



**SIMONE SOARES
BERNARDES**

Direito e Processo do

TRABALHO



NA **MEDIDA CERTA**
PARA
CONCURSOS

3^a Edição

revista, atualizada
e ampliada

2025



 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

AÇÕES ESPECIAIS

1. INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

1.1. Conceito

O inquérito para apuração de falta grave é uma ação específica de conhecimento, de rito especial, de iniciativa exclusiva do empregador, destinada a promover o rompimento do contrato de trabalho de determinados empregados portadores de estabilidade ou garantia de emprego.

1.2. Cabimento

O inquérito para apuração de falta grave é exigido para a rescisão contratual do:

- a) empregado portador da estabilidade decenal (art. 494 da CLT);
- b) dirigente sindical (art. 543, § 3º, da CLT, Súmula nº 197/STF e Súmula nº 379/TST);
- c) representante dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, titulares e suplentes (art. 3º, § 7º, da Lei nº 8.213/91);
- d) Diretor eleito de cooperativa de trabalho (art. 55 da Lei nº 5.764/71 - não inclui membro suplente: OJ nº 253 da SDI-1/TST).

Há ainda posicionamento no sentido de aplicação para membros do conselho curador do FGTS (TST; RR 258100-37.1995.5.02.0008).

É importante destacar que não há consenso doutrinário sobre as hipóteses de cabimento do inquérito para apuração de falta grave, existindo corrente que defende sua aplicabilidade apenas nas duas primeiras hipóteses anteriormente citadas.

A falta grave a ser apurada é aquela descrita no art. 493 da CLT, que dispõe que constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482 (hipóteses de

justa causa), quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

1.3. Prazo para ajuizamento

Quando o empregado comete um ilícito trabalhista de natureza grave, o empregador pode **suspender** seus serviços para proceder à apuração da falta respectiva.

Caso opte pela suspensão, a ação de inquérito tem que ser ajuizada no prazo de **trinta dias** após o seu início, sob pena de decadência, isto é, não poderá mais ajuizar a ação no futuro (súm. 403 do STF).

Se for ajuizado o inquérito, a suspensão perdurará até o trânsito em julgado da sentença (art. 494, parágrafo único, da CLT).

Se não for ajuizado o inquérito, a suspensão disciplinar deverá cessar após o decurso dos 30 dias, sob pena de rescisão indireta (art. 474 da CLT).

Se o empregador não suspende o empregado, pode ajuizar o inquérito a qualquer momento, desde que observado o prazo prescricional de dois anos (existe corrente doutrinária que sustenta que o prazo seria de 5 anos porque o contrato está em vigor).

Em caso de abandono de emprego, o prazo decadencial conta-se a partir do momento que o empregado pretendeu retornar (Súm. 62, TST).

1.4. Natureza jurídica

A natureza jurídica do inquérito para apuração de falta grave é **dúplice**.

Isso porque, em caso de procedência do pedido, sua natureza jurídica é constitutiva negativa, ao deferir a extinção do contrato de trabalho do empregado estável, considerando-se a data da suspensão do empregado ou, se não houve, a data da sentença (art. 494, CLT);

Contudo, afastada a falta grave, a sentença pode condenar o demandante no pagamento dos salários devidos durante o período em que o empregado ficou afastado do serviço (art. 855 da CLT).

Nessa situação, fica evidenciada a natureza de caráter **condenatório** porque será devida a reintegração no serviço, bem como o pagamento dos salários durante o período de afastamento. Nesse caso, a suspensão contratual se convola em interrupção (art. 495 da CLT).

A natureza dúplice da sentença verifica-se na condenação do autor ao pagamento dos salários do período de afastamento como consequência da improcedência, sem necessidade de reconvenção.

1.5. Procedimento

A petição inicial é por escrito e o processo é ajuizado perante a Vara do Trabalho.

O procedimento segue o rito ordinário, com a especificidade que a parte pode arrolar até **seis** testemunhas (art. 821 da CLT).

As custas são recolhidas pelo vencido e calculadas no percentual de **2%** incidente sobre o valor atribuído à causa ou sobre o valor da eventual condenação.

2. DISSÍDIO COLETIVO

2.1. Conceito

O dissídio coletivo é ação ajuizada perante o Tribunal do Trabalho, cuja finalidade é a resolução de conflitos no âmbito de **categorias**, seja profissional ou econômica, após a frustração da tentativa de negociação (CLT, art. 616, parágrafo 2º. e art. 114, parágrafo 2º. CF/88).

2.2. Classificação

Os dissídios coletivos classificam-se em:

- a) **Natureza econômica:** visam instituir normas e condições de trabalho;
- b) **Natureza jurídica:** destinam-se à interpretação de cláusulas de normas coletivas em geral;
- c) **Originários:** quando inexistente sentença normativa anterior;
- d) **De revisão:** quando destinado a reavaliar normas e condições de trabalho preexistentes;
- e) **De declaração:** sobre a paralisação do trabalhado decorrente de greve;
- f) **Mista:** além de declarar a abusividade do movimento grevista, também criam novas cláusulas que vigorarão entre as categorias.

2.3. Competência

A competência funcional para julgamento do dissídio é sempre do Tribunal Regional do Trabalho (nunca da Vara do Trabalho), em cuja jurisdição tenha ocorrido o conflito (arts. 677 e 678 da CLT e art. 6º da Lei nº 7.701/88), salvo se a base territorial do sindicato ultrapassar aquela que corresponde a de um Estado Federado.

Nesse caso, a competência originária será do Tribunal Superior do Trabalho (art. 702, I, “b”, da CLT), por intermédio da SDC, conforme determina o art. 2º, I, “a”, da Lei nº 7.701.

2.4. Legitimidade

A legitimação originária ativa para propositura do dissídio coletivo é dos sindicatos devidamente constituídos e registrados no Ministério do Trabalho.

Na ausência de sindicatos, a legitimidade ordinária é transferida para federação e, na sua ausência, para confederação respectiva (legitimidade residual).

Excepcionalmente, no caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público, atribui-se legitimidade extraordinária ao Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, da CRFB/88).

Outrossim, se as entidades sindicais se recusarem a assumir a negociação coletiva de determinada categoria profissional, autoriza-se a formação de uma **comissão de negociação** pelos próprios trabalhadores. Se não houver acordo e deflagrada a greve, admite-se, excepcionalmente, a instauração do **dissídio coletivo** (art. 5º da Lei nº 7.783/89).

A Lei nº 7.783/89, art. 8º, derogou o art. 856 da CLT e excluiu a legitimidade do presidente do Tribunal para instaurar a instância de ofício do dissídio coletivo, em caso de greve, seja originário ou de revisão.

Como suscitado (legitimidade passiva), deve figurar a empresa ou o sindicato da categoria profissional ou econômica representativo da atividade correspondente.

2.5. Pressupostos

Os pressupostos para o ajuizamento do dissídio de natureza econômica são:

- a) **tentativa anterior de negociação** art. 616, §§ 2º e 4º da CLT e art. 114, § 2º da CRFB/88;
- b) **comum acordo** (art. 114, § 2º, da CRFB/88);
- c) **Autorização da assembleia** (art. 859 da CLT).

2.6. Petição inicial

A petição inicial deverá ser escrita e atender aos requisitos estabelecidos pelos arts. 840 e 858 da CLT e art. 319 do CPC, em tantas vias quantos forem os suscitados.

Na inicial devem constar as cláusulas sugeridas e o fundamento para embasar a proposta, sob pena de extinção do feito.

A petição inicial deverá vir acompanhada da documentação necessária para a comprovação das alegações e, principalmente:

- a) do edital de convocação da assembleia geral;
- b) da ata da assembleia que autoriza o ajuizamento do dissídio;
- c) da prova de que as tentativas de negociação não obtiveram êxito;
- d) das cópias de instrumentos normativos anteriores (acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa);
- e) da pauta reivindicatória, registrada em ata (Oj n. 08 da SDC do TST)

2.7. Procedimento

O Presidente do Tribunal determina a designação de audiência para conciliação, no prazo de **10 dias**, ordenando a notificação das partes.

Na audiência de conciliação, o Presidente ouve as partes, podendo sugerir solução para o conflito. Caso seja aceita, submete à homologação do Tribunal na primeira sessão. Não sendo lavrado o acordo, submete o processo para julgamento depois da realização de diligências (art. 864 da CLT).

Não há aplicação de confissão ficta em caso de ausência da parte, porquanto não há pretensão condenatória, mas sim **constitutiva**.

A parte vencida arcará, ao final do processo de dissídio coletivo, com o pagamento das custas processuais, independentemente de intimação.

Quando a sentença normativa é proferida por um Tribunal Regional do Trabalho, cabe recurso ordinário para a SDC do TST.

Quando proferida pelo TST, em sede de competência originária, as sentenças normativas não unânimes podem ser reformadas por meio de embargos infringentes (art. 894, I, "a" da CLT e art. 2º, II, "c" da Lei nº 7.701/88).

A legitimação para interposição do recurso ordinário para atacar sentença normativa é da **parte sucumbente, além do MPT** (art. 898 da CLT).

2.8. Sentença normativa

2.8.1. Conceito e natureza jurídica

A sentença proferida no dissídio coletivo, denominada sentença normativa, é ato judicial na sua forma, mas tem natureza jurídica **normativa** em seu conteúdo.

Em outras palavras, a sentença normativa possui natureza jurídica de lei, em sentido amplo, em face de suas características de abstratividade, generalidade e coercibilidade.

A sentença normativa, além de solucionar o conflito coletivo de trabalho, cria **melhores condições** de labor para os empregados ou mantém aquelas estabelecidas anteriormente por instrumentos normativos negociados ou mesmo sentenças normativas pretéritas, vinculando os integrantes da categoria profissional e econômica, cujo sindicato representativo tiver ocupado um dos polos da relação processual.

A sentença normativa não pode fixar condições de trabalho inferiores ao patamar anterior instituído por uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme preceito contido na parte final do art. 114, § 2º da CF/88.

2.8.2. Período de vigência

O período de vigência da sentença normativa é de, no máximo, **4 anos**.

O início da vigência dá-se da seguinte maneira:

- a) se o dissídio for ajuizado dentro de sessenta dias que antecedem o final da vigência da sentença normativa, do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho → a valer a partir do dia imediato ao termo final de vigência da norma coletiva;

- b) se ajuizado fora do prazo anterior, em caso de existência de norma coletiva anterior: a partir de sua publicação;
- c) se não existir norma coletiva anterior → a partir do ajuizamento.

2.8.3. Extensão da sentença normativa

Em regra, a sentença normativa atinge as categorias envolvidas.

Em alguns casos, a sentença normativa atinge somente parte dos empregados, sendo que, para estender seus efeitos a todos os empregados da categoria será necessário:

- a) solicitação ou de ofício;
- b) concordância de $\frac{3}{4}$ dos empregados e empregadores.

2.8.4. Efeitos

As decisões normativas proferidas em sede de dissídio coletivo de natureza econômica têm eficácia imediata, mesmo no caso de interposição de recurso para instância superior, em face do seu caráter meramente devolutivo.

Logo, não há necessidade de se aguardar o trânsito em julgado da sentença normativa para que os integrantes das categorias profissionais ou econômicas possam exigir as condutas de comportamento nela estabelecidas, por intermédio da ação de cumprimento.

Entretanto, se a decisão normativa se encontra pendente de recurso, o processo ajuizado pelo empregado ou pelo sindicato em ação de cumprimento está sujeito a uma condição resolutiva, que é a manutenção da sentença normativa pelo órgão *ad quem*.

Caso ocorra a extinção do processo sem a resolução do mérito ou a modificação da sentença normativa pelo TST, desaparece o direito do autor da ação individual, o que afasta qualquer alegação de coisa julgada.

Assim, a coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso.

Modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico.

Se já houve trânsito em julgado da sentença normativa, tem-se a eficácia **plena** do seu conteúdo.

2.9. Revisão

Os dissídios nos quais são fixadas as condições de trabalho poderão ser objeto de revisão após um ano, desde que tenham havido modificações das condições, tornando-se injustas ou inaplicáveis.

Trata-se do dissídio coletivo **revisional** (art. 873 da CLT) que materializa a aplicação da cláusula *rebus sic stantibus* às relações coletivas de trabalho.

A iniciativa da revisão caberá ao próprio Tribunal, sindicatos, empregados ou empregadores e MPT (somente nos casos de greve em serviço essencial e se houver possibilidade de lesão ao patrimônio público).

Se a ação for proposta pelo representante do MPT, os sindicatos e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de 30 dias.

Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas, também por igual prazo.

A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão originária, depois de ouvido o MPT.

3. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A decisão proferida em sede de dissídio coletivo tem natureza **constitutiva** (estabelece normas e condições de trabalho entre as partes) e não condenatória. Logo, não é possível ajuizar execução desta decisão.

O eventual descumprimento de decisão proferida em dissídio coletivo enseja o ajuizamento de ação própria de conhecimento denominada ação de cumprimento (art. 872 da CLT), a ser proposta na Vara do Trabalho.

A legitimidade ativa é dos **sindicatos ou do empregado**, através de ação individual.

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos (Súm. 286 do TST).

A petição inicial deve observar os requisitos da CLT, bem como estar acompanhada da certidão de julgamento.

Para o ajuizamento da ação de cumprimento não há necessidade do trânsito em julgado do dissídio coletivo (Súmula 246 do TST), de forma que a ação pode ser proposta a partir do 20º dia subsequente ao julgamento proferido pelo TRT, salvo se concedido efeito suspensivo ao recurso.

Se o dissídio for originariamente julgado pelo TST, a partir da publicação da certidão de julgamento pela SDC.

Em sede de contestação, o réu pode requerer a compensação dos valores já pagos por força da decisão normativa e, inclusive, pode apresentar reconvenção.

A instrução seguirá o rito ordinário da CLT.

O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado (Súm. 350 do TST).

A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que

a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico (OJ n. 277 da SDI-1 do TST).

Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais aptos a atacarem a execução da cláusula reformada são a exceção de pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 514 do CPC de 2015 (Súm. 397 do TST).

4. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

A ação anulatória de cláusulas convencionais é uma ação de conhecimento de cunho coletivo, cujo objetivo é desconstituir cláusula de acordo ou convenção coletiva.

A legitimidade é do MPT e a competência é do Tribunal, tendo em conta o caráter de coletividade do interesse.

No polo passivo devem estar todos os partícipes da norma coletiva (empregador e sindicatos), já que o julgamento deverá ser uniforme para as partes.

A ação anulatória de cláusulas convencionais não se confunde com o **pedido incidental** de declaração de ineficácia de cláusula convencional, no bojo de uma determinada ação trabalhista.

Toda norma jurídica é analisada sob três planos, quais sejam, da existência, da validade e da eficácia.

A ação anulatória de cláusula normativa busca atacar o plano da validade da norma jurídica, ao passo que o pedido incidental de declaração de ineficácia de cláusula convencional busca atacar o plano da eficácia da norma no contexto daquela relação jurídica específica.

A ação anulatória é, portanto, a medida judicial cabível para obtenção de declaração de nulidade de cláusula coletiva nos casos em que se pretende imprimir efeitos **erga omnes** à decisão e sua competência é do TRT.

Já o pedido incidental de declaração de ineficácia de cláusula convencional é pleito formulado dentro de uma ação trabalhista, objetivando-se que a norma não surta efeitos naquela relação jurídica, de forma que somente pode atingir as partes do processo e a competência é da vara do trabalho. No caso do pedido de declaração incidental, a pretensão do reclamante não é a exclusão definitiva da cláusula coletiva do mundo jurídico, mas apenas a sua ineficácia naquela relação, com efeito somente no **caso específico** dos autos e entre as partes do processo.

É importante informar que a Lei da Reforma Trabalhista trouxe a expressa previsão de **litisconsórcio necessário** dos sindicatos subscritores das normas coletivas em **ação individual ou coletiva**, que tenha como objeto a anulação de cláusulas normativas (art. 611-A, § 5º, da CLT).

À luz do princípio do acesso à justiça e diante da diferenciação entre ação anulatória e pedido incidental de declaração de ineficácia da norma, a única conclusão possível é a de que o legislador quis reforçar a regra de que a ação para declarar nulidade de cláusula normativa é necessariamente coletiva. Em sede de ação individual, como já visto, o que se pode pleitear é apenas a declaração de ineficácia da cláusula normativa especificadamente naquela relação jurídica apreciada em juízo.

Nos termos do artigo 8º, §3º, da CLT, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos **elementos essenciais** do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil (agente capaz, objeto lícito, possível e determinável, forma prescrita ou não defesa em lei), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

5. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Quando o devedor pretende obter a declaração de extinção de determinado pagamento ou da obrigação de entrega de coisa, poderá ajuizar a ação de consignação em pagamento.

Esta modalidade especial de ação é regulada pelo CPC, nos artigos 539 a 549 do CPC.

As hipóteses mais comuns de cabimento dessa ação especial no processo do trabalho são:

- a) recusa ou impossibilidade de recebimento das verbas rescisórias e documentos (CTPS e guias de rescisão);
- b) falecimento do credor e dúvida do sucessor;
- c) dúvida da empresa sobre a legitimidade sindical para receber a contribuição sindical.

Conforme a IN nº 27/2005 do TST, o rito da ação de consignação será aquele previsto no CPC, observando-se a sistemática recursal da CLT.

Na prática, é comum a observância do rito trabalhista, já que não há prejuízo às partes.

A ação é proposta na Vara do Trabalho do local da prestação de serviços, por meio de petição em que o autor requererá seja o valor/documentos consignados recebidos e declaradas extintas as obrigações correspondentes.

O consignado apresentará defesa em audiência podendo reconhecer o pedido, alegar que houve recusa por motivo justo, que o depósito não foi feito no prazo ou lugar correto ou alegar que o valor depositado não é integral.

A consignação em pagamento tem natureza dúplice, porquanto o consignado pode apresentar pedido contraposto para requerer a diferença devida.

Na prática, normalmente o consignatário recebe o pagamento e documentos consignados fazendo expressa ressalva de que a quitação se limita àquela entrega e valores quitados, podendo ajuizar nova ação para discutir verbas ou diferenças que entender devidas e inclusive modalidade rescisória.

Importante destacar que existe corrente doutrinária sustentando que, após a Reforma Trabalhista que extinguiu a necessidade de homologação sindical para a rescisão contratual (nova redação do artigo 477 da CLT), tornou-se desnecessário o ajuizamento da ação de consignação em pagamento, para a simples entrega de guias ao trabalhador e/ou quitação das parcelas decorrentes da extinção contratual. Basta, portanto, que a rescisão seja comunicada pela empregadora aos órgãos competentes e que o pagamento das parcelas seja realizado dentro do prazo legal, para que a extinção do pacto laboral seja considerada efetivada.

Segundo essa corrente, não existiria mais necessidade alguma de a empresa consignar as guias e/ou pagamento dos valores. Estes, podem ser diretamente depositados na conta bancária do trabalhador ou, se for o caso, serem colocados à disposição pelos mais variados meios bancários atualmente existentes (inclusive, a denominada “ordem de pagamento”, cujo documento é emitido por qualquer instituição financeira, bastando que o credor compareça, portando seu documento pessoal, para o recebimento dos valores). Aqueles (os documentos rescisórios) podem ser entregues, por exemplo, por correio, com AR, apenas para que a empresa tenha em mãos o comprovante de que o trabalhador os recebeu.

A intervenção do Poder Judiciário, em todo este contexto, é algo que não se justifica mais porque não há mais necessidade de homologação da rescisão contratual após a Reforma Trabalhista.

6. MANDADO DE SEGURANÇA

6.1. Conceito

O mandado de segurança é uma ação constitucional especial, de natureza mandamental, com a finalidade de proteger direito líquido e certo lesado ou ameaçado por autoridade, cujo titular seja uma pessoa física, jurídica ou entidades legalmente personificadas e que não seja protegido por *habeas corpus* ou *habeas data*.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o mandado de segurança assume especial destaque diante da irrecorribilidade das decisões interlocutórias (art. 893, § 1º, da CLT), tornando-o o instrumento cabível nesses casos, quando houver lesão a direito líquido e certo.

6.2. Modalidades

O mandado de segurança classifica-se em: **individual ou coletivo, preventivo ou repressivo**.

O mandado de segurança individual pode ser impetrado por qualquer pessoa física ou jurídica ou entidade legalmente personificada, para a defesa de interesses ou direitos unicamente individuais, ainda que haja litisconsórcio.

Já o mandado de segurança coletivo somente pode ser impetrado por partido político com representação no Congresso Nacional ou organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados.

Ademais, nesse último caso, o direito ou interesse ameaçado ou lesado deve ser de natureza coletiva, ou seja, coletivos *stricto sensu* ou individuais e homogêneos, ainda que seja relativo à parte da categoria, sendo desnecessária a autorização expressa dos integrantes da entidade.

Direitos coletivos são aqueles transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo ou categoria de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica básica. Já os direitos individuais homogêneos são os decorrentes de origem comum e da atividade ou situação específica da totalidade ou de parte dos associados ou membros do impetrante.

Quanto ao momento da impetração, o mandado de segurança pode ser preventivo, isto é, quando o interessado deduz a sua pretensão em juízo a se ver na iminência de ter o seu direito líquido e certo violado por ato de autoridade, ou repressivo, quando impetrado após a consumação da lesão.

6.3. Legitimidade

A legitimidade ativa, em regra, é do titular do direito líquido e certo, isto é, aquele cujo direito restou violado por ato ou omissão de autoridade (legitimação ordinária).

A Lei nº 12016/09 em seu art. 3º prevê a hipótese excepcional de legitimação extraordinária, permitindo a terceiro a impetração do mandado de segurança se o titular não o fizer no prazo de 30 dias.

A legitimidade passiva é da autoridade de qualquer categoria ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público, inclusive quando o ato for praticado por delegação de competência, na forma prevista pela Súmula nº 510 do STF.

O art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.016/09 estabelece as pessoas que se equiparam à autoridade coatora: *“Equiparam-se às autoridades, para os efeitos desta Lei, os representantes ou órgãos de partidos políticos e os administradores de entidades autárquicas, bem como os dirigentes de pessoas jurídicas ou as pessoas naturais no exercício de atribuições do poder público, somente no que disser respeito a essas atribuições”*.

6.4. Competência

A competência funcional para a impetração do mandado de segurança depende da autoridade coatora.

Se o ato for praticado por autoridade coatora não judicial e que não possua qualquer prerrogativa (exemplo: autoridade integrante da Secretaria Especial do Trabalho, a competência será da Vara do Trabalho.

Se a autoridade impetrada for juiz do trabalho, desembargador ou órgão do TRT, a competência será do TRT, do órgão indicado pelo Regimento Interno.

Se o ato foi praticado por Ministro do TST ou órgão do TST, a competência será do próprio TST, de órgão previsto no Regimento Interno.

O regimento interno do TST prevê, em seu art. 76, I, b competência do órgão especial para apreciar e julgar o mandado de segurança quando a autoridade coatora for o Presidente ou de qualquer Ministro do Tribunal, ressalvada a competência das Seções Especializadas.

A competência da SDC está delimitada pelo art. 2º, I, “d”, da Lei nº 7.701/88, atribuindo-lhe, originariamente, a competência para julgar os mandados de segurança contra os atos praticados pelo Presidente do Tribunal ou por qualquer dos Ministros integrantes da seção especializada em processo de dissídio coletivo.

Já a competência da SDI encontra-se definida pelo artigo seguinte da mencionada norma: **“Art. 3º. Compete à Seção de Dissídios Individuais julgar: I – originariamente: (...) b) os mandados de segurança de sua competência originária, na forma da lei”.**

6.5. Requisitos

6.5.1. Prazo decadencial

O mandado de segurança deve ser impetrado no prazo decadencial de **120 dias**, contados a partir da ciência do ato impugnado, pelo interessado.

Na contagem do prazo decadencial para ajuizamento de mandado de segurança, o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou.

Se a ação de mandado de segurança é extinta sem a resolução do mérito, o autor pode renovar a sua pretensão, desde que esteja dentro do prazo de decadência acima mencionado.

6.5.2. Direito líquido e certo

Ao impetrar o mandado de segurança, a parte deve comprovar, de plano, o direito **líquido e certo**, seja por intermédio de documentos em poder do impetrante ou por meio daqueles existentes nos órgãos públicos.

Não é admitida dilação probatória no mandado de segurança.

6.5.3. Ato de autoridade

O mandado de segurança somente é cabível contra atos das autoridades de natureza concreta, pois somente esses são capazes de ameaçar ou lesar direitos. Portanto, não cabe

mandado de segurança contra atos de natureza normativa que não produza efeitos concretos, diante da sua característica genérica e abstrata.

A Lei nº 12.016/09, art. 1º, § 2º, também excepciona os atos de gestão comercial praticados pelos administradores de empresas públicas, de sociedade de economia mista e de concessionárias de serviço público.

O particular também pode ser considerado como autoridade coatora, desde que pratique atos por delegação do poder público (Súmula nº 510 do STF).

Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição e nem tampouco cabe mandado de segurança contra decisão judicial com trânsito em julgado.

6.6. Procedimento

A petição inicial deve atender aos requisitos estabelecidos pelo art. 319 do CPC e deve vir acompanhada dos documentos necessários e indispensáveis à sua propositura, bem como a indicação da autoridade coatora e da pessoa jurídica que esta integra, à qual se acha vinculada ou da qual exerce atribuições.

A ação é distribuída para o juiz/relator que examinará o cabimento do mandado de segurança, a tempestividade e a presença os requisitos de admissibilidade, podendo indeferir, de plano, a petição inicial.

Contra a decisão de indeferimento cabe agravo regimental, na hipótese de a competência originária ser do Tribunal e recurso ordinário, na hipótese de decisão do juízo de primeira instância.

Se a petição inicial estiver apta, o juiz/relator ordenará a notificação da autoridade coatora do conteúdo da petição inicial, com o envio da segunda via apresentada com as cópias dos documentos, a fim de que, no prazo de 10 (dez) dias, preste as informações. Ordenará, ainda, que se dê ciência do feito ao órgão de representação judicial da pessoa jurídica interessada, com cópia da inicial sem documentos, para que, querendo, ingresse no feito.

O mandado de segurança coletivo não induz litispendência para as ações individuais, por se tratar de ação coletiva, (art. 22, § 1º, da Lei nº 12.016/09).

6.6.1. Liminar

O juiz de ofício, a requerimento da parte ou do Ministério Público, poderá conceder liminar determinando a suspensão do ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida.

A concessão da liminar poderá ser condicionada à prestação de caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica.

A liminar não poderá ser deferida se tiver por objeto: a) a compensação de créditos tributários; b) a entrega de mercadorias e bens provenientes do exterior; c) a reclassifica-

ção ou equiparação de servidores públicos; e d) a concessão de aumento ou a extensão de vantagens ou pagamento de qualquer natureza.

No Tribunal, não cabe recurso da decisão do relator que concede ou indefere liminar em mandado de segurança (Súmula nº 622 do STF).

Na Vara do Trabalho é cabível impugnar a decisão de liminar impetrando outro mandado de segurança.

No mandado de segurança coletivo, a liminar só poderá ser concedida após a audiência do representante judicial da pessoa jurídica de direito público, que deverá se pronunciar no prazo de setenta e duas horas (art. 22, § 2º, da Lei nº 12.016/09).

Transcorrido o prazo para apresentação das informações pela autoridade coatora e depois de ouvido o representante do MPT, no prazo de 10 dias, a decisão será proferida no prazo máximo de trinta dias.

Não haverá condenação em honorários advocatícios de sucumbência.

6.6.2. *Coisa julgada*

No mandado de segurança coletivo, os benefícios da coisa julgada não beneficiarão o impetrante a título individual se este não requerer a **desistência** de seu *mandamus* no prazo de trinta dias, a contar da ciência comprovada da impetração da segurança coletiva (art. 22, § 1º, da Lei nº 12.016/09).

Segundo dispõe o *caput* do art. 22, da Lei nº 12.016/09, a sentença, no mandado de segurança coletivo, fará coisa julgada limitadamente aos membros do grupo ou categoria substituídos pelo impetrante.

6.6.3. *Recurso*

A parte sucumbente, inclusive a autoridade coatora, detém legitimidade para recorrer da decisão que lhe for desfavorável.

Da sentença caberá recurso ordinário para o TRT (se julgado pelo Juiz do Trabalho) ou para o TST, se a ação for originária do TRT.

Se a competência originária para conhecer o mandado de segurança é do TST, cabe recurso para o STF, na forma preceituada pelo art. 102, II, "a" da CF/88.

Fica sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório, as sentenças que concederem a segurança, admitindo-se a execução provisória, exceto se for vedada a concessão de medida liminar e observando o disposto no § 4º, art. 13 da Lei nº 12.016/09.

A execução da sentença definitiva ou da liminar poderá ser suspensa por decisão fundamentada do presidente do Tribunal competente para apreciar o recurso, a requerimento da pessoa jurídica de direito público interessada ou a pedido do representante do Ministério Público, para evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia pública.

Dessa decisão caberá agravo, sem efeito suspensivo, no prazo de oito dias, que será levado a julgamento na sessão seguinte à sua interposição (art. 15 da Lei nº 12.016/09).

É necessário o recolhimento das custas processuais sob pena de ser declarada a deserção do recurso, exceto nos casos de isenção legal ou quando o interessado for beneficiário da justiça gratuita.

7. AÇÃO CIVIL PÚBLICA E AÇÃO COLETIVA

7.1. Conceito

A ação civil pública tem como finalidade proteger todas as espécies de direitos ou interesses metaindividuais e a consequente postulação de condenação do ofensor no pagamento de uma indenização e/ou para o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

No âmbito do processo do trabalho, a ação civil pública é o remédio processual que objetiva defender os interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais previstos na Carta Magna.

É o que ocorre, por exemplo, em situações de discriminações de empregados, violação de normas de meio ambiente do trabalho, dentre outros.

Sua regulamentação se dá pela Lei nº 7.347/85 e pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90).

O CDC utilizou o termo ação civil coletiva como sinônimo de ação civil pública, em especial quando se considera que a interpretação da LACP e do CDC deve ser realizada conjuntamente, de modo a criar um microsistema. Contudo, para provas objetivas, o mais correto é adotar a interpretação literal da lei, no sentido de que a ação coletiva é o instrumento cabível para a defesa dos direitos individuais homogêneos e a ação civil pública é cabível para os direitos difusos e coletivos.

7.2. Legitimidade

A legitimidade ativa para a ação civil pública está prevista no art. 5º da Lei nº 7.347/85, bem como no art. 82 do CDC, sendo concorrente tal legitimidade.

Trata-se de legitimidade **extraordinária** (para atuar em nome próprio, na defesa de direito alheio) ou autônoma (para atuar em nome próprio, na defesa de direito difuso), o que demanda expressa previsão do substituto processual por lei (art. 18 do CPC).

Os substitutos processuais são: MP, entes federativos (União, Estados, DF e Municípios), entes da Administração Indireta (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista), Defensoria Pública, Sindicatos, Associações constituídas há mais de um ano, cujos estatutos incluem, entre suas finalidades, a defesa das pretensões que serão objeto da demanda.

A legitimidade passiva é atribuída ao responsável pela violação dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

7.3. Competência

A competência para apreciação da ação civil pública é fixada pela **extensão do dano**.

Em caso de dano de abrangência suprarregional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

7.4. Cabimento

A ação coletiva e a ação civil pública são cabíveis para a defesa de todos os direitos **difusos, coletivos e individuais homogêneos**. O art. 1º da Lei n. 7.347/85 traz rol meramente exemplificativo.

A ação civil pública é vedada para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias, FGTS ou outros fundos de natureza institucional, cujos beneficiários possam ser individualmente determinados.

7.5. Procedimento

Em regra, a ação civil pública e ação coletiva, seguem o rito processual trabalhista, inclusive no que toca à sistemática recursal, à minguada de previsão específica de rito próprio.

Apesar de grande celeuma doutrinário e jurisprudencial, conforme o CDC (art. 104) e a LMS (art. 22, §1º) não existe litispendência entre a ação individual e a ação coletiva/ação civil pública. Todavia, o autor da ação individual poderá se beneficiar da decisão da ação civil pública, se requerer a suspensão do seu processo no prazo de 30 dias, a contar da ciência, nos autos, do ajuizamento da ação coletiva.

8. AÇÃO MONITÓRIA

8.1. Conceito

Ação monitoria é aquela ajuizada por credor, detentor de prova escrita da dívida sem força executiva, com a finalidade de obter o mandado de pagamento ou entrega de coisa, satisfazendo seu crédito.

Tem natureza de ação de conhecimento e pode ser usada no âmbito do processo do trabalho.