo o Poder Normativo da Justiça do Trabalho (PEC 29/00, que altera a CF, art. 115, §§ 2º e 4º), para estimular a negociação direta das partes." (*Revista LTr* 65-12/1413)

A depender do TST, desnecessária seria a aprovação do projeto de lei pelo Congresso Nacional, quer pelo posicionamento de seu Presidente, Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS, contrário a qualquer flexibilização, quer pela *jurisprudência* da Corte, que já tem sinalizado, independentemente da aprovação do projeto, no sentido da possibilidade de se flexibilizarem diversos direitos laborais, mediante o prestígio à negociação coletiva, conforme se pode perceber do seguinte precedente:

"ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PROPORCIONAL – VALIDADE DA NORMA COLETIVA – FLEXIBILIZAÇÃO CONSTITUCIONAL – Existindo cláusula de instrumento coletivo prevendo a proporcionalidade do pagamento do adicional de periculosidade, não há que se falar em supremacia da lei sobre a vontade das partes, ante o que dispõe o inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal. Trata-se de hipótese típica de prevalência do negociado sobre o legislado, em flexibilização autorizada pela própria Carta Política. Isso porque a redução do adicional de periculosidade à sua percepção proporcional ao tempo de exposição ao risco encontra respaldo nas hipóteses de flexibilização autorizadas pela Constituição Federal, pois se a Carta Magna admite a redução dos dois principais direitos trabalhistas, que são o salário (CF, art. 7º, VI) e a jornada de trabalho (CF, art. 7º, XIII e XIV), todos aqueles que deles decorrem também são passíveis de flexibilização. Assim, tendo o adicional de periculosidade natureza salarial e não meramente indenizatória, comporta negociação coletiva quanto aos parâmetros de sua percepção. Revista

conhecida e provida.” (RR 483120/98.6, Rel. Min. IVES GANDRA MARTINS FILHO, DJ 15.03.2002)

No entanto, tal como vista a questão da flexibilização pelo *Supremo Tribunal Federal*, a alteração legal seria necessária, uma vez que, dentro do atual quadro normativo infraconstitucional, *não tem admitido a prevalência do negociado sobre o legislado*, como se verifica do seguinte precedente:

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE (ADCT, ART. 10, II, B): INCONSTITUCIONALIDADE DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO QUE IMPÕE COMO REQUISITO PARA O GOZO DO BENEFÍCIO A COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ AO EMPREGADOR

1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse.

2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite.” (RE 234.186-3/SP, Rel. Min. SEPÚLVEDA PERTENCE, DJ 31.08.2001)

A rigor, a questão da flexibilização das normas trabalhistas, pela *quebra da rigidez* do Direito do Trabalho, segundo a qual as normas protetivas do trabalhador são sempre *indisponíveis*, já contava, antes da Carta Política de 1988, com regras atenuantes do protecionismo legal indiscriminado, para as situações de força maior pelas quais poderia passar a empresa. É exemplo disso a regra do art. 503 da *CLT*, que prevê:

“Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único. Cassados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.”

Não obstante o próprio diploma consolidado estabeleça que é a empresa quem assume os *riscos da atividade econômica* (*CLT*, art. 2º), não é menos verdade que as situações de *força maior* ou de *prejuízos devidamente comprovados* se dão com certa frequência, mormente em períodos de *recessão econômica* e de *desestabilização da economia*. Nessas conjunturas, é do interesse do próprio trabalhador *preservar o emprego*, mesmo ao sacrifício de certa parcela de seus ganhos. A situação econômica precária da empresa, muitas vezes, é do conhecimento dos seus empregados e do próprio sindicato que os representa, o que explica que concorde com a flexibilização proposta pela empresa, para *manutenção da atividade produtiva*, ainda que em níveis mais reduzidos.

Por isso, um dos dilemas do novo governo que ora assume o comando da nave “Brasil” será o de coordenar o processo legislativo quanto à *flexibilização* das relações laborais. Reconhecendo essa necessidade, estará valorizando a participação dos sindicatos na elaboração do Direito do Trabalho. Desprezando-a, estará olvidando-se de que a manutenção do sistema atual, de maior rigidez, pode inviabilizar a atividade econômica em muitos setores. Isso porque, na moderna *economia globalizada*, com os mercados internacionais abertos aos produtos nacionais, mas com nossas empresas recebendo a carga da *competitividade* dos produtos estrangeiros disputando o mercado interno, a contínua elevação dos encargos sociais no Brasil faz com que os empregos passem a ser gerados em outros países, naquilo que o Prof. IVES GANDRA MARTINS denominou de “protecionismo às avessas”, praticado por nossas autoridades econômicas.

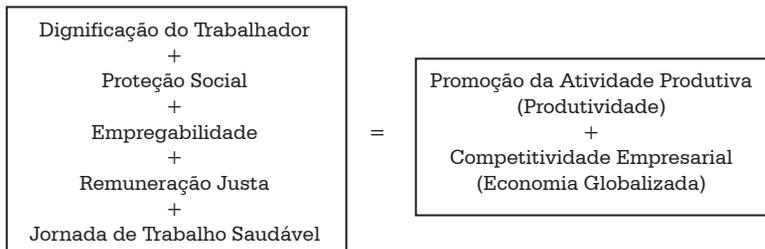
O debate não deixará de ser mais candente dentro do contexto da formação da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), que tantas controvérsias tem gerado em nosso País. Os padrões norte-americanos de remuneração dos seus empregados, sendo elevado, é compensado pelo barateamento de custos da produção pelo seu *avanço tecnológico*. Sem a generalização de acesso ao *know-how*, torna-se impossível, na prática, a adoção de padrões similares de direitos trabalhistas em todos os países que comporão o novo bloco econômico, na medida em que o produto mais barato, quer pela redução do custo “mão-de-obra”, quer pela redução do custo “tecnologia”, será aquele que se imporá e dominará o mercado, fazendo perecer empresas e trabalhadores das empresas menos preparadas para o embate econômico competitivo.

Portanto, a nosso ver, uma das *exigências* do moderno Direito Laboral é a de encontrar o *justo equilíbrio* na questão da *flexibilização* das normas trabalhistas, de forma a não inviabilizar a atividade produtiva numa economia globalizada, nem comprometer os pilares do próprio Direito do Trabalho, desguarnecendo o trabalhador numa etapa da evolução histórica em que mais necessitado se mostra da segurança oferecida pelo ordenamento jurídico estatal de defesa de seus direitos.

Para discutir a questão, o TST promoveu nos dias 8, 9 e 10 de abril de 2003 o Seminário Internacional sobre a *Flexibilização do Direito do Trabalho*, em colaboração com a Academia Nacional de Direito do Trabalho, trazendo renomados mestres do Brasil e do mundo, como os Professores JEAN-CLAUDE JAVILLIER (Professor da Universidade de Paris e Diretor de Normas da OIT) e ARTURO BONSTEIN (Doutor pela Universidade de Paris e Conselheiro da OIT) da França, WOLFGANG DAUBLER (Professor da Universidade de Bremen) da Alemanha, JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA (Professor da Universidade Complutense de Madri) da Espanha, DANIEL FUNES DE RIOJA (Vice-Presidente do Conselho de Administração da OIT) da Argentina, OSCAR ERMIDA URIARTE (Professor da Universidade da República) do Uruguai, ARNALDO SÜSSEKIND e

MOZART VICTOR RUSSOMANO (Ministros aposentados do TST), AMAURI MASCARO NASCIMENTO e CÁSSIO MESQUITA BARROS (Professores da USP) do Brasil e tantos outros.

O que se viu ao longo das exposições e dos debates foram as experiências dos vários países, mostrando os aspectos positivos e negativos da flexibilização adotada, deixando claro que a palavra “flexibilização” não pode ser *anatematizada* como *heresia social*, nem *aplaudida* como *redenção econômica*, mas contemplada como uma das várias alternativas que, conjugadas, poderão dar *equilíbrio* à difícil *equação* que conjugue adequadamente os vários fatores envolvidos nas relações trabalhistas, a saber:



O *PLC 134/01* sobre flexibilização, que tramitava no Senado Federal, de iniciativa do Poder Executivo, enviado pelo governo anterior ao Congresso Nacional e que já havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados, foi *retirado* pelo novo governo, o que, a nosso ver, não resolve a questão, uma vez que a matéria não pode deixar de ser discutida, para que se encontre uma solução satisfatória para patrões e empregados quanto às regras do jogo negocial e normativo.

## B) REDUÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse contexto de *valorização da negociação coletiva*, discutiu-se, na *Reforma do Judiciário* (PEC 29/00 do Senado Federal, relatada pelo Sen. BERNARDO CABRAL), a *redução do Poder Normativo* da Justiça do Trabalho, tendo em vista que a intervenção dos Tribunais Trabalhistas na composição dos conflitos coletivos do trabalho, mediante a imposição de novas normas de trabalho, a par do *desconhecimento* das reais condições de trabalho num determinado setor, estariam *esvaziando* o poder de negociação de empresas e sindicatos, uma vez que, em qualquer impasse, já uma das partes ajuizava *dissídio coletivo*, frustrando a consecução de uma solução autônoma do conflito.

Como o Tribunal tem *precedentes normativos* instituindo novas vantagens laborais para determinadas categorias e vinha aplicando esses precedentes, de forma genérica, a outras categorias, elevando substan-

cialmente o rol dos direitos laborais da massa trabalhadora como um todo, muitos sindicatos fugiam da negociação, esperando ver-se aquinhoados com os direitos insertos nesses precedentes, até que o TST, em 1998, cancelou 28 de seus 119 precedentes, como ápice do processo de estímulo à negociação coletiva das partes, iniciado pela jurisprudência, encabeçada pelo Min. ALMIR PAZZIANOTTO PINTO, no sentido de *extinguir* a maioria dos dissídios coletivos que chegavam em grau de recurso no TST, por *ausência de demonstração do esgotamento das tentativas de negociação coletiva* (cf. TST-RODC 93889/93.9, DJ 02.09.1994; TST-RODC 157497/95, DJ 29.09.1995).

Esvaziada, desse modo, pela própria jurisprudência, a atuação da Justiça do Trabalho na elaboração do Direito Material do Trabalho nos dissídios coletivos, com a redução prática do exercício do seu Poder Normativo, verificou-se a aprovação, pela Câmara dos Deputados, sem maiores dificuldades, do texto que ora se debate no Senado Federal, mas que já foi endossado pelo seu Relator, quanto aos *novos parâmetros da atuação das Cortes Laborais em dissídios coletivos*:

“Art. 115. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

O que se percebe, pela redação da Proposta de Emenda Constitucional, é que o *Poder Normativo* atribuído à Justiça do Trabalho restou *substancialmente reduzido*, na medida em que:

- a) apenas de *comum acordo* o dissídio coletivo poderá ser ajuizado, o que faz das Cortes Trabalhistas meros *árbitros*, pois a característica própria da arbitragem é a livre eleição das partes, mas, uma vez eleito o árbitro, sua decisão deve ser respeitada pelas partes; e
- b) os únicos *dissídios coletivos genuínos* serão aqueles propostos pelo *Ministério Público*, nos casos de *greve em serviços essenciais*, que comprometam o interesse público.

A alteração constitucional parece salutar, na medida em que se promove dentro do contexto de *valorização da composição dos conflitos*

*coletivos, de preferência diretamente pelas partes envolvidas*, que são as que melhor conhecem as condições de trabalho e a situação por que passa o setor produtivo em questão.

Por outro lado, os *impasses* na solução desses conflitos, levando à manutenção de movimentos paredistas que comprometam a prestação de serviços essenciais, têm a válvula de escape da *intervenção do Ministério Público*, em defesa da sociedade prejudicada, ajuizando o *dissídio coletivo típico*, tanto de natureza jurídica (pela declaração, ou não, da abusividade da greve), como de natureza econômica (compondo os interesses em conflito, mediante o estabelecimento das condições de trabalho que façam cessar os problemas decorrentes da prestação de serviços nas condições atuais).

### **C) ESTÍMULO À DEFESA COLETIVA DE DIREITOS – AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

Com a redução proposta para o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, haverá, naturalmente, uma maior valorização de um instrumento cujas potencialidades ainda estão sendo descobertas pela comunidade jurídica pátria, na *defesa coletiva de direitos*, que é a *ação civil pública*.

Com efeito, na evolução dos instrumentos processuais visando à *ampliação do acesso à Justiça*, houve necessidade de se quebrar os moldes tradicionais do binômio “interesse público – interesse privado”, como os únicos passíveis de defesa em juízo, pela imediata captação dos sujeitos que os detinham (a sociedade como um todo ou o indivíduo em particular), para se reconhecer uma nova gama de interesses intermediários e metaindividuais como passíveis de empolgar demandas judiciais.

Assim, tanto a Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) quanto a Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) introduziram em nosso ordenamento jurídico as figuras dos *interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*, com características próprias e distintivas uns dos outros, ainda que semelhantes, que pudessem ensejar a defesa de causas que envolvem elevado número de pessoas, sem, no entanto, afetarem a sociedade como um todo.

Os *interesses difusos*, definidos legalmente como aqueles “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato” (CDC, art. 81, parágrafo único, I), supõem a existência de uma *lesão a um bem usufruído por muitos*, sem que se possa definir previamente os lesados. Assim, as lesões ao meio ambiente, ao patrimônio histórico, artístico, estético, turístico ou paisagístico, bem como aos direitos do consumidor, são típicas lesões de caráter difuso, na medida em que o bem lesado é *indivisível* (um rio contaminado, um monumento destruído, um remédio ineficaz, um posto de trabalho com discriminação no preenchimento) e as pessoas afetadas não são passíveis

de imediata identificação, uma vez que, *potencialmente*, aqueles que utilizam os produtos de um determinado fabricante, freqüentam um determinado lugar ou ambicionam um determinado emprego, compõem o conjunto (fluido) dos afetados (ligados, pois, apenas pela *circunstância de fato* de usufruírem ou pretenderem usufruir do bem lesado) pelo descumprimento do ordenamento jurídico protetivo desses bens.

Os *interesses coletivos*, cuja definição legal os identifica como “os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base” (CDC, art. 81, parágrafo único, II), distinguem-se dos difusos pela possibilidade de *determinação do conjunto* dos potencialmente lesados, uma vez que não se ligam por mera circunstância de fato, mas por *relação jurídica*, tanto entre si (associados de um sindicato), como com a parte contrária (empregados de uma empresa).

Finalmente, quanto aos *interesses individuais homogêneos*, a lei singelamente os define como aqueles “decorrentes de origem comum” (CDC, art. 81, parágrafo único, III). Essa definição, substancialmente distinta das demais, pois não traz em seu bojo a característica da indivisibilidade, denota que, nessa hipótese, a lesão não é potencial, mas *efetiva* (empregados aidéticos dispensados por esse motivo; empregados que não receberam horas extras e que efetivamente as prestaram, quando a empresa não admite a realização de sobrejornada), a demandar uma *reparação* determinada.

Ora, justamente porque a lesão aos interesses individuais homogêneos não é apenas potencial do grupo, mas efetiva de alguns de seus membros, o CDC, ao criar essa *nova categoria jurídica* (já que os interesses difusos e coletivos já gozavam do foro de cidadania com a Lei nº 7.347/85 e com a Constituição Federal de 1988), também criou o instrumento idóneo para defendê-los em juízo, que é a *ação civil coletiva* (CDC, art. 91) que supõe a habilitação dos lesados para percepção da indenização a que fazem jus (CDC, arts. 98 e 100).

Já a *ação civil pública*, pela sua natureza de *ação cominatória* (imposição de obrigação de fazer ou não fazer, sob pena de pagamento de multa) ou *condenatória genérica* (indenização para um fundo genérico de reparação dos interesses lesados) (Lei nº 7.347/85, arts. 3º, 11 e 13), *não tem feição reparatória*, pois seria impossível a reparação individualizada de um conjunto indeterminado de lesados. Na realidade, o objetivo da ação civil pública é solucionar o problema da lesão em relação ao *futuro*, impedindo que se perpetue no tempo uma situação contrária ao ordenamento jurídico. Já à *ação civil coletiva* visa, justamente, a reparação da lesão em relação ao *passado*.

Daí que somente possam empolgar a ação civil pública os interesses difusos e coletivos, por *expressa limitação constitucional* (CF, art. 129, III).

Ao Ministério Público é cometida a defesa dos interesses individuais homogêneos, mas através de distinto instrumento processual (CF, art. 129, IX), ofertado pela lei (CDC, art. 91).

Nesses termos, decisão recente do TST reconhece a *limitação subjetiva* dos interesses a serem esgrimidos através de ação civil pública:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA – INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – ILEGITIMIDADE – Conquanto irrefutável o cabimento de ação civil pública na Justiça do Trabalho, trata-se de instituto concebido eminentemente para a tutela de interesses coletivos e difusos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Ao órgão do Ministério Público do Trabalho não é dado manejá-la em defesa de interesses individuais homogêneos, cuja metaindividualidade exsurge apenas na forma empregada para a defesa em juízo. Embora de origem comum, trata-se de direitos materialmente divisíveis, razão pela qual a reparação decorrente da lesão sofrida pelo titular do direito subjetivo é sempre apurável individualmente. Exegese que se extrai da análise conjunta dos arts. 129, inciso III, da Constituição da República de 1988 c/c 83 da Lei Complementar nº 75/93. Embargos de que não se conhece.” (E-RR 596135/99.0, Rel. Juiz Conv. GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, J. 30.09.2002)

Portanto, a ação civil pública apenas poderá desempenhar o relevante papel que se lhe atribuiu constitucionalmente, de solução dos *macroconflitos* socioeconômicos, se *desvencilhada do lastro* que se lhe busca impor, ligada à veiculação de interesses individuais homogêneos em seu bojo, com intuito reparatório. Ao que tudo indica, dois fatores têm, de algum modo, confluído para explicar uma certa repulsa ou fobia de alguns magistrados ou Cortes em relação a esse instrumento processual:

- a) *desconhecimento* de suas potencialidades e vantagens, no sentido da *redução das ações* (pela solução administrativa através de assinatura de termo de ajuste de conduta perante o Ministério Público) ou de *concentração de demandas* (substituindo milhares de ações individuais pela ação coletiva); e
- b) *manejo canhestro* de algumas ações, com postulações que *inviabilizariam o próprio processo* ou a solução mais adequada dos problemas decorrentes da lesão (pretensão de reparação direta de todos os lesados, que impede a solução gradual do problema em relação ao futuro).

O *Supremo Tribunal Federal*, em recente decisão proferida em ação civil pública por nós ajuizada (cujas principais peças, referentes ao inquérito civil público e à ação encontram-se publicadas na *Revista do Ministério Público do Trabalho*, nº 7, LTr, 1994, São Paulo, p. 57-81), reconheceu a plena legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a *defesa de interesses coletivos na Justiça do Trabalho, verbis*:

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO – TRABALHISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – 2. Acórdão que rejeitou embargos infringentes, assentando que ação civil pública trabalhista não é o meio adequado para a defesa de interesses que não possuem natureza coletiva. 3. Alegação de ofensa ao disposto no art. 129, III, da Carta Magna. Postulação de comando sentencial que vedasse a exigência de jornada de trabalho superior a 6 horas diárias. 4. A Lei Complementar nº 75/93 conferiu ao Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa, no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista. 5. Independentemente de a própria lei fixar o conceito de interesse coletivo, é conceito de Direito Constitucional, na medida em que a Carta Política dele faz uso para especificar as espécies de interesses que compete ao Ministério Público defender (CF, art. 129, III). 6. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.” (RE 213015/DF, Rel. Min. NÉRI DA SILVEIRA, DJ 24.05.2002)

Assim, a ação civil pública vai, aos poucos, após quase 10 anos de sua previsão expressa no âmbito trabalhista (Lei Complementar nº 75/93, art. 83, III), ganhando o reconhecimento judicial de sua *importância capital* para a solução rápida e ampla das macrolesões ocorridas no campo das relações laborais. No entanto, uma das *exigências* desse pleno reconhecimento e aproveitamento do meio processual ofertado é a de que, pela natureza das lesões e dos provimentos jurisdicionais postulados, deve contar com a possibilidade da *prestação jurisdicional rápida*, que a *tutela antecipada* oferece, sob pena de frustração dos objetivos que o legislador teve em mente quando concebeu estes dois instrumentos processuais: a ação civil pública e a antecipação da tutela jurisdicional.

Nesse sentido, o TST, ainda que não de forma já definitivamente pacificada, tem reconhecido a necessidade do provimento antecipatório ou liminar, para propiciar a solução das graves lesões geralmente veiculadas nas ações civis públicas. Exemplo dessa postura jurisprudencial é o seguinte acórdão, de nossa lavra:

“MANDADO DE SEGURANÇA – TUTELA ANTECIPADA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA – LEGALIDADE

1. Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada em ação civil pública sustando a intermediação fraudulenta de mão-de-obra por cooperativa, quando conta com sólido respaldo fático e jurídico, agindo o juiz dentro da estrita legalidade ao conceder a antecipação da tutela, de vez que presentes os elementos exigidos pelo art. 273 do CPC e fundamentado convenientemente o seu convencimento (CPC, art. 273, § 1º).

2. *In casu*, a ação civil pública decorreu de procedimento investigatório deflagrado por denúncia da fiscalização do trabalho quanto a empregados não registrados nas empresas fiscalizadas, que trabalhavam como ‘cooperados’. O inquérito constatou a intermediação de mão-de-obra, através da Cooperativa, quer para atividades-fim das tomadoras de serviços, quer para suas atividades-meio, mas com subordinação e pessoalidade na prestação dos serviços. Destaca-se o caso, em relação a uma das tomadoras de serviços, de dispensa dos empregados e recontração, através da Cooperativa, para

prestação dos mesmos serviços, mas com redução remuneratória. Por outro lado, algumas das empresas investigadas firmaram o termo de compromisso com o Ministério Público, reconhecendo o vínculo empregatício direto com os trabalhadores 'cooperados', assinando suas CTPSs.

3. Além da verossimilhança das alegações, retratada nesse quadro fático, fruto do procedimento investigatório, a tutela antecipada, limitada à vedação de intermediação de mão-de-obra pela cooperativa, sem impor reconhecimento de vínculo pelas tomadoras dos serviços, foi deferida em face da existência de fundado receio de dano de difícil reparação, pela exploração a que os trabalhadores estavam sendo submetidos, com sobrejornadas excessivas, sem pagamento de horas extras, férias, 13º salário e FGTS.

4. Convém destacar que a disciplina das liminares e da tutela antecipada em sede de ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em defesa de interesses coletivos, é distinta dos processos meramente individuais. Isto porque, dispondo o Ministério Público de amplo poder investigatório, instrui a ação civil pública com os autos do inquérito civil público, nos quais se oferece ampla possibilidade de defesa, justificação e composição com os inquiridos, não havendo que se falar em ausência do contraditório.

5. Ademais, a liminar e a tutela antecipada são o veículo oportuno para se dar celeridade à prestação jurisdicional nas ações de caráter coletivo, quando patente o descumprimento do ordenamento jurídico trabalhista e urgente a correção da ilegalidade, pelos efeitos danosos que provoca na sociedade. Recurso ordinário desprovido." (ROMS 746061/01.9, Rel. Min. IVES GANDRA MARTINS FILHO, DJ 13.08.2001)

Quanto à *competência funcional e territorial*, o TST, adotando a orientação do Código de Defesa do Consumidor, reconheceu que as *lesões de âmbito nacional* têm por foro de ajuizamento da ação civil pública o *Distrito Federal*, conforme o seguinte precedente:

#### "AÇÃO CIVIL PÚBLICA – COMPETÊNCIA FUNCIONAL – COMPETÊNCIA TERRITORIAL

1. Ação civil pública intentada pelo Ministério Público do Trabalho diretamente no Tribunal Superior do Trabalho visando à imposição de obrigações de fazer e de não fazer em favor de empregados de empresa de âmbito nacional.

2. A ação civil pública 'trabalhista' não é causa que se inscreve na competência originária dos Tribunais do Trabalho, pois: a) assemelha-se mais a um dissídio individual plúrimo; b) a Lei Complementar nº 75/93 deferiu ao Ministério Público do Trabalho a titularidade para a ação civil pública 'junto aos órgãos da Justiça do Trabalho' (art. 83, *caput* e inciso III); c) não há lei que cometa aos Tribunais do Trabalho tal competência, mostrando-se tecnicamente insustentável para tanto a invocação da analogia. Assim, como todo dissídio individual, deve ingressar perante uma Vara do Trabalho.

3. Na determinação da competência territorial, cumpre tomar em conta a extensão do dano, pautando-se pela incidência analógica da norma do art. 93, do Código de Defesa do Consumidor. Portanto, é competente para causa a justiça local: I – no foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando

de âmbito local; II – no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional.

4. Postulando-se na ação civil pública a emissão de provimento jurisdicional em prol de trabalhadores subaquáticos que prestam labor a empresa de âmbito nacional, em diversos pontos do território brasileiro, fixa-se a competência territorial em uma das Varas do Trabalho do Distrito Federal.

5. Declara-se, de ofício, a incompetência funcional do Tribunal Superior do Trabalho e determina-se o envio dos autos à Vara do Trabalho do Distrito Federal, a quem couber, por distribuição.” (TST, ACP 92.867/1993.1, Rel. Min. JOÃO ORESTE DALAZEN, J. 14.11.2002)

Em suma, uma das *exigências* do moderno Direito do Trabalho, a ser concretizada numa melhor e mais ampla utilização da ação civil pública, é a de ofertar instrumentos processuais capazes de, célere e abrangentemente, compor os *macroconflitos sociais* que afloram numa sociedade politicamente democrática, economicamente em desenvolvimento e socialmente pluralista.

#### D) SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL AMPLA DOS SINDICATOS

Na prática, após a edição, pelo TST, do *Enunciado nº 310*, que reduziu substancialmente as hipóteses de *substituição processual* no âmbito da Justiça do Trabalho, os sindicatos se voltaram para a utilização da ação civil pública como sucedâneo da defesa coletiva de direitos que a substituição ampla lhes permitia. No entanto, esse não é o melhor caminho para se obter o resultado esperado, já que, como visto acima, a ação civil pública não tem feição reparatória, pois só deve versar sobre interesses coletivos, não se prestando para a defesa dos interesses individuais homogêneos, que podem ser patrocinados tanto pelo Ministério Público, através da *ação civil coletiva*, quanto pelo sindicato, através das *reclamações trabalhistas* em que funcione como *substituto processual*.

A *Súmula nº 310 do TST* encontra-se assim redigida:

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – SINDICATO:

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 nºs 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 nº 7.788/89, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV – A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.703, 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 exequenda, 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.”

A *substituição processual*, como instituto jurídico, recebeu essa denominação de CHIOVENDA, como *forma extraordinária de legitimação ad processum*, através da qual se pleiteia *em nome próprio direito alheio*, desde que autorizado expressamente por lei (CPC, art. 6º).

O art. 8º, III, da *Constituição Federal*, no qual o TST não vislumbrou a figura da substituição processual, reza que:

“Art. 8º (...)

(...)

III – Ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

O *Supremo Tribunal Federal*, intérprete máximo da *Constituição Federal*, ao deparar-se com o referido dispositivo constitucional, deu-lhe *interpretação mais ampla* do que aquela ofertada pelo TST na referida súmula, entendendo que:

“A legitimação a que se refere o inciso III, do art. 8º, da *Constituição*, só pode ser a extraordinária, como veio a ser explicitado pelo art. 3º da Lei nº 8.073/90, quando dispôs que as entidades sindicais poderão atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria, como substitutos processuais.” (RE 202.063/PR, 1ª T., Rel. Min. OCTÁVIO GALLOTTI, DJ 10.10.1997)

Nesse mesmo diapasão seguem os precedentes do STF nos processos MI 3475/SC, Rel. Min. NÉRI DA SILVEIRA, Tribunal Pleno, DJ 08.04.1994 e

RE 182.543/SP, Rel. Min. CARLOS VELLOSO, DJ 07.04.1995). Tal entendimento tem sido acompanhado pelo STJ, conforme se percebe do seguinte julgado:

“RMS – SINDICATO – LEGITIMIDADE ATIVA – SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – 1. Está o Sindicato legitimado para, em nome próprio, ingressar em juízo, com pedido cautelar inominado, na defesa de interesses dos filiados, sem necessidade de prévia autorização, a teor do art. 8º, III, da Constituição Federal. 2. Recurso improvido.” (STJ, RMS 7.454/PR, 6ª T., Rel. Min. FERNANDO GONÇALVES, DJU 24.02.1997)

Ora, a *Lei nº 8.073/90*, a que se refere a decisão do STF, de lavra do Min. OCTÁVIO GALLOTTI, lei do *artigo único*, já que a nova política salarial por ela veiculada foi integralmente vetada pelo então presidente FERNANDO COLLOR, deixando, no entanto, a norma assecuratória da *substituição processual*, dispunha, nesse preceito escoteiro, que:

“Art. 3º As entidades sindicais poderão atuar como *substitutos processuais* dos integrantes da *categoria*.” (grifos nossos)

Essa *substituição processual ampla*, pelo prisma *subjetivo*, já era albergada pelo art. 8º da *Lei nº 7.788/89*.

Já o art. 3º da *Lei nº 6.708/79* limitava a *substituição processual* do sindicato aos seus *associados*, para o pleito da *correção automática de salários* prevista na política salarial do governo FIGUEIREDO, *verbis*:

“Art. 3º A correção dos valores monetários dos salários, na forma do artigo anterior, independerá de negociação coletiva e poderá ser reclamada, individualmente, pelos empregados.

(...)

§ 2º Será facultado aos *Sindicatos*, independente da outorga de poderes dos integrantes da respectiva categoria profissional, apresentar reclamação na qualidade de *substituto processual* de seus *associados*, com o objetivo de assegurar a percepção dos valores salariais corrigidos na forma do artigo anterior.” (grifos nossos)

Na mesma esteira da *Lei nº 6.708/79* seguiu o art. 3º da *Lei nº 7.238/84*, limitando a substituição processual de que cogitava para o pleito de correção salarial aos *associados* da entidade sindical.

Assim, pelo *prisma subjetivo*, relativo à amplitude dos abrangidos pela substituição processual, a legislação de política salarial mais antiga limitava-a aos *associados*, vindo a legislação mais moderna a ampliá-la para atingir toda a *categoria*, *evolução* que se fez notar justamente *após a promulgação da Carta Política de 1988*, quando incluiu em seu art. 8º, III, a defesa judicial dos interesses individuais e coletivos da *categoria* como atribuição dos sindicatos.

O problema que se coloca, além do enfoque *subjetivo*, é do *enfoque objetivo*, voltado às *questões passíveis de serem veiculadas* em ação em que

o sindicato atue como substituição processual. Além das leis de *política salarial*, as únicas hipóteses legalmente elencadas como passíveis de substituição processual são:

- a) *ação de cumprimento* de sentença normativa (CLT, art. 872, parágrafo único) ou de convenção ou acordo coletivo (Lei nº 8.984/95);
- b) cobrança de *adicional de insalubridade* (CLT, art. 195, § 2º); e
- c) recolhimento dos depósitos para o *FGTS* (Lei nº 8.036/90, art. 25).

Quanto às hipóteses legalmente previstas para a substituição processual, verifica-se igualmente que as *anteriores* à Carta Magna de 1988 contemplam apenas a substituição dos *associados* do sindicato, enquanto as *posteriores* sinalizam para a substituição de toda a *categoria*.

O *Ministério Público do Trabalho*, fazendo uso da faculdade que lhe confere o art. 83, VI, da Lei Complementar nº 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), postulou o *cancelamento da Súmula nº 310 do TST* na sua integralidade, uma vez que incompatível com a orientação traçada pela Suprema Corte, a quem compete dar a palavra final sobre a exegese dos preceitos da Carta Magna da República, no caso, ao art. 8º, III.

Levando-se em conta os elementos supra-referidos, não há como fugir de duas *conclusões*:

- a) o art. 8º, III, da Constituição Federal, contempla hipótese de *legitimação extraordinária*, reconhecida como de *substituição processual*, que abrange, sob o *enfoque objetivo*, todo e qualquer *interesse e direito individual e coletivo* e não apenas aqueles referidos em leis esparsas; e
- b) o mencionado dispositivo constitucional, bem como a legislação particular pós Constituição Federal de 1988, tratam da substituição processual sindical como abrangente de *toda a categoria*.

Num contexto constitucional de *unicidade sindical* (CF, art. 8º, II) e de imposição de *contribuição sindical* de toda a categoria ao sindicato único que a representa (CF, art. 149), esse modelo de *substituição processual ampla, geral e irrestrita*, quer quanto aos sujeitos substituídos, quer quanto às matérias veiculáveis, é *aceitável* e não compromete a atuação sindical na defesa do trabalhador.

Na realidade, o maior benefício trazido pela *substituição processual* ao trabalhador é o de descaracterizar a Justiça do Trabalho como a “Justiça do Desempregado”, para permitir que o empregado lesado durante a manutenção do vínculo empregatício possa ver defendidos seus direitos, *sem o risco da dispensa* em represália à reclamatória. Nesses casos, é o Sindicato que “dá a cara” pelo empregado e, sendo em defesa de toda a categoria, não há o risco da retaliação individualizada.

O mesmo não se pode dizer numa perspectiva de *reforma da estrutura sindical* de que há muito se cogita, para que o Brasil possa subscrever a *Convenção nº 87 da OIT*, para adotar o modelo da *liberdade sindical*, sem a garantia de fonte de recursos parafiscal aos sindicatos. Por esse prisma, o ideal seria a *substituição processual limitada aos associados* do sindicato, o que *estimularia a filiação* aos sindicatos que melhor defendessem em juízo os interesses dos trabalhadores.

Parece-nos, pois, que uma das *exigências* do novo Direito do Trabalho deve ser, justamente, a *substituição processual ampla* quanto às *matérias e restrita* quanto aos *sujeitos*, num universo sindical pautado pela liberdade de criação e filiação às entidades representativas das categorias.

Se, como anunciado recentemente, o novo governo tenciona, efetivamente, *acabar com o monopólio sindical*, visando a modernizar a estrutura sindical brasileira, deverá ter em conta o atendimento das exigências que ora sucintamente se elencam, de modo a prestigiar as *formas alternativas de composição dos conflitos laborais* (negociação coletiva e flexibilização das normas laborais) e as *ações de caráter coletivo* (ação civil pública, ação civil coletiva e substituição processual ampla), com o que se estará contribuindo substancialmente para a modernização das relações laborais em nosso País.

Daí que, na presente obra que trata substancialmente dos *dissídios coletivos*, se analisem também as demais ações que proporcionam meios de *defesa coletiva de direitos* (ação civil pública, ação civil coletiva e ação anulatória), procurando dar uma *visão ampla* do que seria o *Processo Coletivo do Trabalho* no seu sentido mais lato.

## **E) REVOGAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 4 DO TST**

No dia 20 de março de 2002, em sessão do Pleno do TST, da qual não participei (nem o Min. JOÃO ORESTE DALAZEN), decidi a Corte, acolhendo proposta do Min. FRANCISCO FAUSTO, revogar a *Instrução Normativa nº 4/TST*, editada em 1993, bem como os *dispositivos do Regimento Interno do TST* que albergavam seus comandos, e que refletiam a tendência anterior do Tribunal, em jurisprudência capitaneada pelo Min. ALMIR PAZZIANOTTO, de *restringir ao máximo* o recurso aos dissídios coletivos, de modo a estimular a negociação coletiva.

Com a revogação da referida Instrução, aplaudida por sindicatos e causídicos a eles ligados, cogita-se de uma reabertura das Cortes Laborais aos dissídios coletivos, sem a sina da *extinção sumária* da maioria deles com base em *vícios formais*.

Se, por um lado, a expectativa desses segmentos não deixa de ter fundamento *in re*, pois um dos *leitmotiv* da revogação da referida instrução foi justamente dar maior flexibilidade à apreciação dos dissídios coletivos,

deixando fluir a jurisprudência com maior liberdade, por outro, isso não significa que os dissídios coletivos carecerão de regras formais para sua tramitação, apreciação e julgamento, servindo a *jurisprudência anterior* de *sinalização* quanto ao *procedimento* a ser seguido pelas partes, ainda que passível de uma interpretação mais flexível. A quase totalidade da Instrução Normativa nº 04/93 do TST já havia *migrado para o RITST* (na esmagadora maioria dos itens, literalmente), conforme demonstra o seguinte quadro comparativo:

QUADRO COMPARATIVO		
IN 04/93	RITST/02	MATÉRIA
I	Art. 213	Ajuizamento de dissídio coletivo, após frustração da negociação coletiva
II	Art. 213, § 1º	Instituto do protesto judicial em dissídio coletivo
III	Art. 213 § 2º	Prazo de vigência do protesto judicial (30 dias)
IV	Art. 214	Legitimidade de sindicatos e empresas para propor dissídio coletivo
V	Art. 215	Legitimidade do Ministério Público para propor dissídio coletivo em caso de greve
	Art. 216	Espécies de dissídio coletivo
VI	Art. 217	Requisitos da representação para instauração do dissídio
VII	Art. 217, parágrafo único	Documentos que devem acompanhar a representação de dissídio coletivo
VIII	Art. 218	Despacho saneador no dissídio coletivo
IX	Art. 218, § 1º	Extinção do dissídio por inépcia da inicial
X	Art. 218, § 2º, e 219	Acolhimento da petição inicial, designação de audiência e definição da autoridade que a presidirá
XI	Art. 220	Contestação do dissídio, referindo as condições financeiras e da empresa e econômicas do setor produtivo
XII	Art. 220, parágrafo único	Instrução do feito, uma vez recusadas as propostas de conciliação
XIII	Art. 221	Distribuição do dissídio coletivo por sorteio
XIV	Art. 221, § 1º	Parecer do Ministério Público
XV	Art. 221, § 2º	Registro em ata de audiência de conciliação e instrução
XVI	Art. 222	Prazo para o relator examinar o dissídio coletivo
	Art. 223	Pauta preferencial para dissídio coletivo de greve
XVII	Art. 224	Forma de apreciação do dissídio (cláusula a cláusula)
XVIII	Art. 225	Ordem Judicial para atendimento das necessidades inadiáveis da população
XIX	Art. 226	Apreciação da abusividade da greve (qualificação jurídica do movimento paredista)
XX	Art. 227	Consignação de prazo para suprir deficiências da representação

QUADRO COMPARATIVO		
IN 04/93	RITST/02	MATÉRIA
XXI		Compensações de aumentos salariais
XXII		<i>Dies a quo</i> das diferenças salariais deferidas no dissídio
XXIII		Salário Normativo
XIV		Reajuste salarial do empregado admitido após a data-base
XV		<i>Dies a quo</i> do reajuste salarial quando houver protesto judicial
XVI	Arts. 228 e 229	Homologação de acordo
XXVII		Prazo para a lavratura do acórdão (10 dias)
XXVIII		Medidas de celeridade do dissídio coletivo, mesmo com férias ou licença do relator
XXIX		Vigência da Instrução Normativa (08.06.1993)

Diante da nova realidade normativa (ou melhor, da ausência dela), *não convém aos sindicatos descuidarem* do cumprimento dos requisitos que o TST, como intérprete da lei, exige para a apreciação efetiva do dissídio coletivo, segundo a Jurisprudência e a Instrução Normativa revogada, de modo a não ser surpreendido com a extinção do dissídio. De outro lado, ao contestarem um dissídio ou recorrerem da sentença normativa imposta, *não se surpreendam os empregadores* se o TST, analisando o caso concreto, não venha a tratar com tanto rigor as eventuais deficiências da representação, tendo em vista a necessidade de compor o conflito coletivo e não deixar desguarnecida a categoria, pelo vazio normativo.