

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO PROCESSO DO TRABALHO

Pedro Paulo Teixeira Manus*

Doutor em Direito do Trabalho pela PUCSP; Juiz Togado do TRT da 2ª. Região; Professor dos cursos de graduação e pós-graduação da PUCSP; Professor convidado da Faculdade de Direito de Bauru - Instituição Toledo de Ensino; Titular da cadeira n°. 75 da Academia Paulista de Direito.

I - INTRODUÇÃO

A partir da vigência da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, o tema da substituição processual ganhou expressiva importância nos tribunais trabalhistas e, por consequência, passou a merecer destaque igualmente na doutrina especializada.

* Colaboração especial do Professor Pedro Paulo Teixeira Manus, por sua nímia gentileza, homenageando e incentivando a continuidade da publicação da *Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos - Divisão Jurídica, da Instituição Toledo de Ensino.*

Notável contudo, a confusão que se faz em torno de tema até então pouco exporado entre nós. E tal fato se explica, a partir das dificuldades de identificar e distinguir direitos individuais de direitos coletivos, conceitos mais próximos dos que se ocupam do Direito do Trabalho, mas que nem aqui têm merecido tratamento adequado.

Confunde-se substituição processual com representação processual e, não raro, há quem afirme ocorrer substituição processual quando se trata de direito ou interesse difuso ou coletivo, hipóteses em que não se tem titular individualizado do direito objetivado, o que impede cogitar de substituição processual, já que não há, em tais casos, substituído individualizado, que seria o titular do direito pretendido, em nome próprio, pelo substituto.

II - CONCEITO DE SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

A substituição processual é figura do processo civil, como afirma Lopes da Costa (*Direito Processual Civil Brasileiro*, vol. I, Forense, RJ, 1959, p. 106 e segs.), que foi inicialmente estudada pelo autor alemão Koeler. Posteriormente, Chiovenda passou a adotar a denominação que hoje utilizamos.

Trata-se de hipótese em que alguém ingressa em juízo, em nome próprio, mas postulando direito de terceiro. A legitimação processual é atribuída a quem não é titular do direito reclamado. Tem o substituto capacidade de ingressar e agir em juízo em seu nome, mas defendendo direito do substituto, que é, afinal, o titular do direito em questão.

Arruda Alvim, ao distinguir a substituição processual da representação, afirma: *Na substituição processual o substituto atua em nome próprio, conquanto defenda direito de outrem. Na representação, o representante atua em nome de outrem e não em nome próprio. Por esse motivo, é o representado parte na relação, ao passo que isto não acontece com o substituído* (*Curso de Direito Processual Civil*, I, RT, SP, 1971, p. 500 e segs.).

Dáí emerge, desde logo, condição essencial para que possamos ingressar no terreno da substituição processual: que o direito objetivado seja de natureza individual.

Com efeito, se tratarmos de direito coletivo ou difuso, que são categorias de direitos coletivos, não se pode cogitar de substituição processual, como afirma Nelson Nery Jr. (anotações de aula, PUCSP, 12-8-93), com toda propriedade.

III - DIREITOS COLETIVOS, DIFUSOS E INDIVIDUAIS

HOMOGÊNEOS:

O conceito de direitos ou interesses difusos e coletivos, bem como de direitos individuais homogêneos, encontra-se no artigo 81 da Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990, que é o Código de Defesa do Consumidor. Diz o referido dispositivo legal:

Artigo 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo, individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, ou transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos para efeitos deste Código, 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;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Portanto, por força da definição legal, interesse ou direito difuso é aquele que transcende o direito individual, sendo indivisível e cujos titulares não podem ser individualizados.

Já o direito ou interesse coletivo igualmente transcende o individual e também é indivisível, mas diz respeito ao grupo que pode ser individualizado.

Exemplificativamente, no caso de um veículo que apresente defeito capaz de colocar em risco a segurança dos usuários deste tipo de veículo, podemos demonstrar os interesses difusos e coletivos. Será defesa de interesse coletivo a ação proposta visando a assegurar direito do grupo de adquirentes deste tipo de veículo, para que não sofram o prejuízo aventado. Trata-se de um grupo que pode ser individualizado. Será defesa de interesse difuso a ação que objetive resguardar direito de usuários e de terceiros que possam sofrer danos físicos ou materiais por desgoverno deste veículo.

Aqui temos um grupo indivisível, sendo, portanto, difuso o direito a ser resguardado. Trata-se de um exemplo que nos é apresentado por José Geraldo B. Filomeno em seu *Manual de Direitos do Consumidor*, Atlas, SP, 2ª. ed., p. 254.

O conceito de direitos individuais e coletivos ou difusos importa para a exata compreensão da substituição processual, porque, como vimos, só quando se trata de direitos individuais pode-se cogitar da figura processual, pois apenas aí temos um titular individualizado do direito, que é o substituído. Nos casos de direitos difusos e coletivos, não se pode, em absoluto, cogitar de substituição processual.

IV - DIREITOS COLETIVOS, DIFUSOS E INDIVIDUAIS

HOMOGÊNEOS NO DIREITO DO TRABALHO:

Como mencionamos anteriormente, os conceitos de direito coletivo e individual são mais próximos do Direito do Trabalho, porque se trata de assunto do nosso dia-a-dia. Realmente, a atuação sindical, quando diz respeito à categoria que representa, significa atuação em defesa de direito coletivo.

Casos há em que o sindicato age em defesa dos direitos de seus associados, ou mesmo dos direitos dos demais membros da categoria, mas buscando o reconhecimento de direitos individuais, quando então saímos do âmbito do direito coletivo.

Veja-se, a propósito, o artigo 195 da CLT, em seu § 2º., que contempla exatamente hipótese de atuação sindical em defesa de direitos individuais.

Já o ingresso em juízo do sindicato em matéria de dissídio coletivo, como o próprio nome expressa, diz respeito a direito coletivo do trabalho.

E aqui verificamos a convergência dos conceitos de direito coletivo em matéria trabalhista e a conceituação do artigo 81, II, do Código de Defesa do Consumidor, acima transcrito.

Temos no campo do direito coletivo um grupo individualizado, que é a categoria, mas não a soma dos indivíduos, pois estes podem nela ingressar ou deixá-la, a qualquer instante, razão por que se trata de direito coletivo e não de direitos individuais homogêneos.

Os conceitos de categoria econômica e profissional são encontrados no artigo 511 da CLT. Referido dispositivo, em seu § 1º., afirma que:

A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

O § 2º. do artigo 511 da CLT dispõe:

A similitude de condições de vida, oriunda da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Por fim, o § 3º., ainda do artigo 511 da CLT, diz que:

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Vemos, pois, que o conceito de categoria é meramente cultural, criado pelo legislador, por razões de política sindical, a fim de compartimentar a atividade associativa e de modo ao Estado poder ter maior controle sobre tal atividade.

De outra parte, sendo a categoria mera ficção jurídica, não pode ser sujeito de direito, não podendo praticar atos da vida civil. Portanto, expressa-se a categoria através do sindicato, sendo ele que lhe dá vida e expressão no mundo jurídico.

Eis por que, no âmbito do Direito do Trabalho toda vez que o sindicato age em nome da categoria ou de parte dela, mas sempre de um grupo determinado, estamos diante da defesa de interesses coletivos.

A propósito, afirma Wilson de Souza Campos Batalha:

Os interesses coletivos situam-se no meio termo entre os interesses individuais e gerais. Não são interesses de todo o povo genericamente, não são os interesses de certas e determinadas pessoas, individualmente consideradas, mas são interesses abstratos daqueles que, em determinada base territorial, exercem certas atividades profissionais ou econômicas. Tais interesses coletivos abrangem pessoas que se integram abstratamente nas categorias, independentemente da individualidade de cada uma. Em nosso sistema em vigor, os interesses coletivos são interesses sindicais de empregadores e empregados. (Direito Processual das Coletividades e Grupos, LTR, SP, 2ª. ed., p. 43).

Como já dito, o interesse coletivo é sempre interesse de um determinado grupo, consideradas as pessoas que o integram abstratamente, pois se estas forem consideradas individualmente, ou concretamente, estaremos diante de múltiplos interesses individuais (interesses homogêneos) e não de interesse coletivo.

Este conceito, do mesmo modo, vem expresso no artigo 81, III, do Código de Defesa do Consumidor.

Assim, no âmbito do Direito do Trabalho, fica clara a distinção entre direitos individuais e coletivos. Toda vez que se cogita de direitos que dizem respeito a uma categoria ou parte dela, direitos que transcendem o plano individual e que, portanto, são indivisíveis, cogitamos de direito coletivo. São expressos, normalmente, pelas cláusulas constantes de acordos ou convenções coletivas, no caso de negociação direta entre empregados e empregadores, exprimindo uma forma de autocomposição de um conflito coletivo do trabalho.

Do mesmo modo, cada cláusula de sentença normativa expressa um direito coletivo atribuído a certa categoria, em determinado espaço de tempo (prazo de vigência da norma) e em determinado espaço físico (base territorial da categoria). Trata-se de direito coletivo

expresso pela via heterônoma de solução de conflito coletivo de trabalho, que é a arbitragem compulsória pela Justiça do Trabalho.

Já o direito de um empregado, individualmente considerado, ou de um grupo de empregados, ou mesmo de todos os empregados, mas sempre considerados concretamente pertencentes a cada um, significa cogitar de direitos individuais homogêneos e nunca de direitos coletivos.

Tome-se o exemplo de uma empresa que não pagou o 13º. salário do ano de 1992 a nenhum de seus empregados. Temos neste caso vários direitos individuais trabalhistas desrespeitados e não um *direito coletivo ao 13º. salário*, como é óbvio.

O mesmo se diga quanto à pretensão judicial dos trabalhadores de recebimento do percentual de 84,32% referentes à inflação do período imediatamente anterior à entrada em vigor do chamado *Plano Collor*, que determinou, por força de medida provisória, depois transformada em lei, o não pagamento daquele percentual a todos os trabalhadores. Ainda que a medida tenha atingido a todos os trabalhadores, não se trata de direito coletivo, mas de inúmeros direitos individuais homogêneos, pois concretamente pertencentes a cada um, tendo todos a mesma origem.

V - A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO PROCESSO DO TRABALHO

Como já está claro pelo que até aqui examinamos, só se pode cogitar de substituição processual no terreno dos direitos individuais, dito homogêneos pelo artigo 81, parágrafo único, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº. 8.078/90).

No plano do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, não há regulamentação legal sobre a questão da substituição processual, daí por que temos de nos socorrer do direito processual comum.

Esta a regra aplicável, à luz do que dispõe o artigo 769 da CLT:

Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Assim, desde logo, socorremo-nos do Código de Processo Civil, que em seu artigo 6º. afirma:

Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei.

Este o entendimento que tem balizado tanto a doutrina quanto a jurisprudência em matéria de processo do trabalho. E, por consequência, restritas as hipóteses em que se tem admitido a substituição processual entre nós.

Como já referido, o artigo 195 da CLT, quando cuida da insalubridade e da periculosidade, prevê expressamente a substituição processual, pelo sindicato, de seus associados, consoante seu § 2º.

De igual modo, o artigo 872 da CLT, em seu parágrafo único, também cogita de forma expressa da substituição processual pelo sindicato, em relação a seus associados, para buscar cumprimento de norma coletiva não respeitada pelo empregador.

Mais recentemente, algumas leis, sempre cuidando de matéria salarial, autorizaram a substituição processual. A Lei nº. 6.708, de 30-10-79, que instituiu os reajustes semestrais de salário, em seu artigo 3º., § 2º., autorizava o sindicato a agir como substituto processual de todos os integrantes da categoria.

Também a Lei nº. 7.238, de 29-10-84, em seu artigo 2º., § 3º., previa expressamente a condição do sindicato de substituto processual de todos os integrantes da categoria, e não só dos associados, para cobrança de reajustes por ela instituídos e não satisfeitos.

De igual modo, assim também determinaram a Lei nº. 7.788, de 2-6-89 e a Lei nº. 8.073, de 30-7-90, sempre cuidando de matéria de política salarial. A matéria, mercê da possibilidade sublinhada pelas leis de política salarial e pelas constantes alterações neste terreno, por atos seguidos do Poder Executivo Federal, ensejou e continua ensejando formidável incremento de reclamações trabalhistas, propostas por sindicatos profissionais, sempre na qualidade de substitutos processuais, o que resulta na relevância e atualidade do tema nos tribunais do trabalho.

VI - A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Ocorre, contudo, que a jurisprudência, por seu turno, ocupou-se da questão, até o advento da Constituição Federal de 5-10-88, através de enunciados do Tribunal Superior do Trabalho, que resumem a posição a respeito, ainda porque inúmeros acórdãos regionais são encontrados, adotando variadas posições sobre o tema, que torna mais conveniente o exame do entendimento até hoje sumulado.

O Enunciado nº. 180 do TST afirma *nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha havido transação.*

E tal entendimento, sob a óptica doutrinária, apresenta-se perfeito, quanto ao fato de ser o substituído o titular do direito, como já visto, daí por que tem ele, sem dúvida, o direito de transacionar direito que é seu. Resta, porém, o exame pelo juízo quanto às condições em que a transação ocorre, de modo a evitar tentativas de fraude, tornando inócua a faculdade da substituição processual pelo sindicato, como em alguns casos verificamos na prática.

O Enunciado nº. 255 afirma: *o substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação.*

Este enunciado apenas reafirma o anterior, quanto à condição do substituído de titular do direito, o que o credencia a dispor do mesmo. Resta, porém, a observância do disposto no artigo 267, § 4º., do CPC, que condiciona a desistência à concordância da reclda., já que após contestada a reclamação tem direito à sentença de mérito.

O Enunciado nº. 271 afirma: *legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.*

Não há aqui qualquer novidade, ainda porque, como já referido, este o teor do artigo 195, § 2º. da CLT, que autoriza expressamente a substituição processual em tais casos.

E o Enunciado nº. 286 afirma: *o sindicato não é parte legítima para propor, como substituto processual, demanda que vise à observância de convenção coletiva.*

Eis aqui tese polêmica, pois a convenção coletiva é o instrumento que resulta de um processo de negociação coletiva cuja solução é encontrada pelos partícipes desta negociação, sem a intervenção de terceiro, isto é, a *autocomposição*, em oposição à *heterocomposição*, de que cogitamos anteriormente.

Assim, para determinada categoria, ou temos regendo as relações patrão-empregados uma convenção coletiva, ou uma sentença normativa. Isso porque esta última é resultado de uma negociação direta que não chegou a bom termo

Ora, se possível a substituição processual para fazer cumprir cláusula de sentença normativa, não se justifica impedi-la no caso de convenção ou acordo coletivo, cujo conteúdo, finalidade e *status* jurídico é o mesmo.

Não obstante, assim não se posiciona a jurisprudência, inclusive em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Veja-se que o Superior Tribunal de Justiça, por força da Súmula nº. 57 assim afirma:

Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de cumprimento fundada em acordo ou convenção coletiva não homologados pela Justiça do Trabalho.

Veja-se que o fundamento da referida súmula é o artigo 114 da Constituição Federal, que restringe a competência da Justiça do Trabalho à solução dos litígios decorrentes de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

Assim, porque a convenção e o acordo coletivo não são submetidos ao crivo judiciário, a competência deveria ser da Justiça Comum.

Não obstante o entendimento da E. Corte, evidente que a natureza da matéria é trabalhista, além do que sabido que de todo conveniente incrementar a solução direta dos conflitos coletivos do trabalho, motivo pelo qual haveria de ser também possível a ação de cumprimento de convenção e acordo coletivo na Justiça do Trabalho e, por conseqüência, a substituição processual pelo sindicato.

Após o advento da Constituição Federal de 5-10-88, a discussão sobre a substituição processual pelo sindicato passou a ser maior,

diante do texto do artigo 8º. da Carta Constitucional, que assim dispõe:

“Artigo 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

...

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

Trava-se verdadeira batalha na tentativa de interpretar referido dispositivo constitucional, afirmando alguns que se trata de verdadeira autorização ampla de substituição processual pelo sindicato a todos os membros da categoria, hipótese descartada por outros juristas, com veemência, até.

A propósito, Wilson de Souza Campos Batalha, em seu *Direito Processual das Coletividades e dos Grupos*, LTR, SP, 2ª. ed., p. 116, afirma: *Portanto, não paira dúvida de que o sindicato pode atuar como substituto processual dos empregados abrangidos pela categoria profissional, em dissídios individuais. Agindo por direito próprio, como substituto processual o sindicato não necessita de poderes de seus associados ou demais integrantes da categoria. A hipótese não é de representação voluntária mediante mandato.*

Em sentido oposto, posiciona-se Francisco Antônio de Oliveira em seu ensaio *Enfoques sobre o Enunciado nº. 310*, afirmando que a melhor doutrina é a que interpreta o artigo 8º., III da Constituição Federal como restritivo à substituição processual, submetendo-a aos exatos limites do artigo 6º. do Código de Processo Civil.

O Enunciado nº. 310 do TST assim afirma:

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

II - A substituição processual autorizada pelo sindicato pelas Leis nº. 6.708, de 30-10-79 e 7.238, de 29-10-84, 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 n.º 7.788/89, em seu artigo 8.º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei n.º 8.073, de 20-7-90, 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 autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

Analisemos o Enunciado n.º. 310 do TST em cada um de seus aspectos mais relevantes.

Inicialmente, ao contrário do que afirma o inciso I, temos para nós, como boa parte da doutrina, que o artigo 8.º, III, da Constituição Federal reconheceu a condição do sindicato de substituto processual de toda a categoria.

Trata-se, talvez, de reação da Corte Superior Trabalhista à avalanche de ações desta natureza a que assistimos após 5-10-88. Assim, conferiu o legislador constitucional poder político ainda maior ao sindicato profissional, gerando, talvez, este posicionamento jurisprudencial.

Temos para nós, contudo, que é preciso ler o Texto Constitucional como está posto e não como pretenderíamos que estivesse. Ao afirmar o artigo 8º., III, da Carta Constitucional que ao sindicato cabe a defesa dos direitos individuais da categoria em questões judiciais, outra coisa não disse a não ser chancelar sua condição de substituto processual.

Assim, por força da hierarquia constitucional, em matéria trabalhista, o sindicato tem legitimidade processual para agir na condição de substituto dos integrantes da categoria.

Não se pode pretender, à luz do dispositivo constitucional em exame, obstá-lo em tal faculdade com fundamento no artigo 6º. do Código de Processo Civil, como querem alguns, pois seria submeter indevidamente a Constituição à lei ordinária.

Neste sentido, já havíamos nos manifestado em *Direito do Trabalho na Nova Constituição*, Atlas, SP, 1989, p. 51:

Assim, entendemos em nível judicial devem cessar as discussões sobre a possibilidade do sindicato agir como substituto processual em questões outras que não as ações de cumprimento de norma coletiva e processos relativos à insalubridade e periculosidade, quer em nome de associados, quer em nome de outros integrantes da categoria não associados ao sindicato. Evidentemente que, a par da prerrogativa ampla de representação, coloca-se a necessidade inafastável de instrução adequada do pedido inicial, com a qualificação de todos os representados.

Tal exigência, longe de significar uma forma de limitação ao poder de representação sindical, é meio de garantir o princípio da ampla defesa, pois evidente que a reclamada haverá de examinar cada um dos substituídos, a fim de poder formular defesa abrangendo inclusive as situações peculiares de cada um, sob pena de não atender por completo o princípio do contraditório.

Eis por que entendemos que a determinação e individualização dos substituídos, constante o inciso V do Enunciado nº. 310 é correta, pois permite ampla defesa. Inexistindo, haverá o juiz de determinar seja suprida a irregularidade e, não o fazendo, aplicar-se-á a de-

terminação do artigo 284 e parágrafo único do Código de Processo Civil.

Já a afirmação do inciso VI de que o substituído poderá ingressar na ação como assistente litisconsorcial, não pode ser aceita, como enfatiza Francisco Antonio de Oliveira (op. cit). Isso porque, para que ocorra a assistência litisconsorcial, é preciso que assistido e assistente sejam titulares do direito material ou tenham o mesmo interesse no deslinde do feito, o que não ocorre no juízo trabalhista. Só o substituído é titular do direito material, além do que não tem o sindicato substituto interesse no direito material em discussão. Seu interesse limita-se, no âmbito do Direito do Trabalho, a tornar possível ao empregado acionar seu empregador, sem maior temor de represália.

Do exame dos artigos 48 e 54 do Código de Processo Civil, vê-se que, no campo do direito processual do trabalho, é incompatível a figura do assistente litisconsorcial no caso de substituição processual pelo sindicato. Ingressando o titular do direito na ação, cessa a substituição pelo sindicato.

Eis por que, em decorrência, ao substituído há de se atribuir poderes para acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização do substituto processual, como finaliza o inciso VI do Enunciado n°. 310. Há de cuidar o juízo, porém, de fiscalizar as condições em que se processam as relações entre o substituído e a reclamada, a fim de evitar eventuais fraudes ou atos ilícitos.

Correto, a nosso ver, a determinação do inciso VII de individualizar valores devidos a cada um, de modo a que se processe regularmente a liquidação e posterior execução, entregando, a final, a cada um o que é seu, permitindo à executada, também aqui amplo direito de defesa e velando para que valores não sejam pagos indevidamente a terceiros.

Por derradeiro, quanto à afirmação do inciso VIII de que indevidos honorários de advogado, no caso de substituição processual, insere-se o tema na controvérsia a respeito da revogação ou não do *jus postulandi* no processo do trabalho, do artigo 791 da CLT, pelo artigo 113 da Constituição Federal.

Ademais, se ocorrer a hipótese de assistência judiciária da Lei nº. 5.584/70, cabíveis os honorários advocatícios, embora também aqui controverso o tema nos tribunais inferiores.

VII - CONCLUSÃO

Afinal, acreditamos que há três enfoques diferentes na análise do tema referente à substituição processual pelo sindicato no âmbito do direito processual do trabalho.

Sob o plano jurídico, a nosso ver, não há como admitir outra conclusão a não ser a de que o artigo 8º., III, da Constituição Federal reconheceu ao sindicato amplos poderes de substituição processual dos interesses individuais de todos os membros da categoria que representa. Não se limita, assim, a substituição processual no processo do trabalho, por força constitucional, aos limites do artigo 6º. do Código de Processo Civil.

Um segundo ângulo, mas ainda sob o prisma jurídico, é importante ressaltar, como fez Nelson Nery Jr. (anotações de aula, PUCSP, 12-8-93) que as regras processuais contidas no nosso Código de Processo Civil dizem respeito às relações jurídicas individuais, ainda porque instrumentais do Código Civil, este também voltado às relações jurídicas individuais.

Eis aí a razão das dificuldades com que nos deparamos ao tentar enquadrar juridicamente fenômenos das relações contemporâneas, que têm expressão jurídica, como são aqueles relativos aos interesses difusos, interesses coletivos e individuais homogêneos, que solicitam proteção coletiva, ou através de instituições civis e que, por óbvio, não foram contempladas pelo legislador civil e processual civil, diante da realidade que então se lhes apresentava.

Há necessidade de novos modelos jurídicos, de modo a podermos enquadrar, satisfatoriamente, a nova realidade e os novos fenômenos sociais.

A título de ilustração, pensemos rapidamente no processo de dissídio coletivo. Constantemente, buscamos respostas a fenômenos dele decorrentes no processo civil. Então, quanto aos efeitos da sentença normativa, insistimos em afirmar que transita em julgado, em-

bora tenha vigência por prazo certo de um ano. Ademais, institutos como a preclusão, o caráter coercitivo da sentença judicial e a solução ajustada pelas partes a despeito do decidido pelo Poder Judiciário, a própria natureza da sentença normativa, são temas que sabemos não encontram resposta no processo civil, que se revela como fonte insatisfatória.

Por fim, como último ângulo de análise, no plano político, o reconhecimento do amplo poder do sindicato de substituição processual dos direitos de toda categoria afronta, sob certo aspecto, o direito individual de gestão dos seus negócios pelo empresário.

Eis aí um foco importante de resistência à leitura que reputamos correta do Texto Constitucional.

Ademais, já não é novidade a teoria da função social da empresa, mesmo entre nós. E tal fato há de levar, sem dúvida, a uma aproximação sindicato e empresa, inclusive nas questões controversas e que se tornem litigiosas, o que estimula a negociação coletiva, mas também justifica a substituição processual.

Ainda no plano político, mas sob a óptica da política judiciária, importa lembrar que a substituição processual é fator de redução do volume de feitos perante a Justiça do Trabalho, o que deveria interessar seriamente a todos os setores. É preciso pensar seriamente a respeito da efetiva agilização das soluções judiciais, o que passa sem dúvida pelo ajuizamento de menor número de feitos com alcance a um grupo maior de jurisdicionados, fatos que se expressam, mais uma vez, pelo fenômeno da substituição processual e da negociação coletiva ou a arbitragem judicial.