

ÉLISSON MIESSA



Coleção

**TRIBUNAIS
E MPU**

Coordenador
HENRIQUE CORREIA

PROCESSO DO TRABALHO

**PARA OS CONCURSOS DE TÉCNICO E ANALISTA
DE TRIBUNAIS E MPU**

**11^a
EDIÇÃO**

revista,
atualizada e
ampliada

2024



EDITORA
*Jus***PODIVM**

www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO XIX

DISSÍDIO COLETIVO

1. CONCEITO

É sabido que, no direito do trabalho, as fontes formais podem ser elaboradas pelo Estado (fontes formais heterônomas) ou pelos próprios destinatários da norma, sem a participação do Estado (fontes formais autônomas).

Dentre as fontes formais autônomas temos as convenções e os acordos coletivos em que os próprios sujeitos particulares (sindicatos e empresas) criam normas jurídicas para, em regra, ampliar o rol de direitos dos integrantes da categoria ou dos empregados de determinada empresa.

Confere-se, portanto, aos próprios sujeitos da relação, a possibilidade de negociarem e criarem normas jurídicas de observância obrigatória.

Pode acontecer de as partes não chegarem ao consenso sobre a instituição ou a interpretação de tais normas jurídicas, transferindo a um terceiro (heterocomposição) o poder de criá-las e interpretá-las.

Essa transferência pode ocorrer por meio da arbitragem, em que o “julgador” é escolhido pelas próprias partes (CF/88, art. 114, § 1º).

Pode acontecer ainda por meio da interferência estatal (Poder Judiciário), que se faz pelo ajuizamento do dissídio coletivo, entendido como o processo judicial destinado à solução de conflitos coletivos de interesses nas relações de trabalho, buscando criar e modificar normas e condições gerais de trabalho, além de declarar o alcance de uma norma jurídica¹.

Frisa-se que o dissídio coletivo não se confunde com o dissídio individual plúrimo (reclamação plúrima).

No dissídio coletivo temos **interesses abstratos** de um grupo social ou categoria, tendo, como regra, o objetivo de criar e modificar normas e condições gerais de trabalho. Não se está diante, portanto, de normas preexistentes. Já na reclamação

1. MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória*. São Paulo: LTr, 2009. p. 65.

plúrima são **interesses concretos** e individualizados que são submetidos ao Judiciário, aplicando-se as normas já previstas no ordenamento.

2. CLASSIFICAÇÃO

Embora a doutrina apresente divergência na classificação dos dissídios coletivos, adotaremos a utilizada pelo art. 241 do Regimento Interno do TST.

Desse modo, os dissídios coletivos podem ser classificados em:

a) **Dissídio econômico:** institui normas e condições de trabalho.

Esse dissídio pode estar ligado a normas:

- econômicas; ou
- sociais.

As **cláusulas econômicas**, como o próprio nome já indica, são aquelas destinadas à criação de normas com conteúdo econômico, financeiro, como é caso, por exemplo, dos reajustes salariais.

Já as **cláusulas sociais** fixam e regulam as novas condições para as relações de trabalho sem que tenham conteúdo econômico como, por exemplo, aquelas que tratam de intervalos para descanso e refeição, substituições de empregados etc.

b) **Dissídio jurídico:** busca a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

Noutras palavras, o dissídio coletivo jurídico visa a interpretar ou declarar o alcance de uma norma jurídica, que pode ser uma lei, uma convenção coletiva, um acordo coletivo, uma sentença normativa ou qualquer ato normativo.

Atente-se, porém, para o fato de que não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico (OJ nº 7 da SDC). Desse modo, quando se pretender a interpretação de uma lei formalmente considerada, o dissídio somente será admitido se a lei for aplicada especificamente a determinada categoria profissional ou econômica como, por exemplo, a lei dos portuários.

c) **Dissídio revisional:** quando destinado a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram.

d) **Dissídio de greve:** visa à declaração da abusividade ou não de determinada paralisação do trabalho decorrente de greve.

e) **Dissídio originário:** quando não existentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho.

3. PODER NORMATIVO

Conforme já estudamos, o direito do trabalho admite a instituição de normas jurídicas pelos próprios sujeitos particulares (sindicatos e empresas), o que ocorre por meio das convenções e dos acordos coletivos.

No entanto, caso as partes não cheguem ao consenso sobre a instituição de tais normas jurídicas, permite-se que seja transferido ao Poder Judiciário (Estado) o poder de instituí-las.

Surge, assim, o **poder normativo**, que é uma função **atípica** do Judiciário trabalhista de instituir normas jurídicas.

O estabelecimento de tais normas se dá por meio do **dissídio coletivo econômico, revisional ou originário**.

Portanto, o poder normativo somente tem incidência nessas modalidades de dissídio, não atingindo o dissídio jurídico ou de greve. Isso ocorre porque, no dissídio jurídico, o Poder Judiciário é provocado para interpretar uma norma jurídica trabalhista preexistente, enquanto, no dissídio de greve, ele irá declarar a abusividade ou não da greve, o que significa que em ambos os casos há função típica do Judiciário, qual seja, de julgar.

É interessante observar que, embora ainda vigente no Brasil, o poder normativo teve origem na Carta del Lavoro (Itália), no regime fascista de Mussolini, que, por ser contrário às lutas de classe, criou um mecanismo estatal para controlá-las. No entanto, tal poder já não existe na Itália desde 1945, logo após a Segunda Guerra Mundial.

Desse modo, por ser uma interferência indevida do Estado no desenvolvimento da negociação coletiva, ele é muito criticado, tendo inclusive sido restringido pela Emenda Constitucional nº 45/04, ao incluir o comum acordo, que ainda estudaremos nesse capítulo.

3.1. Limites

O poder normativo não é ilimitado, encontrando limite mínimo e máximo.

3.1.1. Limite mínimo

O Constituinte declinou o **limite mínimo** de atuação do poder normativo, quais sejam:

- as disposições mínimas legais de proteção do trabalho; e
- as convencionadas anteriormente.

Nesse sentido, o art. 114, § 2º, da CF/88:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva 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 convenionadas anteriormente. (grifo nosso)

3.1.2. Limite máximo

Quanto ao **limite máximo**, a doutrina diverge, existindo três correntes a respeito.

- **Primeira corrente (majoritária):** admite a criação de normas mais benéficas aos trabalhadores, pautadas pela conveniência e oportunidade (juízo de equidade), observando a capacidade econômica da empresa e a justa retribuição ao capital. Utiliza-se da interpretação do art. 12, § 1º, da Lei nº 12.192/01 que prevê:

§ 1º A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a **justa composição do conflito de interesse** das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade. (grifo nosso)

Ademais, o art. 766 da CLT estabelece:

Art. 766 – Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

- **Segunda corrente:** o poder normativo deve atuar:
 - a) no vazio da lei;
 - b) quando não contrarie a lei vigente ou se sobreponha a ela;
 - c) desde que as condições não estejam vedadas pela Constituição Federal;
 - d) quando a matéria tratada não esteja reservada à lei pela Constituição Federal.

Esse posicionamento foi o adotado pelo STF no julgamento do RE nº 197.911-9, tendo como relator o Ministro Octavio Gallotti, publicado no DJU, em 7.11.1997. Seria o caso, por exemplo, de se poder criar o benefício da cesta básica. Trata-se, porém, de uma única decisão que, a propósito, não é vinculante.

- **Terceira corrente (tese minoritária):** entende que o poder normativo somente poderia criar norma quando o dispositivo declinasse um conteúdo mínimo, cabendo ao Judiciário ampliá-lo. Seria o caso de ampliar o adicional de horas extras para 60%, uma vez que a Constituição garante o mínimo de 50% (CF/88, art. 7, XVI).

§ ATENÇÃO:

O Tribunal Superior do Trabalho, ao exercer o poder normativo, não pode criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais (Súmula nº 190 do TST).

4. COMPETÊNCIA

O dissídio coletivo é de **competência material** da Justiça do Trabalho (CF/88, art. 114, §§ 2º e 3º).

A **competência funcional é originária dos tribunais**, sendo definida pela extensão territorial do conflito. Assim, a competência funcional é definida da seguinte forma:

§ EXTENSÃO TERRITORIAL DO CONFLITO	§ COMPETÊNCIA
Restringir-se à jurisdição de um tribunal	TRT do local onde ocorreu o conflito (CLT, art. 677)
Extrapolar a jurisdição de um Tribunal Regional	TST, por meio da SDC (art. 2º, I, “a”, da Lei nº 7.701/88)

§ ATENÇÃO:

Existe uma única exceção: o Estado de São Paulo, que possui dois tribunais (TRT da 2ª e da 15ª Região). Nessa hipótese, se o conflito atingir a jurisdição de ambos os tribunais, o TRT da 2ª Região será o competente para o dissídio coletivo, nos termos do art. 12 da Lei nº 7.520/86.

É importante consignar que, nesse caso, não se trata de conflito de competência, mas sim de competência originária em decorrência da extensão do conflito.

4.1. Dissídio coletivo de greve de servidor público

Inicialmente, entendia-se que a competência da justiça do trabalho para o julgamento do dissídio coletivo de greve dos servidores públicos seguia a mesma interpretação do art. 114, I, da CF/88, ou seja, os celetistas de competência da justiça do trabalho e os estatutários de competência da justiça comum.

No entanto, o STF fixou tese no sentido de que “a justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de **servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas**”².

Portanto, sendo pessoa jurídica de direito público, para o E. STF a competência para julgar o dissídio coletivo de greve é da justiça comum, sendo de competência da justiça do trabalho apenas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

No caso de dissídio de greve ajuizado na justiça comum, o STF decidiu que “até a devida disciplina legislativa, devem-se definir as situações provisórias de competência constitucional para a apreciação desses dissídios no contexto

2. STF-RE 846854. Tese fixada pelo plenário do STF em 01.8.2017.

nacional, regional, estadual e municipal”³, aplicando-se analogicamente a Lei nº 7.701/88.

Desse modo, o STJ tem competência nos seguintes casos:

- 1) movimento de âmbito nacional;
- 2) movimento que atinja mais de uma região da justiça federal;
- 3) movimento que compreenda mais de uma unidade da federação (art. 2º, I, “a”, da Lei nº 7.701/1988).

Por outro lado, o Tribunal Regional Federal será competente se a controvérsia estiver ligada a servidor público federal e adstrita:

- a) a uma única região da justiça federal (aplicação analógica do art. 6º da Lei nº 7.701/1988);
- b) ao âmbito local.

Já o Tribunal de Justiça será competente para os servidores públicos estaduais e municipais quando a controvérsia estiver restrita:

- a) a uma unidade da federação (aplicação analógica do art. 6º da Lei nº 7.701/1988);
- b) ao âmbito local.

5. LEGITIMIDADE

As partes no dissídio coletivo são denominadas suscitante (quem instaura) e suscitado (em face de quem se instaura).

Para instaurar o dissídio tem (têm) legitimidade:

- 1) **sindicatos**: em regra, o dissídio coletivo é ajuizado pelos sindicatos.

No entanto, quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas **federações** correspondentes e, na falta destas, pelas **confederações** respectivas, no âmbito de sua representação (CLT, art. 857, parágrafo único).

A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 (OJ nº 15 da SDC do TST).

- 2) **empregadores**: independentemente da intervenção do sindicato patronal, quando frustrada a tentativa de entabular acordo coletivo de trabalho.

3. STF – MI 708/DF, Rel. Min. GILMAR MENDES, DJe 25.10.07.

- 3) **comissão de trabalhadores:** apenas no caso de greve e desde que não haja sindicato organizado da categoria (Lei nº 7.783/89, art. 4º, § 2º, e art. 5º).
- 4) **Ministério Público do Trabalho:** em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo (CF/88, art. 114, § 3º). Nota-se que o MPT tem legitimidade apenas para o ajuizamento do dissídio de greve como, de certa forma, já previa o art. 856, *caput*, da CLT ao estabelecer sua legitimidade “sempre que ocorrer suspensão do trabalho”. Admite-se também sua legitimidade para o dissídio revisional (CLT, art. 874, *caput*).

Frisa-se, porém, que **não** tem (têm) legitimidade:

- 1) **o presidente do TRT:** embora o art. 856 da CLT preveja a possibilidade de instauração de instância pelo presidente do TRT, a doutrina é pacífica no sentido de que tal legitimidade fere o princípio da inércia da jurisdição, não devendo ser aplicado. Ademais, entende que ele não foi recepcionado pela Constituição Federal ao incluir o comum acordo em seu art. 114, § 2º e que tal instauração seria uma forma de interferência do Estado na organização sindical, o que é vedado pelo art. 8, I, da CF/88.
- 2) **as centrais sindicais:** embora exerçam papel importante nas relações de trabalho, ainda não fazem parte da organização sindical, faltando-lhe legitimidade para a negociação coletiva e, conseqüentemente, para o ajuizamento de dissídio coletivo.

6. PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS ESPECÍFICOS

6.1. Negociação prévia

Para que o dissídio coletivo seja instaurado, é necessário que as partes, previamente, tenham tentado solucionar o conflito diretamente, de modo que o dissídio somente será admitido, se a autocomposição for frustrada, total e parcialmente. Portanto, devem ser esgotadas as tentativas de negociação coletiva para o ajuizamento do dissídio. Nesse sentido, estabelecem o art. 114, § 2º, da CF e art. 616, § 2º, da CLT:

Art. 114, § 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva 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.

Art. 616, § 2º. No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência

Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

Isso ocorre porque o dissídio coletivo é o último mecanismo de solução do conflito, devendo ser privilegiada a autocomposição.

A propósito, para o C. TST, no dissídio coletivo de greve também é indispensável a comprovação da negociação prévia, sob pena de ser considerada abusiva (OJ nº 11 da SDC do TST).

Frisa-se, por fim, que, no dissídio instaurado pelo MPT, não há exigência de tal requisito, pois se busca tutelar o interesse público.

6.2. Autorização em assembleia

O dissídio coletivo busca tutelar interesses das categorias econômica e profissional e não dos sindicatos. Desse modo, para que estes possam instaurar o dissídio, há necessidade de autorização da categoria, que se faz por meio de assembleia. Nesse sentido, a OJ nº 29 da SDC:

Orientação Jurisprudencial nº 29 da SDC do TST. Edital de convocação e ata da assembleia geral. Requisitos essenciais para instauração de dissídio coletivo

O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

Assim, nos termos do art. 859 da CLT, a representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem:

2/3 dos associados interessados na solução do dissídio coletivo	em primeira convocação
2/3 (dois terços) dos presentes	em segunda convocação

Ressalta-se, porém, que, na hipótese de dissídio de greve, o quórum é o determinado no estatuto do sindicato, por força do art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.783/89.

A propósito, parte da doutrina entende que o quórum a ser observado, em todos os casos, é o estabelecido no próprio estatuto do sindicato⁴.

§ ATENÇÃO:

A ata da assembleia de trabalhadores deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria (OJ nº 8 da SDC).

6.3. Comum acordo

O art. 114, § 2º, da CF/88 exige o comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo.

4. Para a prova de analista deve ser aplicado o quórum do art. 859 da CLT.

A doutrina entende que se trata de exigência constitucional, pois visa a estimular a negociação coletiva, além do que, no dissídio econômico, o Judiciário atua em função atípica de legislar, o que significa que tal pressuposto não viola a inafastabilidade da jurisdição.

O STF analisou a constitucionalidade da exigência do mútuo acordo entre os litigantes para o ajuizamento de dissídio coletivo e entendeu que se trata de norma procedimental, ou seja, uma condição da ação, não barreira para evitar a atuação jurisdicional. Ademais, entendeu que se trata de estímulo ao acordo de vontades entre as partes.⁵

O comum acordo pode ser:

- 1) **expresso**: quando as partes assinam em conjunto a petição inicial ou, expressamente, concordam com o ajuizamento do dissídio;
- 2) **tácito**: quando, ajuizado o dissídio, a parte contrária não se opõe na primeira oportunidade em que poderia se manifestar nos autos.

Parte da doutrina entende que tal pressuposto pode ser afastado quando houver recusa injustificada, admitindo-se, nesse caso, o suprimento judicial.

Cumpra salientar que o entendimento majoritário é no sentido de que o comum acordo não se aplica ao dissídio de greve⁶ e ao dissídio de natureza jurídica.

6.4. Época própria para ajuizamento

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos **60 dias anteriores** ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo (CLT, art. 616, § 3º).

Não observando referido prazo, perde a categoria a sua data-base, passando a sentença normativa a ter vigor a partir de sua publicação.

§ OBSERVAÇÃO:

Havendo impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial para preservação da data-base da categoria. Sendo deferido o protesto, o dissídio deverá ser ajuizado no prazo máximo de 30 dias, sob pena de perda da eficácia do protesto.

5. ADI 3423, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-151 DIVULG 17-06-2020 PUBLIC 18-06-2020.

6. TST-RO-381- 24.2014.5.17.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. 14.3.2016 (Informativo nº 130 do TST).

6.5. Fundamentação das cláusulas reivindicadas

É pressuposto indispensável à constituição válida e regular do dissídio coletivo a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria (OJ nº 32 da SDC).

6.6. Cumprimento do estatuto do sindicato

Além dos pressupostos anteriores, há necessidade de observância dos regramentos estabelecidos no estatuto do sindicato como é o caso, por exemplo, da exigência de publicação do edital de convocação da assembleia em jornal local de grande circulação.

7. PROCEDIMENTO

A petição inicial (denominada representação) do dissídio coletivo será apresentada em tantas vias quantos forem os suscitados e deverá conter:

- a) designação e qualificação dos suscitantes e dos suscitados e a natureza do estabelecimento ou do serviço;
- b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação (CLT, art. 858).

Ademais, deverá observar os pressupostos específicos elencados no tópico anterior.

§ ATENÇÃO:

A petição inicial do dissídio coletivo, obrigatoriamente, **deve ser escrita**, não se admitindo, nessa hipótese, a representação verbal (CLT, art. 856). No entanto, é admitido o *jus postulandi* (CLT, 791, § 2º).

Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o presidente do tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841 (CLT, art. 860).

É facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável (CLT, art. 861).

Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o presidente do tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio (CLT, art. 862).

Havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão (CLT, art. 863).

Da decisão de homologação não caberá nenhum recurso, salvo por parte do Ministério Público do Trabalho (Lei nº 7.701/88, art. 7º, § 5º).

Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvido o Ministério Público do Trabalho, que emitirá parecer escrito, ou protestará pelo pronunciamento oral, na audiência ou sessão de julgamento (CLT, art. 864 e art. 11 da Lei nº 7.701/88).

É interessante observar que, mesmo não havendo resposta, não se aplicam os efeitos da revelia, ou seja, não haverá a confissão ficta, pois o julgamento, no caso, será feito com base em critérios de conveniência e oportunidade.

Frisa-se que, caso haja, no decorrer do dissídio, ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se tornarem necessárias (CLT, art. 865).

A propósito, quando o dissídio ocorrer fora da sede do tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar ao juiz do trabalho local a atribuição de realizar a audiência de conciliação. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente (CLT, art. 866).

Da decisão do tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, igualmente, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados (CLT, art. 867).

8. SENTENÇA NORMATIVA

8.1. Conceito e natureza jurídica

A sentença proferida no dissídio coletivo é denominada sentença normativa, podendo criar as seguintes cláusulas:

- **econômicas:** são aquelas destinadas à instituição de normas com conteúdo econômico-financeiro. Exemplo: reajustes salariais;
- **sociais:** fixam e regulam as novas condições para as relações de trabalho sem que tenham conteúdo econômico. Exemplo: aquelas que tratam de intervalos para descanso e refeição, substituições de empregados etc.;
- **sindicais:** preveem relação entre os sindicatos e entre empresas e o sindicato como, por exemplo, a instituição de desconto de contribuição confederativa;
- **obrigacionais:** impõem obrigações entre os sindicatos envolvidos, como as que estabelecem multas pelo descumprimento da sentença normativa.

Na hipótese de dissídio econômico, a natureza da decisão é dispositiva e constitutiva, vez que institui novas condições de trabalho, ou seja, cria normas jurídicas. Nesse caso, por criar normas abstratas e gerais, a sentença tem aspecto material

de lei, diferenciando desta apenas no contexto formal. Diz-se que ela tem corpo de sentença com alma de lei.

Já no dissídio de natureza jurídica e no dissídio de greve, a natureza da sentença é declaratória, vez que interpreta determinada norma ou declara a abusividade ou não da greve.

8.2. Início da vigência

Nos termos do art. 867, parágrafo único, da CLT, a sentença normativa tem vigência:

A partir do dia imediato ao termo final da vigência da CCT ou ACT	Quando ajuizado 60 dias antes da data-base
A partir da data da publicação da sentença	Quando ajuizado depois do prazo do item anterior
A partir do ajuizamento do dissídio	Quando não existir acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa em vigor (dissídio originário)

É importante observar que o TST, por meio do **precedente normativo nº 120**, estabelece que “a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência”.

8.3. Prazo de vigência

O prazo máximo de vigência da sentença normativa é de **4 anos** (CLT, art. 868, parágrafo único).

Nada impede, porém, de o tribunal estabelecer prazos menores, o que tem ocorrido na prática, com o objetivo de estimular, nos próximos anos, os sindicatos a iniciar novas tratativas de negociação.

8.4. Extensão

Quando o dissídio coletivo for dirigido a apenas uma parte de trabalhadores, é possível a extensão da decisão, que pode ter como objetivo atingir:

- a) todos os empregados de uma empresa; ou
- b) todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do tribunal.

No primeiro caso, ou seja, quando figurar como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais

empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes (CLT, art. 868, *caput*).

Na segunda hipótese, a decisão sobre novas condições de trabalho poderá ser estendida:

- a) por solicitação de 1 ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;
- b) por solicitação de 1 ou mais sindicatos de empregados;
- c) *ex officio*, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
- d) por solicitação do Ministério Público do Trabalho⁷ (CLT, art. 869).

Nesse segundo caso (extensão aos empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do tribunal), para que a decisão possa ser estendida, torna-se preciso que concordem com a extensão da decisão:

- a) $\frac{3}{4}$ dos empregadores e $\frac{3}{4}$ dos empregados; ou
- b) os respectivos sindicatos (CLT, art. 870, *caput*).

Apresentado o dissídio, o tribunal competente marcará prazo, não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a fim de que se manifestem os interessados (CLT, art. 870, § 1º).

Ouidos os interessados e o Ministério Público do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do tribunal (CLT, art. 870, § 2º).

Sempre que o tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor (CLT, art. 871).

Diante da dificuldade do cumprimento dessas diretrizes, na prática, prefere-se o ajuizamento de novo dissídio coletivo com as partes que não participaram do dissídio anterior, buscando-se aplicar as mesmas diretrizes do processo acordado, a fim de manter a equidade e isonomia dos empregados da mesma categoria.

Por fim, cumpre destacar que os arts. 868 a 871 da CLT foram inseridos no sistema na época em que os sindicatos representavam apenas os associados, o que gerava utilidade na extensão da decisão. Nos dias atuais, os sindicatos representam os integrantes da categoria (CF/88, art. 8, III), de modo que a decisão ou o acordo firmado no dissídio coletivo atingirá todos os integrantes da categoria, associados ou não, em razão de seu efeito *erga omnes*. Perde, pois, o interesse prático a aludida extensão⁸.

7. Antiga Procuradoria da Justiça do Trabalho.

8. MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória*. São Paulo: LTr, 2009. p. 155.

9. COISA JULGADA

Há divergência na doutrina acerca da coisa julgada formada no dissídio coletivo, existindo duas correntes a respeito:

- **1ª corrente:** A sentença normativa faz **somente coisa julgada formal** já que poderá ser revista após 1 ano de sua vigência, além de ter vigência limitada no tempo. Desse modo, como a sentença normativa não é imutável, ela não faz coisa julgada material. Esse é o entendimento adotado na Súmula nº 397 do TST.
- **2ª corrente:** Ela faz **coisa julgada formal e material**. Primeiro, porque, embora temporária, a sentença normativa é imutável durante sua vigência. Segundo, porque sua modificação, após 1 ano, depende de alteração fática (CLT, art. 873), o que significa que a ação de revisão não viola a sentença normativa porque possui causa de pedir diversa (CPC/2015, art. 505), ou seja, não são ações idênticas. Terceiro, porque o próprio art. 2º, I, “c”, da Lei nº 7.701/88 assegura a ação rescisória da sentença normativa, a qual, como se sabe, pressupõe decisão capaz de formar coisa julgada material.

10. RECURSOS

A sentença normativa proferida pelo TRT está sujeita ao recurso ordinário.

Por outro lado, a sentença normativa proferida pelo TST, em competência originária, pode ser impugnada por meio dos embargos infringentes, desde que a decisão não seja unânime.

Em ambos os casos, o recurso deve ser interposto no prazo de 8 dias, sendo de competência da SDC (TST).

Sentença normativa proferida no TRT	Recurso ordinário
Sentença normativa proferida no TST	Embargos infringentes

10.1. Efeito suspensivo

No processo do trabalho, os recursos não são dotados de efeito suspensivo, tendo efeito meramente devolutivo (CLT, art. 899, *caput*).

Contudo, tratando-se de **recurso ordinário de sentença normativa, admite-se a concessão de efeito suspensivo pelo presidente do TST** (Lei nº 7.701/88, art. 7º, § 6º e art. 14 da Lei nº 10.192/01).

É interessante atentar que o § 1º do art. 6º da Lei nº 4.725/65 permitia que o presidente do TST pudesse conceder efeito suspensivo ao recurso em dissídio coletivo. Por sua vez, o art. 9º da Lei nº 7.701/88 limitou a eficácia desse efeito suspensivo a 120 dias. Em seguida, o art. 7º da Lei nº 7.788/89 vedou, em qualquer hipótese, a possibilidade de se conceder efeito suspensivo no recurso em dissídio coletivo. Essa

lei, no entanto, foi revogada pelo art. 14 da Lei nº 8.030/90, não reprecinando o art. 9º da Lei nº 7.701/88. Por fim, o art. 14 da Lei nº 10.192/01 permitiu a concessão do efeito suspensivo no recurso em dissídio coletivo, na medida e extensão conferida no despacho do presidente do TST. Com efeito, **atualmente, não há limitação temporal do efeito suspensivo** proferido no despacho do presidente do TST.

§ **ATENÇÃO:**

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu (Súmula nº 279 do TST).

11. DISSÍDIO REVISIONAL

Decorrido mais de 1 ano da vigência da sentença normativa, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis (CLT, art. 873). Trata-se da denominada cláusula *rebus sic stantibus*.

Assim, para a interposição do dissídio de revisão exigem-se dois requisitos específicos:

Sentença normativa com vigência superior a 1 ano



Cláusula *rebus sic stantibus*

A revisão poderá ser promovida por iniciativa do tribunal prolator, do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos ou de empregador(es) interessados no cumprimento da decisão (CLT, art. 874, *caput*).

Quando a revisão for promovida por iniciativa do tribunal prolator ou do Ministério Público do Trabalho, os sindicatos e o(s) empregador(es) interessados serão ouvidos no prazo de 30 dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também em igual prazo (CLT, art. 874, parágrafo único).

A revisão será julgada pelo tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvido o Ministério Público do Trabalho (CLT, art. 875).

12. DISSÍDIO COLETIVO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Cumprido salientar, de plano, que as empresas públicas e as sociedades de economia mista que explorem atividades econômicas estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas (CF/88, art. 173, § 1º, II), sendo, portanto, pessoas jurídicas de direito privado que devem adotar o regime celetista na contratação de

CAPÍTULO XXI

INFORMATIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL

1. INTRODUÇÃO

Em decorrência dos avanços tecnológicos e da informática houve necessidade de transportá-los para o processo, dando origem à informatização do processo judicial.

No processo do trabalho, sua regulamentação vem disposta na Lei nº 11.419/06, na Instrução Normativa nº 30/2007 do TST e na Resolução nº 185/2017 do CSJT. As duas primeiras versam sobre a prática de atos eletrônicos isolados (p. ex., petições, recursos etc.) e do processo eletrônico, enquanto a última contempla, exclusivamente, o processo eletrônico.

Cabe consignar que, em razão da Resolução nº 185 do CNJ, que buscou uniformizar o processo judicial eletrônico no âmbito do Poder Judiciário, houve necessidade de alterar a antiga Resolução nº 94/2012 do CSJT, sendo revogada pela Resolução nº 136/2014 do CSJT, a qual também foi revogada pela Resolução nº 185/2017 do CSJT, atualmente em vigor.

É interessante notar que quando a Instrução Normativa nº 30/2007 do TST for incompatível com a Resolução nº 185/2017 do CSJT, deverá prevalecer o disposto na resolução do CSJT, embora não se fale em revogação, porque decorrem de órgãos distintos.

Desse modo, passa-se a admitir o uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais (Lei nº 11.419/06, art. 1º).

Para melhor compreensão do processo judicial eletrônico, faz-se necessário conhecer o sentido de algumas expressões, conforme prevê o art. 2º da Lei nº 11.419/06, art. 2º da Resolução nº 185/2017 do CSJT e o art. 3º da Resolução nº 185/2013 do CNJ:

- **assinatura eletrônica:** compreende as seguintes formas de identificação inequívoca do signatário:
 - a) **assinatura digital:** baseada em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada, na forma de lei específica;
 - b) **mediante cadastro** de usuário no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos.

- **autos do processo eletrônico ou autos digitais:** conjunto de metadados e documentos eletrônicos correspondentes a todos os atos, termos e informações do processo.
- **digitalização:** processo de reprodução ou conversão de fato ou coisa, produzidos ou representados originalmente em meio não digital, para o formato digital.
- **documento digitalizado:** reprodução digital de documento originalmente físico.
- **documento digital:** documento originalmente produzido em meio digital.
- **meio eletrônico:** qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais.
- **transmissão eletrônica:** toda forma de comunicação à distância com a utilização de redes de comunicação, preferencialmente a rede mundial de computadores.
- **usuários internos:** magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como outros a que se reconhecer acesso às funcionalidades internas do Sistema, tais como estagiários e prestadores de serviço.
- **usuários externos:** partes, estagiários e membros da Advocacia e do Ministério Público, defensores públicos, peritos, leiloeiros, as sociedades de advogados, os terceiros intervenientes e outros auxiliares da justiça.
- **sistema satélite:** é o sistema periférico ao PJe, que com ele tenha relação e/ou integração negocial, funcional ou técnica e que tenha sido homologado e distribuído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para funcionamento conjunto.
- **arquivo eletrônico que utilize linguagem padronizada de marcação genérica:** corresponde a todo arquivo que, independentemente do sufixo que designe seu formato ou função que desempenhe no computador, seja capaz de descrever diversos tipos de dados, gerando metadados.

Os atos processuais terão sua produção, registro, visualização, tramitação, controle e publicação exclusivamente em meio eletrônico e serão assinados digitalmente, contendo elementos que permitam identificar o usuário responsável pela sua prática (art. 3º da Res. nº 185/2017 do CSJT).

A cópia de documento extraída dos autos digitais deverá conter elementos que permitam verificar a sua autenticidade no endereço referente à consulta pública do PJe, cujo acesso também será disponibilizado nos sítios do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) na Rede Mundial de Computadores (art. 3º, § 1º, da Res. 185/2017 do CSJT).

Os usuários são responsáveis pela exatidão das informações prestadas, quando de seu credenciamento, assim como pela guarda, sigilo e utilização da assinatura digital, não sendo oponível, em qualquer hipótese, alegação de uso indevido, nos termos da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001 (art. 3º, § 2º, da Res. 185/2017 do CSJT).

2. SISTEMA DE PETICIONAMENTO ELETRÔNICO

O sistema de peticionamento eletrônico versa sobre a prática de atos processuais, por meio eletrônico, pelas partes, advogados e peritos, o qual será feito, na Justiça do Trabalho, por meio do sistema integrado de protocolização e fluxo de documentos eletrônicos (e-DOC).

É importante salientar que o **sistema e-Doc tem aplicação nos locais que ainda não implementaram o processo judicial eletrônico (PJe)**.

Com efeito, a partir da implantação do PJe em unidade judiciária, fica vedada a utilização do e-DOC ou qualquer outro sistema de peticionamento eletrônico para o envio de petições relativas aos processos que tramitam no PJe. O descumprimento da tal determinação implicará no descarte dos documentos recebidos, que não constarão de nenhum registro e não produzirão qualquer efeito legal (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 51).

O e-DOC é um serviço de uso facultativo, disponibilizado no Portal – JT, na Internet (IN-TST nº 30/2007, art. 5º, § 1º).

O sistema do e-DOC deverá buscar identificar, dentro do possível, os casos de ocorrência de prevenção, litispendência e coisa julgada (IN-TST nº 30/2007, art. 5º, § 3º).

A parte desassistida de advogado que desejar utilizar o sistema do e-DOC deverá se cadastrar, antes, nos termos da Instrução Normativa (IN-TST nº 30/2007, art. 5º, § 4º).

As petições, acompanhadas ou não de anexos, apenas serão aceitas em formato PDF (Portable Document Format), no tamanho máximo, por operação, de 5 Megabytes. Não se admitirá o fracionamento de petição, tampouco dos documentos que a acompanham, para fins de transmissão (IN-TST nº 30/2007, art. 6º).

Atenta-se para o fato de que, no processo eletrônico, o tamanho máximo é de 10 megabytes (ato conjunto TST.CSJT.GP.SG.SETIC nº 48/2021).

O envio da petição por intermédio do e - DOC dispensa a apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas, inclusive aqueles destinados à comprovação de pressupostos de admissibilidade do recurso (IN-TST nº 30/2007, art. 7º).

Nos termos do art. 11 da IN nº 30/2007 do TST, são de exclusiva responsabilidade dos usuários:

- 1) o sigilo da assinatura digital, não sendo oponível, em qualquer hipótese, alegação de seu uso indevido;
- 2) a equivalência entre os dados informados para o envio (número do processo e unidade judiciária) e os constantes da petição remetida;
- 3) as condições das linhas de comunicação e acesso ao seu provedor da internet;
- 4) a edição da petição e anexos em conformidade com as restrições impostas pelo serviço, no que se refere à formatação e tamanho do arquivo enviado;
- 5) o acompanhamento da divulgação dos períodos em que o serviço não estiver disponível em decorrência de manutenção no sítio do tribunal.

A não obtenção, pelo usuário, de acesso ao sistema, além de eventuais defeitos de transmissão ou recepção de dados, não serve de escusa para o descumprimento dos prazos legais.

Os tribunais deverão informar, nos respectivos sítios, os períodos em que, eventualmente, o sistema esteve indisponível.

Consideram-se realizados os atos processuais por meio eletrônico no dia e hora do seu recebimento pelo sistema do e-DOC (IN-TST nº 30/2007, art. 12).

Quando a petição eletrônica for enviada para atender prazo processual, serão consideradas tempestivas as transmitidas até as 24 horas do seu último dia, na realidade, 23 horas e 59 minutos (Lei nº 11.419/06, art. 3º, parágrafo único e IN-TST nº 30/2007, art. 12, § 1º).

Incumbe ao usuário observar como referência o horário oficial de Brasília, atentando para os fusos horários existentes no país. (IN-TST nº 30/2007, art. 12, § 2º).

Não serão considerados, para efeito de tempestividade, o horário da conexão do usuário à internet, o horário do acesso ao sítio do tribunal, tampouco os horários consignados nos equipamentos do remetente e da unidade destinatária, mas o de recebimento no órgão da Justiça do Trabalho (IN-TST nº 30/2007, art. 12, § 3º).

O uso inadequado do e-DOC, que venha a causar prejuízo às partes ou à atividade jurisdicional, importa bloqueio do cadastramento do usuário, a ser determinado pela autoridade judiciária competente (IN-TST nº 30/2007, art. 13).

3. PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

3.1. Introdução

O art. 8º da Lei nº 11.419/06 permitiu que os órgãos do Poder Judiciário desenvolvessem sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de

autos total ou parcialmente digitais, utilizando, preferencialmente, a rede mundial de computadores e acesso por meio de redes internas e externas.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o processo judicial eletrônico foi, inicialmente, regulamentado pela IN nº 30/2007 do TST e pelas Resoluções nº 94/2012 e 136/2014 do CSJT, sendo atualmente regulamentado pela Resolução nº 185/2017 do CSJT.

Desse modo, a tramitação do processo judicial no âmbito da Justiça do Trabalho, a prática de atos processuais e sua representação por meio eletrônico serão realizadas, exclusivamente, por intermédio do sistema processo judicial eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe¹), regulamentado pela Resolução nº 185/2017 do CSJT.

A implantação desse sistema eletrônico (PJe) poderá ocorrer:

- I – a partir da fase de conhecimento, com a superação dos atuais sistemas de gestão das informações processuais mantidos pelo TRI; e
- II – a partir das fases de liquidação ou execução, após o trânsito em julgado do título e para os processos de classes executivas. (CSJT -Res. 185/2017, art. 50)

Ressalta-se que, as Varas do Trabalho criadas por lei e os postos avançados deverão ser instalados com a concomitante implantação do PJe (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 62).

Ademais, o Juiz da causa resolverá todas as questões relativas à utilização do PJe em cada caso concreto não previsto na Resolução nº 185/2017 e demais atos normativos referentes à matéria, ouvido previamente o Comitê Gestor Regional do PJe (CGRPJe), exceto nos casos de urgência (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 63).

O CSJT no art. 11 da Resolução nº 185/2017 declina que os manuais do PJe para todos os usuários, informações gerais das versões e informações de sistemas satélites do PJe serão divulgadas e atualizadas constantemente, inclusive para pessoas com deficiência, em sítio específico.

Diante da importância do tema e considerando que o processo judicial eletrônico já é realidade em todos os tribunais trabalhistas, passamos a analisá-lo pontualmente.

3.2. Assinatura digital

O envio de petições, de recursos e a prática de atos processuais em geral por meio eletrônico serão admitidos mediante uso de assinatura eletrônica, sendo obrigatório o credenciamento prévio no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos (Lei nº 11.419/06, art. 2º).

1. Art. 66. Fica vedada a identificação do processo judicial eletrônico (PJe) como sistema de propriedade da Justiça do Trabalho, bem como o uso da sigla “PJe-JT” (CSJT – Res. nº 185/2017).

Serão admitidas assinaturas digitais de pessoas físicas e de pessoas jurídicas, realizadas no sistema PJe ou a este destinadas, com a utilização de certificado digital A1 e A3, na forma da normatização do ICP-Brasil e nos termos da Resolução nº 185 do CNJ (Res. nº 185 do CNJ, art. 4º, § 3º).

O envio de petições, de recursos e a prática de atos processuais em geral por meio eletrônico são admitidos mediante o uso de assinatura eletrônica, sendo obrigatório o credenciamento prévio no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos (Lei nº 11.419/06, art. 2º).

É possível o acesso ao sistema por meio de utilização de usuário (login) e senha, na forma prevista no art. 7º da Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013, do Conselho Nacional de Justiça, o qual estabelece:

Art. 7º. O credenciamento dar-se-á pela simples identificação do usuário por meio de seu certificado digital e remessa do formulário eletrônico disponibilizado no portal de acesso ao PJe, devidamente preenchido e assinado digitalmente.

§ 1º. O cadastramento para uso exclusivamente através de usuário (login) e senha deverá ser realizado presencialmente, nos termos do art. 2º, § 1º, da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.

§ 2º. Alterações de dados cadastrais poderão ser feitas pelos usuários, a qualquer momento, na seção respectiva do portal de acesso ao PJe, exceto as informações cadastrais obtidas de bancos de dados credenciados, como Receita Federal, Justiça Eleitoral e OAB, que deverão ser atualizadas diretamente nas respectivas fontes.

Partes ou terceiros interessados desassistidos de advogados poderão apresentar peças processuais e documentos em papel, segundo as regras ordinárias, nos locais competentes para recebê-los, que serão inseridos nos autos eletrônicos pela unidade judiciária, em arquivo eletrônico que utilize linguagem padronizada de marcação genérica (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 4º).

É importante observar que os órgãos do Poder Judiciário deverão manter equipamentos de digitalização e de acesso à rede mundial de computadores à disposição dos interessados para distribuição de peças processuais (Lei nº 11.419/06, art. 10, § 3º).

Os órgãos do Poder Judiciário poderão realizar convênio com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ou outras associações representativas de advogados, bem como com órgãos públicos, para compartilhar responsabilidades na disponibilização de tais espaços, equipamentos e auxílio técnico presencial (CNJ – Res. nº 185/2013, art. 18, § 2º).

A Resolução nº 185/2017 estabelece que o CSJT promoverá as adequações do PJe aos termos da Resolução, inclusive quanto aos aspectos de acessibilidade, em 24

meses, contados da publicação (24.03.2017). Além disso, sem prejuízo desse prazo, o CSJT deverá promover as adequações do PJe aos termos:

I – da Resolução nº 91/2009 do CNJ que institui o Modelo de Requisitos para Sistemas Informatizados de Gestão de Processos e Documentos do Poder Judiciário (Moreq-jus); e

II – da Resolução nº 230/2016 do CNJ que orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 65).

3.3. Usuários

Os usuários terão acesso às funcionalidades do PJe, de acordo com o perfil que lhes for atribuído no sistema (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 7º).

Os usuários internos são os magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como outros a que se reconhecer acesso às funcionalidades internas do Sistema, tais como estagiários e prestadores de serviço. (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 2º, IV).

Por outro lado, os usuários externos são as partes, estagiários e membros da Advocacia e do Ministério Público, defensores públicos, peritos, leiloeiros, as sociedades de advogados, os terceiros intervenientes e outros auxiliares da justiça (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 2º, III).

A uniformização dos perfis de usuários será definida em ato do presidente do CSJT, observada a natureza de sua atuação na relação jurídico-processual e a padronização da estrutura organizacional e de pessoal dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau prevista na Resolução CSJT 296/2021 (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 7º, § 1º). É facultado aos Tribunais Regionais do Trabalho a atribuição de perfil aos usuários de forma diversa da estabelecida pelo § 1º deste artigo, quando definida em ato do Presidente do TRT respectivo, desde que ouvidos o Comitê Gestor Regional (CGRPJe) e a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do CSJT (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 7º, § 2º).

Apenas por ato do presidente do CSJT, ouvido o Comitê Gestor Nacional do PJe instalado na Justiça do Trabalho (CGNPJe), serão:

I – criadas, excluídas ou alteradas as permissões dos perfis de usuários do PJe;

II – excluídos os perfis de usuários já existentes no PJe; e

III – criados novos perfis de usuários do PJe (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 8º).

Caberá ao magistrado gestor da Unidade Judiciária definir os perfis dos servidores usuários nela lotados.

Aos estagiários apenas poderá ser atribuído o perfil “estagiário”, vedando-se qualquer outra definição.

É vedada ainda a definição de perfil de diretor, assessor ou chefe de gabinete aos usuários que não ocupam a referida função, salvo quanto a seus substitutos imediatos, excetuando-se quando os Tribunais atribuírem perfil diverso aos usuários, nos termos do art. 7º, § 2º da Res. nº 185/2017 (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 9º, *caput* e §§ 1º e 2º).

Nas localidades em que houver central de mandados o perfil de oficial de justiça deverá ser definido para os usuários que executam as atividades nas respectivas centrais (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 9º, § 3º).

O credenciamento de advogados no sistema dar-se-á pela identificação do usuário por meio de seu certificado digital e remessa do formulário eletrônico disponibilizado no portal de acesso ao PJe, devidamente preenchido e assinado digitalmente (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 5º).

O credenciamento implica a aceitação:

- I – de remessa ao usuário, pelo CSJT de pesquisas relacionadas ao uso do PJe;
- II – de remessa ao usuário, pelo PJe de informações referentes aos processos;
- III – das normas estabelecidas nesta Resolução;
- IV – das demais normas que vierem a regulamentar o uso do PJe no âmbito da Justiça do Trabalho; e
- V – da responsabilidade do credenciado pelo uso indevido da assinatura eletrônica (CSJT – Res. nº 185/2017, art. 5º, § 3º).

Atente-se para o fato de que o credenciamento de advogados não dispensa:

- I – a habilitação de todo advogado e sociedade de advogados nos autos eletrônicos em que atuarem; e
- II – a juntada de procuração para postular em Juízo, na forma do art. 104 do CPC (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 5º, § 4º).

As alterações de dados cadastrais poderão ser feitas pelos próprios usuários, a qualquer momento, utilizando a funcionalidade específica do PJe para este fim, salvo as informações cadastrais obtidas de bancos de dados credenciados, como Receita Federal, Justiça Eleitoral e OAB, que deverão ser atualizadas diretamente nas respectivas fontes (CSJT-Res. nº 185/2017, art. 5º, § 2º). O credenciamento da sociedade de advogados se dá pela remessa do formulário eletrônico disponibilizado no portal