

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

LÚCIO DE MOURA LEITE

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA NORMATIVA

São Paulo

2015

LÚCIO DE MOURA LEITE

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA NORMATIVA

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP, como exigência para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho sob a orientação da Prof^a. Mestre Maria Ivone Fortunato Laraia.

Aprovada em ____/____/____.

Professor

São Paulo

2015

Dedico este trabalho aos meus pais e à diretoria do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo – Sintetel. Aos primeiros pelo esforço e dedicação que me permitiram a oportunidade do conhecimento; aos colegas de trabalho pelo respeito e incessante colaboração em minha busca eterna do saber.

Agradeço à Profª. Mestre Maria Ivone Fortunato Laraia pela dedicação e compreensão na elaboração deste trabalho

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de analisar os aspectos doutrinários, legais e jurisprudenciais da ação anulatória de cláusulas normativas. Iniciaremos o trabalho com a visão constitucional de nosso ordenamento jurídico acerca da negociação coletiva, seus elementos e vícios; prosseguiremos abordando a ação anulatória, propriamente dita, sua natureza jurídica, legitimidade *ad causam* e competência.

Palavras Chave: ação anulatória de cláusula normativa – negócio jurídico – legitimidade *ad causam* – competência.

ABSTRACT

This present work has the scope of reviewing doctrinal aspects, legal and jurisprudential aspects of an annulment action of normative clauses. At the beginning we will work with the constitutional vision of our legal system based on collective bargaining, its elements and flaw. We will continue by addressing the annulment action itself and also its legal nature, active legitimacy and competence.

Keywords: annulment action of normative clauses - legal business - active legitimacy - competence.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	10
1.1 - Definição de negociação coletiva.....	10
1.2 - Dos dispositivos constitucionais basilares a nortear as negociações coletivas.....	12
1.3 - Negociação coletiva como instrumento assegurador das garantias individuais.....	17
CAPÍTULO 2 - DO NEGÓCIO JURÍDICO COLETIVO.....	20
2.1 – Natureza Jurídica.....	20
2.2 – Dos elementos do negócio jurídico.....	21
2.2.1 – Capacidade.....	21
2.2.2 – Objeto.....	23
2.2.3 – Consentimento ou manifestação da vontade.....	26
2.2.4 – Forma.....	28
CAPÍTULO 3 - DAS INVALIDADES DO NEGÓCIO JURÍDICO.....	30
3.1 – Noções Gerais.....	30
3.2- Da invalidação total.....	32
3.3- Da invalidação parcial.....	34
3.4 – Dos meios de invalidação do negócio Jurídico.....	35
CAPÍTULO 4 - DA AÇÃO ANULATÓRIA.....	36
4.1- Natureza Jurídica.....	36
4.2- Objeto.....	38

CAPÍTULO 5 - DA LEGITIMIDADE <i>AD CAUSAM</i>.....	41
CAPÍTULO 6 - DA COMPETÊNCIA.....	54
CONCLUSÃO.....	61
BIBLIOGRAFIA.....	63

INTRODUÇÃO

A negociação coletiva, sem qualquer dúvida, é o melhor sistema de solução de conflitos entre empregados e empregadores.

Sua existência permite a flexibilização e uma melhor adaptação dos direitos previstos na CLT, para que sejam melhores adequados à realidade e especificidade de cada categoria profissional, tudo, visando a manutenção da paz social, o bem comum e a justiça social de uma forma pacífica através do entendimento entre as partes, sem a necessidade da intervenção judicial.

Os acordos coletivos de trabalho, assim como as convenções coletivas nascem como materialização dos frutos das negociações coletivas. Como negócios jurídicos que são devem ter seus elementos essenciais respeitados. Uma vez demonstrada a existência de quaisquer vícios a comprometer a essência material ou formal do negócio, presentes as circunstâncias para sua discussão judicial através do instrumento denominado ação anulatória.

Os vícios passíveis de sua interposição serão aqui abordados. Analisaremos também, sua natureza jurídica e em minúcias a legitimidade *ad causam* para sua propositura, por certo, o item de maior controvérsia dentro do tema; além, claro da competência.

Analisaremos, se de fato, a legitimidade para a propositura da ação anulatória é exclusiva do Ministério público, ou apenas concorrente, tanto na visão de doutrinadores experientes quanto na jurisprudência dominante.

CAPÍTULO 1 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

1.1 - DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é verificada na compostura do Direito do Trabalho, sendo no entender de Amauri Mascaro Nascimento¹, definida como “forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregados. A negociação coletiva esta na base da formação do direito do trabalho como uma das suas fontes de produção.”

Para Francisco Jorge Neto² “a negociação coletiva é o instrumento pelo qual os atores sociais trabalhistas normalizam as suas relações de trabalho. É um instrumento de natureza complexa, apresentando, simultaneamente, aspectos políticos, sociais, econômicos, etc.”

Já nas palavras de Sergio Pinto Martins³ “a negociação é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições, onde as partes conciliam seus interesses de modo a resolver o conflito.”

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 39ª edição. 2014. LTR.

² NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho, 7ª edição. Tomo II. Atlas. 2013.

³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª edição. Atlas. 2009.

Segundo João de Lima Teixeira Filho⁴, a negociação coletiva pode ser definida como o “processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de uma empresa ou de uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes. A negociação coletiva é, assim, um processo dinâmico de busca de ponto de equilíbrio entre interesses divergentes, capaz de satisfazer transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores e de manter equilibrados os custos de produção. Negociar significa acima de tudo, disposição dos sujeitos coletivos de discutir certos temas para se chegar a um consenso, a um ponto de convergência, por suas próprias forças e num exercício de transigência recíprocos.”

Para a Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção de nº 154 a negociação coletiva compreende todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Já nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto⁵, a negociação coletiva deve ser entendida como “o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a

⁴ KILIAN, Doris Krause. *Negociação Coletiva do Trabalho*. EDIPUCRS.2003.

⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2ª edição. LTr. 2002.

regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.”

Ainda que alguns busquem definições mais abrangentes enquanto outros prefiram as mais concisas, resta evidente que é através da negociação coletiva que a sociedade busca a melhoria de condições de trabalho entre trabalhadores de forma igualitária. Uma negociação individual, por certo, não teria o condão de atingir a coletividade de trabalhadores, seja na garantia de direitos seja na rapidez da solução dos conflitos. A negociação coletiva, assim considerada como sistema para resolução de problemas, não deve ser lembrada apenas como uma forma de buscar reajustes salariais, mas sim como instrumento amplo a estabelecer melhores condições de labor e regulando as relações de trabalho, buscando incansavelmente a harmonização dos embates de ideias em que se encontram empregados e empregadores.

1.2 DOS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS BASILARES A NORTEAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A responsabilidade pela proteção dos cidadãos contra os ataques externos sempre foi atribuída ao Estado. Tal proteção vem sendo ampliada para abranger também a proteção do trabalho humano, por meio de legislação específica.

À luz das normas internacionais cabe ao Estado aceitar a responsabilidade pelo bem-estar de seus trabalhadores. Nesta linha de pensamento que o preâmbulo à Constituição da OIT estabelece: “qualquer nação que deixar de adotar condições humanas de trabalho constitui um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países.”

A Constituição de 1988, seguindo essa linha de entendimento, fixou princípios fundamentais para a organização da República, dentre eles: a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

Em decorrência de tais princípios, foram estabelecidos como objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, garantidora do desenvolvimento nacional, visando à erradicação da pobreza e da marginalização, para reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem de todos sem qualquer tipo de discriminação.

Referidos princípios norteiam toda a Carta Magna de 88, como se pode ler no art. 170:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

E, muito notadamente no art.193, a saber:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Sobre o art. 170 da Carta Magna de 88, doutrina o ministro Eros Grau, invocando lição de José Afonso da Silva⁶, “que a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais valores da economia de mercado”. Por tudo isso é que a Constituição, no Capítulo II, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, especifica no art. 7º Direitos dos Trabalhadores Urbanos e Rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

O artigo 8º do mesmo diploma, por sua vez, cuida do sindicato, a quem cabe a defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e coletivas. Assegurou a liberdade sindical, sendo vedado ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical. Como a Carta atribui importância extraordinária a negociação coletiva, no campo do Direito do Trabalho, ela também torna obrigatória a participação do Sindicato dos Trabalhadores em tais negociações, a saber:

⁶ SILVA, José Afonso da. A ordem econômica na Constituição de 1988. 12ª edição. Malheiros. 2007.

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

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

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e,

se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

A materialização de muitos dos direitos referendados na Constituição de 1988 nasce do resultado da negociação coletiva.

A negociação coletiva como processo de autocomposição de interesses específicos, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir acordos e convenções coletivas, nos quais são fixadas condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigarão os próprios signatários do instrumento.

A Constituição Federal consagrou a negociação coletiva não só no artigo 8º já explicitado, como também em vários outros dispositivos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

A negociação coletiva de trabalho pressupõe a presença do sindicato profissional, como representante legítimo da classe trabalhadora, de um lado, e o sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho) ou a própria empresa (acordo coletivo de trabalho), de outro.

A obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI, da CF) está direcionada à representação dos trabalhadores, haja vista que, do lado empresarial, a intervenção do sindicato não se mostra indispensável à garantia da igualdade das partes na negociação.

1.3 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO ASSEGURADOR DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS

O processo de negociação coletiva, quando exitoso, se concretiza em instrumentos jurídicos denominados acordo ou convenções coletivas, que são fontes formais de direito, cujo conteúdo tem aplicação cogente sobre os contratos de trabalho, pelo menos durante a vigência do instrumento. A negociação coletiva pode, ainda, resultar em condições ou obrigações para os próprios sindicatos ou empresas convenientes, como é o caso das cláusulas impondo multas ou a obrigação de prestação de informações pela empresa ao sindicato, além daquelas condições que atingem o salário do trabalhador e refletem em benefício do próprio sindicato profissional, como é o caso das contribuições assistencial e confederativa.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁷, “através da negociação coletiva, os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercâmbio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito de representação dos atores sociais envolvidos na negociação.”

A OIT incentiva à negociação coletiva, por ser esta uma forma democrática de composição dos conflitos coletivos de trabalho, porém prefere não estabelecer uma forma única para todos os países, achando por bem que cada país, respeite sua própria cultura e particularidades, como é sugerido assim na convenção nº 98 que defende a adoção de medidas adequadas para o fomento das convenções, indicando assim que deveria ser criada, porém de forma livre pelos países.

A convenção nº 154 da OIT fixou regras segundo as quais a prática da negociação coletiva deve ser observada em todos os ramos de atividade econômica, respeitadas as leis de cada país.

A Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho traz a segurança de que a negociação coletiva deve ser ampla e assegurada a qualquer organização, e ainda que conste nas convenções coletivas, previsões de mecanismos de solução para as partes em caso de conflito entre as mesmas.

O princípio mais importante trazido pelas convenções da OIT, foi o do caráter voluntário da negociação coletiva, uma vez que, nenhum governo poderá impor coercitivamente um sistema de negociação coletiva a uma organização determinada.

⁷ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual do Direito do Trabalho, Tomo II, Atlas, 2013, 7ª edição.

Cabe esclarecer que, verificado algum vício ou defeito em qualquer cláusula normativa, passível sua anulação. Tal procedimento tem por escopo a anulação de atos jurídicos que não se coadunem com as regras de direito ou que foram praticados em contravenção às obrigações contraídas.

CAPÍTULO 2 - DO NEGÓCIO JURÍDICO COLETIVO

2.1 – NATUREZA JURÍDICA

O negócio jurídico é todo ato decorrente de uma vontade auto regulada, onde uma ou mais pessoas se obrigam a efetuar determinada prestação jurídica colimando a consecução de determinado objetivo. Como em todo ato jurídico, os efeitos do negócio jurídico são previamente instituídos pelas normas de direito, porém, os meios para a realização destes efeitos estão sujeitos à livre negociação das partes interessadas, que estabelecem as cláusulas negociais de acordo com suas conveniências, claro que sem ultrajar os limites legais. O negócio jurídico é uma espécie do gênero ato jurídico em sentido amplo *lato sensu*, constituindo também um fato jurídico, um fato jurígeno. É toda ação humana, de autonomia privada, com a qual os particulares regulam por si os próprios interesses, havendo uma composição de vontades, cujo conteúdo deve ser lícito.

Na linguagem tradicional, a palavra “negócio jurídico” é usada tanto para significar o ato produtor da norma como ainda a norma produzida pelo ato. Kelsen⁸ assim o define: “O negócio jurídico típico é o contrato. Num contrato, as partes contratantes acordam em que devem conduzir-se da mesma maneira, uma em face da outra. Este dever-ser é o sentido subjetivo do ato jurídico-negocial, mas também seu sentido objetivo. Na medida em que a ordem jurídica institui o negócio jurídico como fato produtor de Direito, confere aos indivíduos que lhe estão subordinados o poder de regular as suas relações mútuas, dentro dos quadros das normas gerais criadas pela via jurídico-negocial.”

⁸ Kelsen, Hans. Teoria pura do direito. São Paulo: Martins Fontes, 7ª edição, 2006.

Como negócios jurídicos que são, portanto, espécie de ato jurídico, as convenções e acordos coletivos devem preencher determinados elementos, cuja ausência gera a invalidade. São eles: a capacidade do agente, objeto lícito e idôneo à produção de efeitos jurídicos, forma, manifestação de vontade e a causa.

2.2 – DOS ELEMENTOS JURÍDICOS DO NEGÓCIO

2.2.1 – Capacidade

Estabelece o inciso I do art. 104 do CC:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

Chamamos igualmente a atenção para o contido no inciso I do art. 166 do CC:

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

Só os agentes capazes e legitimados pela lei podem praticar atos jurídicos válidos. E, na contratação coletiva, esse papel atine aos sindicatos, conforme dispõe o art. 8, incisos III e VI, da C.F.

Art. 8º, da C.F.: 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;

VI. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Destarte, de acordo com os preceitos constitucionais transcritos, somente aos sindicatos incumbe a participação na contratação coletiva.

Essa regra comporta exceções. Com efeito, a própria Constituição consagra a figura do acordo coletivo, (art. 7º, XXVI), ou seja, o negócio jurídico coletivo e normativo firmado pelos sindicatos representativos das categorias profissionais com as empresas de determinada categoria econômica (art. 611, § 1º, da CLT). E tal se justifica quando se cogita da existência de empresas que exercem o monopólio em certas atividades onde, por isso, não há sindicato patronal. Ademais disso, há situações em que a negociação somente se justifica com a empresa em separado (contrato por tempo determinado previsto na Lei nº 9601/98). E pode ocorrer ainda que o acordo coletivo entabulado isoladamente com a empresa venha a ser mais benéfico do que a convenção pactuada com as entidades patronais.

Ademais disso, a lei prevê a possibilidade das federações firmarem convenções e acordos, na ausência de sindicato organizado, e das confederações na ausência daquelas (art. 611, § 2º, da CLT). Norma que, além de se apoiar na lógica dos fatos, encontra moradia remota na Constituição que consagra o sistema confederativo.

A CLT autoriza também a realização, em caráter excepcional, de negociação coletiva direta pelos empregados (art. 617, caput, §§ 1º e 2º) quando o sindicato não toma essa iniciativa. Essa norma, entretanto, está em manifesta desarmonia com os precitados incisos III e VI, do

art. 8º da C.F. Destarte, não será possível a realização de negociação coletiva sem a participação das entidades sindicais.

O descumprimento do mandamento constitucional acarretará a invalidade do acordo ou da convenção por incapacidade de representação. De modo que o "coletivo de trabalhadores", comissões internas, associações profissionais, câmaras empresariais, grupos de empregados, etc., estão impedidos de firmar instrumentos coletivos, sob pena de invalidade. Também ter-se-á a invalidade quando o pacto coletivo for firmado por entidade sindical ilegítima, estranha à categoria profissional ou econômica.

2.2.2 - Objeto

A validade de qualquer ato jurídico está condicionada à existência de um objeto lícito e possível (arts. 104, inciso II e art. 166, inciso II ambos do C. Civil), a saber:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

Essa questão da licitude do objeto das convenções e acordos coletivos envolve a proibição de pactuar condições que contravenham às disposições legais e constitucionais estabelecidas em favor do trabalhador.

Muito embora a legislação vigente privilegie a negociação coletiva sobre qualquer outro meio de solução dos conflitos entre classes e categorias, não há que se falar de forma irrestrita da prevalência do negociado sobre o legislado.

Isto porque há em nosso ordenamento jurídico manifesta proibição para que isso aconteça. O negociado há de respeitar o que minimamente dispôs o legislador (art. 444, da CLT), aquilo que já está pactuado no contrato individual do trabalhador (art. 468, da CLT) e o que fixado no regulamento interno da empresa (Súmula 51 do C. TST), a saber:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

As exceções residem na redução do salário, diminuição e compensação de jornada de trabalho e a carga horária no sistema interrupto de revezamento, em razão de expressa disposição constitucional (art. 7º, VI, XIII e XIV), a saber:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de

horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Ressalvadas essas excepcionais circunstâncias de "flexibilização" através de negociação coletiva, os direitos mínimos devem ser respeitados.

De maneira que a inobservância dessa limitação importa em ilicitude a reclamar pronta anulação.

Dessa forma, o modelo tradicional e ainda hoje prevalecente na relação norma estatal - convenção coletiva estrutura-se sobre seguintes bases: a norma estatal estabelece um tratamento normativo mínimo que a convenção deve necessariamente respeitar e, se for o caso, melhorar no sentido favorável aos trabalhadores. Por outro lado, proíbe-se à autonomia negocial coletiva derrogar o tratamento estatal em sentido desfavorável para os trabalhadores, assim como administrar as previsões normativas estatais em tal sentido pejorativo. Ou para dizê-lo de outra forma: se a norma ou preceito estatal se conforma como mínimo, isso significa que é inderrogável *in pejus* pela convenção e que, pelo contrário, é derrogável *in melius* por esta.

2.2.3 - Consentimento ou Manifestação da Vontade

A vontade é da essência de qualquer ato jurídico, expressando-se no negócio jurídico contratual pelo consentimento. Este é formado mediante a exteriorização de duas ou mais vontades livres e válidas, que se conjugam para a produção de efeitos jurídicos patrimoniais.

Como elemento básico do negócio jurídico, a manifestação da vontade deverá ser de boa-fé e espontânea, sem vícios de consentimento ou sociais. Na esteira de Rubens Limongi França⁹, “o consentimento é a anuência válida do sujeito a respeito do entabulamento de uma relação jurídica sobre determinado objeto.”

Assim, a convenção e o acordo coletivos devem resultar de livre vontade das partes contratantes, manifestada validamente e destinada a outra, resultando em um acordo.

A manifestação livre e consciente da vontade é de rigor para a validade do negócio jurídico contratual. Por isso, os vícios coletivos acarretam os defeitos de nulidade (absoluta ou relativa).

Assim, a coação, o erro, o dolo, a fraude e a simulação viciam os negócios jurídicos (arts. 86 a 113 do C. Civil). De maneira que cabível se torna a invalidação da convenção e do acordo coletivo se provada a corrupção do negociador, a existência de ameaça às lideranças obreiras e sindicais na negociação coletiva, a simulação de negociação coletiva, informações econômicas e financeiras fraudulentas para permitir a redução salarial, etc.

Não basta ser livremente manifestada a vontade, esta há de ser expressa conforme a lei, quando assim dispõe o legislador, até para evidenciar se o negócio jurídico é oriundo de sólida intenção.

Por isso, deve ser incluída a convocação e a realização de assembleia como requisito à validade da pactuação coletiva. Esse requisito de aperfeiçoamento da expressão livre da vontade encontra-se regulado no art. 612, caput e parágrafo único, da CLT, a saber:

⁹ LIMONGI FRANÇA, Rubens. Ato jurídico. In: Enciclopédia Saraiva do direito. São Paulo: Saraiva. v. 9

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O "quórum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Por fim, a vontade dos contratantes deve ser declarada a um fim comum, que dá forma ao consentimento, essencial na convenção e no acordo coletivo, assim como em qualquer negócio jurídico contratual. E impossível separar vontade e declaração.

2.2.4 - Forma

Ao contrário do contrato individual onde a forma escrita é exceção, na convenção e no acordo coletivo ela é de rigor,

segundo entendimento doutrinário fundado no disposto no art. 613, parágrafo único, da CLT.

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

A solenidade é, portanto, da natureza do instituto uma vez que se trata de mecanismo criador de importante complexo de regras jurídicas.

CAPÍTULO 3 - DA INVALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1 – NOÇÕES GERAIS

A expressão “invalidade” abrange a nulidade e a anulabilidade do negócio jurídico. Empregada para designar o negócio jurídico que não produz os efeitos desejados pelas partes, o qual pode ser classificado pela forma retro mencionada conforme o grau de imperfeição verificado.

O negócio nulo (nulidade absoluta) é negócio jurídico praticado com ofensa a preceitos de ordem pública, é a falta de elemento substancial ao ato jurídico (art. 166 e 167, do CC). O negócio anulável (nulidade relativa) é o negócio jurídico que ofende o interesse particular de pessoa que o legislador buscou proteger. O negócio anulável pode se tornar válido se suprida a deficiência (art. 171, do CC).

Em sentido amplo a nulidade é conceituada pela doutrina como sendo a sanção imposta pela lei que determina a privação dos efeitos jurídicos do ato negocial, praticado em desobediência ao que ela prescreve. Na nulidade absoluta o negócio jurídico não produz efeitos pela ausência dos requisitos para o seu plano de validade (art.104, do CC).

O Código Civil prevê as hipóteses de nulidade absoluta.

“Art. 166 - É nulo o negócio jurídico quando:

- I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz;
- II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

§ 1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando:

I - aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem;

II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira;

III - os instrumentos particulares forem antedatados, ou pós-datados.

§ 2º Ressalvam-se os direitos de terceiros de boa-fé em face dos contraentes do negócio jurídico simulado.”

Os vícios que atingem o negócio jurídico coletivo estão tanto no âmbito da nulidade absoluta como no da relativa. Porém, as circunstâncias de anulabilidade terminam, por expressa disposição de lei (art. 9º, da CLT), ganhando a sanção ou o efeito da nulidade absoluta, a saber:

Artigo 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir

ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

3.2 – INVALIDAÇÃO TOTAL

Resta evidente que a ausência de qualquer um dos elementos do negócio jurídico, pode levar a invalidação total do instrumento normativo.

A ausência de legitimidade da entidade sindical negociante; a existência de defeito na manifestação da vontade do negociador seja porque provada sua corrupção, ou a existência de ameaça às lideranças obreiras e sindicais na negociação coletiva, a simulação de negociação coletiva, informações econômicas e financeiras fraudulentas para permitir a redução salarial, podem levar a invalidade total do instrumento normativo.

Raimundo Simão de Melo¹⁰ exemplifica as hipóteses em que as convenções e acordos coletivos, no aspecto formal, podem ser anulados na totalidade do instrumento, quando violarem: “a) norma escrita (essencial à validade da convenção ou acordo coletivo como substância do ato negocial); b) publicidade (decorre da natureza coletiva do instrumento), que se consubstancia pelo registro efetuado perante um dos órgãos do instrumento; c) aprovação pela assembleia geral dos interessados (neste caso trata-se de uma assembleia que tem como objetivo aprovar o resultado da negociação entabulada, uma vez que os sindicatos agem apenas como representantes e precisam, por isso, do respaldo dos representados; d) quórum (este diz respeito ao número de participantes necessário à deliberação).”

¹⁰ Melo, Raimundo Simão de. Dissídio Coletivo de Trabalho, São Paulo, LTR, 2002

Cumpra esclarecer, no entanto, e com base na atual redação da Súmula 277 do C.TST, que passou admitir a ultratividade das condições coletivas anteriores, mantém-se as cláusulas coletivas inseridas no contrato individual, pelo menos até a próxima negociação.

SÚMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Com a alteração dessa súmula, o TST respaldou a ultratividade, pacificando a ideia de que inexistindo convenção/negociação coletiva, a norma anterior estenderá sua eficácia até ser substituída por outra, portanto, as cláusulas normativas passam a integrar os contratos individuais de trabalho.

Cabe ressaltar que, a ultratividade da norma encontrava resistência na redação anterior da Súmula acima citada, gerando na ocasião duas alternativas diante da nulidade apresentada: 1) dissídio coletivo econômico para criar novas condições coletivas, com a possibilidade de antecipação de tutela de mérito a fim de adiantar os efeitos da futura sentença normativa; 2) permanência apenas das vantagens pactuadas no negócio coletivo, até que novo instrumento normativo venha à tona de modo que a anulação geraria efeitos apenas *ex nunc*.

3.3 – DA INVALIDAÇÃO PARCIAL

Na invalidade parcial, substitui-se a cláusula por outra ou pelo direito mínimo legal violado, de acordo com o princípio da conservação do negócio.

Somente se justifica o reconhecimento do defeito se de gravidade comprometer a ordem pública; liberdades individuais e coletivas que o legislador entenda merecedoras de atenção especial (arts. 5º, 7º, 8º e 9º, da C.F.), direitos indisponíveis dos trabalhadores e de terceiros, vale dizer: quando violar os princípios tutelares do direito do trabalho, as garantias mínimas trabalhistas, os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana do trabalhador e valores sociais do trabalho e livre iniciativa, e também quando exorbitar as hipóteses de flexibilização previstas nos incisos VI, XIII, e XIV do artigo 7º, da CF.

Portanto, e exemplificativamente, a norma coletiva pode ser anulada nas seguintes hipóteses: a) fixação de salário normativo inferior ao mínimo; b) fixação de contribuições sindicais (assistencial ou confederativa a todos os membros da categoria e não somente aos sindicalizados; c) cláusulas que violem direitos atinentes à medicina e segurança do trabalho, como redução do intervalo intrajornada (OJ 342, da SDI-I, do C. TST), ou fixação de garantia de emprego ao acidentado inferior a 12 meses (artigo 118, da Lei 8213/91), etc.

Sob outro enfoque, a norma coletiva também pode, quando há autorização constitucional, reduzir direitos trabalhistas, mas somente nas hipóteses dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da CF. Entretanto, a redução de direitos trabalhistas, mesmo nas hipóteses de flexibilização autorizadas constitucionalmente, somente é possível mediante efetiva negociação, à qual envolve concessões recíprocas e não simples supressão de direito, ou seja, toda supressão de direitos deve ter em contrapartida uma vantagem para a classe trabalhadora. Nesse sentido, adverte com propriedade

Pedro Paulo Teixeira Manus¹¹, “a nosso ver não permite o legislador constitucional, ainda que por instrumento coletivo, simples redução ou supressão de garantia constitucional ou legal, mas negociação que altere certo benefício em troca de outra vantagem, ou retire certo direito em favor de outra garantia compensatória”. Sendo assim, mesmo nas hipóteses autorizadas de flexibilização, a norma coletiva pode ser anulada se não houve uma efetiva negociação, com concessões recíprocas, mas simples supressão de direito.

3.4 – DOS MEIOS DE INVALIDAÇÃO DO NEGÓCIO JURÍDICO

Os defeitos e vícios das convenções e acordos coletivos podem ser constatados em sede de reclamação trabalhista movida por um empregado ou por grupo de trabalhadores, em ação proposta pelo sindicato, em demanda do empregador e, ainda, através da ação anulatória tratada no art. 83, IV, da L.C. nº 75/93 que será abordada em capítulo autônomo.

¹¹ Manus, Pedro Paulo Teixeira. “Direito do Trabalho”, 8ª Edição, São Paulo, Atlas, 2003.

CAPÍTULO 4 - DA AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA NORMATIVA

4.1 – NATUREZA JURÍDICA

Ensina De Plácido e Silva¹² que ação de anulação, “é o remédio jurídico, de que se utiliza alguém para anular ato jurídico, que lhe traga prejuízo, ou que não tenha sido formulado segundo os princípios de direito. Por essa forma, a ação anulatória tem sempre o objetivo de anular atos jurídicos que não se tenham composto consoante as regras de direito ou que foram praticados em contravenção às obrigações contraídas. Basta que o ato se mostre fundado em vício ou defeito para que seja passível sua anulação.”

A natureza da ação anulatória é constitutiva negativa. Ensina Valentin Carrion¹³ “que as ações constitutivas sem se limitarem a simples declaração de um direito e sem estatuírem condenação ao cumprimento de uma prestação, criam, modificam, ou extinguem uma relação jurídica (Gabriel de Rezende); distinguem-se das declaratórias, em que estas têm por base uma situação que já existia e apenas declaram”.

Na seara coletiva, conforme sustenta com propriedade Raimundo Simão de Melo¹⁴: “A ação coletiva de nulidade de ato normativo visa a afastá-lo do mundo jurídico para todos os efeitos, daí ser a sua natureza declaratória-constitutiva. Declaratória (negativa), quando se declara a validade do instrumento e se reconhece a improcedência da ação;

¹² Silva, De Plácido e. Vocabulário Jurídico, Volume I, 12ª edição, Rio de Janeiro, Forense, 1996.

¹³ Carrion, Valentin. Comentários à CLT, 40ª edição, São Paulo, Saraiva, 2015

¹⁴ Melo, Raimundo Simão. Dissídio Coletivo de Trabalho, São Paulo, LTR, 2002

constitutiva negativa, quando se declaram os vícios alegados com relação ao referido instrumento e se julga procedente a ação”.

No Processo do Trabalho, a ação anulatória tem sido utilizada para desconstituir atos jurídicos firmados no âmbito da relação de trabalho e também atos judiciais em que a decisão é meramente homologatória, sem enfrentamento do mérito. São exemplos: a) ação de nulidade de termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia; b) ação de nulidade de termo de homologação de rescisão de contrato de trabalho; c) nulidade de decisão que homologa, na execução, arrematação e adjudicação, quando já passada a oportunidade para os embargos; d) ação anulatória de acordos ou convenções coletivas, ou de algumas de suas cláusulas.

Os pedidos de anulação de atos jurídicos são postulados no bojo de uma reclamação trabalhista, como os de nulidade de termo de conciliação firmado na Comissão de Conciliação Prévia, ou nulidade de pedido homologado de demissão. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, há previsão legal para a propositura de ações anulatórias de acordos ou convenções coletivas.

Por essa forma, a ação de anulação tem sempre o objetivo de anular atos jurídicos que não se tenham composto consoante as regras de direito ou que foram praticados em contravenção às obrigações contraídas.

A ação anulatória *lato sensu* se destina à anulação de um ato jurídico que não preenche os requisitos de validade previstos no artigo 104 do CC. Tanto os atos nulos (artigo 166, do CC) como os anuláveis (artigo 171 do CC) podem ser desfeitos por meio da ação anulatória.

Embora o ato nulo não pode produzir efeito e cuja nulidade pode ser declarada de ofício, como bem adverte Nélson Nery

Júnior¹⁵, “caso tenha produzido efeitos no mundo fático, o reconhecimento judicial dessa nulidade retira esses efeitos, pois esse reconhecimento tem eficácia *ex tunc*, isto é, retroativa, retroagindo à data da celebração do negócio nulo”.

4.2 – DO OBJETO

A causa de pedir remota da ação anulatória consta do mencionado art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/93:

“Violação das liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”.

Em uma visão afeta ao Direito Constitucional, pode-se distinguir entre os direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalhadores, que são os direitos dos trabalhadores do art. 7º da Constituição Federal e os direitos coletivos dos trabalhadores (arts. 9º a 11 da Constituição), que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade deles, e são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista¹⁶.

Mas o conceito de direitos dos trabalhadores não se limita à Constituição Federal, estando contemplados também em leis, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho, e em normas infralegais. Para as ações anulatórias, em princípio, não é relevante investigar, com base na doutrina germânica do século XX, se a cláusula cuja declaração de nulidade

¹⁵ NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código Civil anotado e legislação extravagante: 10ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

¹⁶ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª edição. São Paulo: Malheiros, 2009.

se requer, ostenta natureza de cláusula normativa, que cria direito e obrigação aos empregados e empregadores e se destinam às relações individuais de trabalho, ou de cláusula obrigacional, que vincula as pessoas jurídicas celebrantes da norma coletiva e não relacionadas, em regra, no contrato de trabalho¹⁷.

É claro que as segundas revestem-se de maior importância e podem mais facilmente violar as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Ademais, como sabido, o art. 114 da Constituição Federal sofreu alteração com a Emenda Constitucional nº 45/04.

Em relação ao julgamento do dissídio coletivo, a par da novel exigência do comum acordo, houve ligeira modificação no tocante ao § 2º, que impunha o respeito “às disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho” e passou a dispor: “Respeitadas às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Tal regra constitui-se em parâmetro para o julgamento de dissídios coletivos, de forma que, no caso de malogro das negociações coletivas, o conflito possa ser solucionado pela Justiça do Trabalho à luz da lei e também das cláusulas de instrumentos preexistentes, fruto da autonomia privada coletiva. Com efeito, o constituinte originário, e também o derivado, como visto, partiram da premissa da relevância do ajuste em torno de determinada condição de trabalho válida por um período a nortear as relações de trabalho pois, em um caso, pode significar uma conquista da categoria profissional e, em outro, pode demonstrar uma rotina de trabalho cuja manutenção seja de crucial importância para as atividades desenvolvidas. Essa previsão na Constituição Federal afigura-se de extremo valor na apreciação de

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 6ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

dissídios coletivos, que difere da análise de dissídios individuais, em relação aos quais se aplica a Súmula nº 277 do TST.

É dizer, na análise de dissídios coletivos, o fato de a cláusula não haver sido objeto de acordo entre as partes não atrai o imediato indeferimento da cláusula, como se poderia inferir a partir da leitura da Súmula nº 277 do TST. Isso porque ela pode constar da sentença normativa em obediência à Constituição Federal.

Já em ação anulatória, a causa de pedir deve ser outra: verifica-se se a cláusula viola as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, independente de ser preexistente ou não. Nesse ponto, invoca-se a flexibilização dos direitos do trabalhador.

Com efeito, regra geral, as cláusulas objeto de ação anulatória tratam de alteração de direitos previstos em lei. Conquanto haja exemplos de cláusulas que, atuando no vazio legal, foram objeto de ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, a jurisprudência conta, em sua imensa maioria, com arestos proferidos em ação anulatória em que se discutia eventual redução de direitos ou a afronta a norma de ordem pública.

CAPÍTULO 5 - DA LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM

A legitimidade ativa *ad causam* para a ação anulatória de cláusula decorre da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que no art. 83, inciso IV:

Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

IV – propor as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Portanto, em princípio, seria atribuição exclusiva do Ministério Público do Trabalho o ajuizamento de ações com vistas à declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva. Essa atribuição decorre tanto da lei como da própria função essencial à Justiça assumida pelo Ministério Público nos termos da Constituição Federal. Para parte da doutrina, que adota corrente mais restritiva, trata-se efetivamente de legitimidade ativa *ad causam* exclusiva do Ministério Público do Trabalho, porquanto somente o parquet estaria contemplado em lei e pelo fato de os próprios signatários não poderem pretender discutir a validade de cláusula por eles mesmos ajustada¹⁸.

Importante observar que tal legitimidade decorre especificamente de lei, mas assemelha-se, em essência, ao recurso interposto de decisão que homologa acordo judicial em dissídio coletivo,

¹⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Processo coletivo do trabalho. 4ª. edição. São Paulo: LTr, 2009.

conforme previsto no art. 7º, § 5º, da Lei nº 7.701/883. É dizer, da mesma forma, que a lei cogita da atuação do Ministério Público do Trabalho para verificar a validade de acordo em dissídio coletivo, fruto também da vontade das partes, a lei complementar impõe a atuação do Ministério Público do Trabalho na fiscalização dos ajustes autonomamente celebrados sem a necessidade de homologação pela Justiça do Trabalho.

Para aqueles que coadunam com tal entendimento, nos casos de dissídios individuais, a competência do juiz do trabalho é restrita ao controle de legalidade ou constitucionalidade das cláusulas normativas, o que lhe permite se configurada a ilegalidade ou a inconstitucionalidade, recusar a sua aplicação, jamais decretar a nulidade.

Nesse sentido a jurisprudência do E. TRTSP:
AÇÃO ANULATÓRIA - LEGITIMIDADE ATIVA EXCLUSIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (ARTS. 127 E SEQUINTE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, C/C O 83 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 75, DE 20.5.93) - ILEGITIMIDADE ATIVA DO EMPREGADO. O membro de uma categoria, seja econômica seja profissional, não tem legitimidade para pleitear, em ação anulatória, a declaração de nulidade, formal ou material, de uma ou de algumas das condições de trabalho constantes de instrumento normativo. Se entende que seu direito subjetivo está ameaçado ou violado, cabe-lhe discutir, por meio de dissídio individual, a validade, formal ou material, seja da assembléia-geral, seja das condições de trabalho, postulando, não a sua nulidade, mas sim a sua ineficácia, com efeitos restritos no processo em que for parte. Realmente, permitir

que o trabalhador ou uma empresa, isoladamente, em ação anulatória, venha se sobrepor à vontade da categoria, econômica ou profissional, que representa a legítima manifestação da assembleia, quando seus associados definem o objeto e o alcance de seu interesse a ser defendido, é negar validade à vontade coletiva, com priorização do interesse individual, procedimento a ser repellido nos exatos limites da ordem jurídica vigente. Ação anulatória extinta sem apreciação do mérito, nos termos do art. 267 do CPC. (ROAA - 771/2002- 000-12-00.1 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 09/03/2006, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 11/04/2006.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁹: “A legitimidade ativa *ad causam* para a ação anulatória de cláusula é do MPT (art. 83,IV, LC 75/83). Declara ainda que seu posicionamento se consubstancia em decisões do TST que admite a propositura de ação anulatória pelos sindicatos convenientes e às empresas signatárias de forma excepcional, vale dizer, quando demonstrado vício de vontade ou algumas das hipóteses do art. 166 do CC.

Nesse sentido o TST decidiu:

AÇÃO ANULATÓRIA. NULIDADE DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE

¹⁹ NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. 7ª edição. Atlas. 2015.

TRABALHO. SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA NÃO SUBSCREVENTE DA NORMA COLETIVA. LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. A competência conferida ao Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ações anulatórias de cláusulas de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, nos termos do art. 83, III e IV, da Lei Complementar nº 75/1993, se estende, excepcionalmente, aos entes sindicais subscreventes da norma coletiva, quando demonstrado vício de vontade ou alguma das irregularidades descritas no art. 166 do Código Civil, ou aos sindicatos representantes das categorias econômicas e/ou profissionais, que não subscreveram a norma coletiva, mas que se sintam prejudicados em sua esfera jurídica, em decorrência do instrumento pactuado. No caso, considerando-se o teor das cláusulas firmadas entre o Sindicato dos Trabalhadores em Condomínios Residenciais, Comerciais, Rurais, Mistos, Verticais e Horizontais de Habitações em Áreas Isoladas do Distrito Federal e o Sindicato dos Condomínios Residenciais e Comerciais do Distrito Federal – Sindicondomínio, que enumeram as funções de zelador, garagista, serviços gerais e outros como atividades fim e proíbem a contratação desses trabalhadores por empresas terceirizadas, constata-se haver interesse jurídico entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e

Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal - SEAC e a matéria objeto da ação anulatória, qual seja, o direito de um terceiro sindicato de ter contratada a mão de obra das empresas prestadoras de serviço que representa, o que torna inquestionável a sua legitimidade ativa. Com esse entendimento, a SDC, por maioria, conheceu do recurso ordinário interposto pelo SEAC, e, no mérito, deu-lhes provimento para afastar a ilegitimidade ativa ad causam do recorrente, e determinar o retorno dos autos ao TRT, a fim de que prossiga no exame da ação anulatória, como entender de direito. Vencido o Ministro Mauricio Godinho Delgado. TST-RO-3434- 13.2011.5.10.0000, SDC, rel. Min. Dora Maria da Costa, 13.4.2015

Para Mauro Schiavi²⁰ entretanto, a legitimação do Ministério Público para propor ação anulatória não é exclusiva e sim concorrente, pois todas as pessoas que sofrem os efeitos da norma coletiva têm legitimidade para postular sua anulação. Seu posicionamento é no sentido de que a legitimidade do Ministério Público se justifica nas hipóteses de interesse público na defesa da ordem jurídica e direitos sociais indisponíveis, no entanto, os demais que também sofrem os efeitos da norma coletiva igualmente possuem legitimidade para postular sua anulação.

Nesse mesmo sentido, argumenta Indalécio Gomes Neto²¹:

²⁰SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 8ª edição. LTR. 2015.

²¹ Neto, Indalécio Gomes. Anulação de Cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho, in Curso de Direito Coletivo do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA, São Paulo, LTR, 1998.

“Paradoxal, à primeira vista, admitir-se possa uma entidade sindical que firmou a convenção coletiva ajuizar ação própria visando a nulidade de uma de suas cláusulas. É bom lembrar, entretanto, que o Código Civil brasileiro, ao tratar das nulidades, considere nulo o ato jurídico, quando a lei lhe negar eficácia (art. 145), admitindo que elas sejam alegadas por qualquer interessado, ou pelo Ministério Público, quando lhe couber intervir’ (art. 146). Pode acontecer, entretanto, que uma entidade sindical ajuste uma convenção coletiva sem autorização da assembléia geral e esse fato só vem ao conhecimento da outra entidade pactuante após a formalização da convenção. É uma hipótese que pode autorizar a entidade que não deu causa à preterição dessa solenidade legal (art. 612, da CLT), pedir nulidade, inclusive, de toda a convenção coletiva.”

Sobre a legitimidade de empregados e empregadores, individualmente, ingressarem com ações anulatórias de norma coletiva, já que sofrem os efeitos do referido instrumento, também se manifesta a favor Mauro Schiavi²²: “Podem ingressar com reclamação trabalhista, pretendendo *incidenter tantum* a anulação de determinada cláusula coletiva. Nessa hipótese, a ação é individual e não coletiva. Também os efeitos da sentença serão *inter partes*. Se o pedido de nulidade for incidente, sequer haverá coisa julgada a respeito, salvo se houver ação declaratória incidental (artigos 5º e 325 do CPC)”.

²² SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 8ª edição. LTR. 2015.

No pólo passivo da ação anulatória devem figurar, obrigatoriamente, as partes que firmaram o instrumento normativo coletivo (sindicato dos empregados e empregadores em caso de convenção coletiva ou sindicato dos empregados e empresa na hipótese de acordo coletivo). Trata-se de litisconsórcio necessário, cuja eficácia da decisão depende da participação das partes que firmaram o instrumento coletivo, nos termos do artigo 47 do CPC.

É discutida a legitimidade da Associação sem caráter sindical para propor ação anulatória de cláusulas convencionais, pois ela não tem legitimidade para pactuar acordo ou convenções coletivas (artigos 8º, VI, da CF e 513, letra b, da CLT). Também não participou da negociação coletiva, tampouco firmou o instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo). Sob outro enfoque, a associação não sofrerá diretamente os efeitos da norma coletiva, pois apenas representa a vontade de seus associados, estes sim destinatários dos efeitos da norma coletiva.

Também pode-se questionar que, diante do disposto do artigo 8º, III, da CF, somente o Sindicato, que também tem natureza jurídica de associação, cabe a defesa dos membros de categoria, o que fica robustecido em razão do princípio da unicidade sindical (artigo 8º, II, da CF).

Não obstante o princípio da unicidade sindical consubstanciado no artigo 8º, II da CF, e também a disposição do artigo 8º, III, da CF, a associação tem legitimidade para defesa de seus associados, nos termos do artigo 5º, XXI, da CF e artigo 92, da Lei 8078/90. Aqui, não se está defendendo interesses da categoria e sim interesses dos associados, que, muitas vezes, podem ter interesses divergentes do Sindicato que os representa no âmbito da categoria profissional ou econômica. Além disso, muitos dos filiados à Associação podem não ser filiados ao Sindicato, ou sequer conhecer a existência deste último. Ora, se empregado e empregador podem

individualmente propor ação anulatória da norma coletiva, por que a Associação não pode ingressar com uma ação coletiva representando seus associados?

A Associação não estaria defendendo direito coletivo, pois, diante do imperativo do artigo 8º, III, da CF, a defesa desse interesse cabe ao Sindicato. Entretanto, perfeitamente possível se mostra a defesa de direitos individuais homogêneos dos filiados à Associação, pois o próprio artigo 8º, “caput”, da CF reconhece não só o direito à associação sindical mas também à profissional. Ao invés de cada empregado ou empregador prejudicado pela norma coletiva ingressar individualmente, a Associação ingressará com uma única ação coletiva, defendendo os interesses individuais homogêneos de seus associados e os efeitos dessa ação somente abrangerão os referidos associados, vez que em se tratando de direitos individuais homogêneos, os titulares do direito discutido são determinados. De outro lado, as Associações, na maioria das vezes, detêm maior representatividade e refletem a vontade de seus filiados do que o Sindicato da categoria, vez que defendem apenas os interesses de seus associados e não de toda a categoria profissional ou econômica.

Como sustenta com propriedade Rodolfo de Camargo Mancuso²³:

“Após certa resistência doutrinária e jurisprudencial, passou-se a admitir que os sindicatos estão legitimados a representar os interesses coletivos da categoria. Para isso muito contribuiu o entendimento de que, no caso, trata-se de uma representação institucional, ou mesmo legal. Outra coisa se passou com as associações: aqui, a filiação é eminentemente facultativa, de modo que

²³ Mancuso. Rodolfo de Camargo. Interesses Difusos, 6ª Edição, São Paulo, RT, 2004.

maiores são as resistências para nelas se reconhecer o poder de representação do interesse coletivo de que elas se fazem portadoras. Se, nas associações, o exercício dos direitos remanesce individual, é compreensível bem mais difícil se afigure a tarefa de nelas reconhecer capacidade de representação de interesse coletivo. Para nós, sustentar a ilegitimidade da associação para defesa em juízo dos direitos de seus filiados viola os princípios do devido processo legal e acesso à justiça (artigo 5º, XXXV, da CF).”

Para Mauro Schiavi²⁴, sustentar a ilegitimidade da associação para a defesa em juízo de seus filiados viola o princípio do devido processo legal e acesso a justiça (art. 5º XXXV da CF). Além disso viola um direito fundamental que é a liberdade de associação e reconhecimento às entidades associativas o direito de representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente (artigos 5º, XX e XXI, da CF).

A associação sem caráter sindical pode defender direitos individuais homogêneos dos seus associados, podendo ingressar com ações anulatórias de normas convencionais coletivas. Entretanto, por não ser a representante da categoria, os efeitos da decisão somente abrangerão os associados (artigo 103, III do CPC).

Assim, seguindo doutrina mais elástica, teria legitimidade para propor ação anulatória de normas convencionais:

a) Ministério Público do Trabalho;

²⁴ SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 8ª edição. LTR. 2015.

- b) partes que firmaram a norma coletiva: Sindicato dos Empregados e Empregadores;
- c) empregados e empregadores individualmente;
- d) associações sem caráter sindical na defesa de direitos individuais homogêneos dos seus filiados.

Partiu-se da premissa de que, após a celebração do ajuste, o sindicato ou empresa signatária poderia deparar-se com alguma nulidade na cláusula, em tese ou a partir da aplicação, de modo que se legitima para a causa. Outra hipótese é a de vício na manifestação da vontade de uma das partes, que, em tese, poderia legitimar o signatário adverso. Como bem sintetiza Otávio Brito Lopes²⁵: “Todos os vícios que maculam a legitimidade dos sindicatos para o ajuizamento de dissídios coletivos, em princípio, também maculam a negociação que resulta em flexibilização das condições de trabalho”.

Nesse sentido, importante trazer a ressalva de Gelson de Azevedo²⁶, para quem “não se pode presumir vício de consentimento, tratando-se da vontade coletiva, manifestada em assembleia de trabalhadores. Pode-se, isto sim, provar a existência de vício, por todos os meios legalmente admitidos, na forma do que dispõe no Código Civil”

Não obstante a doutrina mais abrangente decidiu recentemente o C. TST:

²⁵ LOPES, Otávio Brito. Limites da flexibilização das normas legais trabalhistas. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Direito e Processo do Trabalho em transformação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

²⁶ AZEVEDO, Gelson de. Limites da vontade coletiva, diante da Constituição e da lei. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Direito e Processo do Trabalho em transformação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA POR MEMBRO DA CATEGORIA ECONÔMICA VISANDO A DECLARAÇÃO DA NULIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE OS SINDICATOS REPRESENTANTES DAS CATEGORIAS PROFISSIONAL E

ECONÔMICA. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. A jurisprudência prevalecente nesta Seção Normativa é firme ao estabelecer que a legitimidade para propor ação anulatória de cláusulas constantes de instrumentos normativos restringe-se ao Ministério Público do Trabalho, conforme expressamente previsto no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 20.5.1993, e, excepcionalmente, aos sindicatos representantes das categorias econômica e profissional e às empresas signatárias desses instrumentos, quando demonstrado vício de vontade. Portanto, membro de uma categoria, profissional ou econômica, não tem legitimidade para postular, em ação anulatória, a declaração de nulidade, formal ou material, total ou parcial, de normas constantes de acordo ou convenção coletivos de trabalho. Recurso ordinário a que não se dá provimento. Processo: RO - 5441-34.2013.5.09.0000 Data de Julgamento: 11/05/2015, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015.

PROCESSO Nº TST-RO-37000-55.2011.5.17.0000. RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE SINDICATOS PROFISSIONAL E ECONÔMICO. AÇÃO QUE INTENTA A DECLARAÇÃO DE INVALIDADE CLÁUSULA CONVENCIONAL POR ASSOCIAÇÃO DE ENTIDADES PATRONAIS. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO.

A jurisprudência desta SDC é no sentido de que a legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória de convenção coletiva está adstrita ao Ministério Público do Trabalho, consoante previsão legal (art. 83, IV, da LC 75/93), e, excepcionalmente, aos sindicatos convenentes e às empresas signatárias (no caso de acordo coletivo), quando demonstrado vício de vontade ou alguma das hipóteses do art. 166 do CCB. No presente caso, a ação foi ajuizada pela Associação Brasileira de Supermercados – ABRAS, a qual não tem legitimidade ativa para propor ação anulatória de cláusula convencional em dissídio coletivo, segundo a jurisprudência desta Corte. Convergindo com o entendimento exposto pelo TRT de origem, entende-se que, efetivamente, a associação de entidades empresariais (ou, se for o caso, também de trabalhadores) não ostenta legitimidade para propor ação anulatória de cláusula de convenção coletiva de trabalho subscrita pelo sindicato patronal da categoria

econômica. Esse poder e essa representação a associação não tem, sob pena de se invalidar o sistema sindical constitucionalmente consagrado pelo art. 8º do Texto Máximo da República, além do regulado pelo Título V e pelo Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, o STF, em decisão recente (RE-573232/SC, DJ nº 182 do dia 19/09/2014), considerou que o art. 5º, XXI, da CF, que se aplica à entidade associativa – mas não aos sindicatos –, exige autorização expressa dos integrantes da respectiva associação, a fim de legitimar a representação de seus filiados judicial e extrajudicialmente (art. 5º, XXI, da CF). Note-se que o preceito referente às associações é muito mais restritivo e fechado do que o preceito referente aos sindicatos (8º, III, da CF), para os quais se prevê a legitimidade ampla para a substituição processual, em conformidade com a jurisprudência do mesmo STF. Nega-se provimento ao recurso ordinário.

Desta forma, observamos a formação da construção jurisprudencial do C. TST acerca da legitimidade ativa ad causam do Ministério Público e apenas em casos excepcionais, ou seja, nas hipóteses de vícios de vontade ou em algumas das hipóteses do artigo 166 do CC, poderão os sindicatos convenientes e às empresas signatárias proporem ação anulatória.

CAPÍTULO 6 - DA COMPETÊNCIA

A lei 8.984/95 dilatou a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos atinentes às convenções e acordos coletivos.

Com efeito, aduz o artigo 1º, da referida lei:

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

Diante do artigo 1º da lei 8.984/95 da antiga e atual redação do artigo 114, da CF, não há dúvidas de que a competência material para as ações anulatórias de norma coletivas é de competência da Justiça do Trabalho, mesmo as propostas pelo empregado, pelo empregador, pelas associações sem caráter sindical, sindicatos e Ministério Público.

Ainda que se possa argumentar que a competência para a ação anulatória de norma coletiva não esteja prevista no inciso III do artigo 114, da CLT, inegável que trata-se de controvérsia oriunda da relação de trabalho, restando aplicável à hipótese o inciso I, do artigo 114, da Constituição Federal.

Nesse sentido, destacamos a seguinte ementa:

“É competente a Justiça do Trabalho para julgar Ação Anulatória de cláusulas de convenção coletiva, eis que seus efeitos se farão sentir na relação trabalhador/empregador,

unidos por contrato de trabalho. Sendo certo que os dissídios individuais decorrentes da execução da convenção coletiva terão competência no foro trabalhista, outro não pode ser o competente para dirimir-lhe a validade, ex-vi o art. 114, da Constituição Federal” (TRT - 11ª R - Ac. nº 4346/95 - Rel. Juiz Mello Júnior - DJAM 05.10.95 - pág. 07)

A competência funcional ou hierárquica é a que deflui da hierárquica dos órgãos judiciários. É a competência em razão dos graus de jurisdição ou das instâncias a que cabe conhecer da matéria (instâncias de conhecimento)²⁷.

Defendendo a competência do segundo grau de jurisdição destacamos a posição de Valentin Carrion²⁸, “a anulação de cláusula coletiva, por iniciativa do empregado ou do empregador, pertence à competência dos Tribunais e não à da primeira instância”.

“Ação anulatória – Competência funcional. A competência funcional para análise e julgamento da ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva do trabalho é, originariamente, dos Tribunais Trabalhistas, pois somente estes têm competência funcional para criar, modificar, manter ou extinguir condições de trabalho, via poder normativo, sendo, portanto, sua atribuição originária anular cláusulas de instrumentos normativos. Acordo coletivo do trabalho – Análise das cláusulas. É

²⁷ Rodrigues Pinto, José Augusto. Processo Trabalhista de Conhecimento, 7ª Edição São Paulo, LTR, 2005.

²⁸ Carrion, Valentin. Comentários à CLT, 40ª Edição, São Paulo, Saraiva, 2015

de se salientar que não há de se falar em anulação parcial do acordo coletivo firmado entre as partes, eis que sua análise deve ser feita no conjunto, visto que em sede de tais acordos as partes transacionam os seus direitos e deveres até que cheguem a um patamar comum, não podendo, após, qualquer delas, pleitear a anulação daquilo que lhe prejudique, mas pretendendo a continuidade daquilo que lhe beneficia. A alteração do acordo coletivo deve ser buscada pela sua denúncia ou pela mesma via pelo qual aquele foi firmado, ou seja, pela negociação direta entre as partes” TRT 15ª R – SDC – AA nº 610/2003.000.15.00-2 – Rel. Flávio N.Campos – DJSP 19.12.04 – p. 53).

Sustentando a competência do primeiro grau de jurisdição se pronuncia Sérgio Pinto Martins²⁹: “Entendemos que quando a Constituição ou a lei não dispuserem onde uma ação deve ser proposta, aplica-se a regra geral que deve ser ajuizada na primeira instância, isto é, no caso do processo do trabalho, nas Juntas de Conciliação e Julgamento. Quando a norma legal dispuser de forma contrária, por exceção, deve ser proposta a ação onde o preceito determinar. No caso, inexistente previsão, por exceção, de que a anulatória deve ser proposta nos tribunais. Logo, aplica-se a regra geral: a ação deve ser proposta no primeiro grau, nas Juntas de Conciliação e Julgamento(...). Destaca-se ainda, que inexistente mais necessidade de homologação das convenções e acordos coletivos pelos tribunais, para que possam ter validade. Basta que haja o depósito na Delegacia Regional do Trabalho, para que tenham vigência dali a três dias (p. 1º do artigo 614 da CLT). Esse é mais um argumento de que não se trata de sentença, por inexistir

²⁹ Martins, Sérgio Pinto. Anulação de Cláusulas Convencionais. Revista Trabalho & Doutrina n. 13, São Paulo, Saraiva, 1997

necessidade da sua homologação. Os arts. 678 a 680 da CLT não dispõem que a ação anulatória é de competência originária dos Tribunais, ao contrário dos dissídios coletivos, do mandado de segurança ou da ação rescisória. Assim, só pode ser das Juntas de Conciliação e Julgamento”.

Para Mauro Schiavi³⁰, a competência funcional para as ações anulatórias de cláusulas convencionais depende da abrangência da decisão.

Se a ação for proposta por empregados e empregadores individualmente, a competência, inegavelmente, é do primeiro grau, ou seja, da Vara do Trabalho, já que o efeito da anulação da cláusula coletiva só terá eficácia nos limites da lide. Também se a ação for proposta pela Associação sem caráter sindical, a competência, também é do primeiro grau de jurisdição, pois a eficácia da decisão não abrange toda a categoria e sim titulares determinados, quais sejam, os associados, já que o objeto da ação é a defesa de direitos individuais homogêneos, restando aplicável a regra de competência do artigo 93, da lei 8078/90. Além disso, tanto nas ações individuais como na promovida pela associação, a norma coletiva não é retirada do ordenamento jurídico, já que continua a valer para os empregados e empregadores que não fizeram parte do processo.

De outro lado, se a ação for promovida pelo Ministério Público do Trabalho ou pelos Sindicatos, a ação adquire contornos de dissídio coletivo de natureza jurídica, já que expungirá, por completo, determinada cláusula convencional ou toda a norma coletiva do ordenamento jurídico, já que a decisão valerá para toda a categoria. Aí sim, a competência funcional é do 2º grau de jurisdição e até do TST se a norma tiver abrangência nacional.

³⁰ SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 8ª edição. LTR. 2015

Competirá ao Tribunal Superior do Trabalho, em caráter residual, a apreciação de ação anulatória voltada para norma coletiva que ultrapasse os limites territoriais de um Tribunal Regional do Trabalho.

No caso de demanda de competência originária do E. TRT, cabe recurso ordinário do acórdão proferido em ação anulatória para o Tribunal Superior do Trabalho, que será apreciado pela Seção de Dissídios Coletivos – SDC. Da decisão proferida pela SDC, em grau de recurso ordinário, não caberá recurso de revista, tampouco recurso de embargos, pois não contemplado nas hipóteses do art. 894 da CLT. Igualmente, a decisão proferida pela SDC em ação anulatória originária não desafia tais recursos.

Poder-se-ia cogitar do cabimento de embargos de divergência, na hipótese de decisão tomada por maioria, tal qual se dá no julgamento de dissídio coletivo de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, essa possibilidade de cabimento não se encontra contemplada quer na lei, quer no Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, de modo que demandaria eventual deliberação do órgão no sentido de aplicação analógica do recurso de embargos de divergência.

A discussão sobre a competência funcional para julgamento da ação anulatória ressurgiu para alguns doutrinadores à luz da Emenda Constitucional nº 45/04. Retornaram duas correntes preponderantes de entendimento. Para a primeira delas, o litígio, de fato, ostenta natureza coletiva, pois a cláusula vincula toda uma categoria. Para a segunda, a questão resolve-se ante a falta de previsão legal excepcionando a competência do segundo grau de jurisdição, o que atrai a competência do primeiro grau. Invoca-se em defesa da segunda corrente o art. 114, III, da Constituição Federal, que trata da competência da Justiça do Trabalho para as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores. Logo, para essa corrente, em

virtude de a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho necessariamente envolver sindicatos ou sindicato e empresa, a competência funcional seria da Vara do Trabalho³¹.

Marla Beatriz Miguel de Souza Lima³², não comunga dessa conclusão. Seu entendimento é de que a Emenda Constitucional nº 45/04 não teve o condão de alterar a competência funcional para a apreciação de ações anulatórias de cláusula convencional. Com efeito, definiu-se a competência funcional do Tribunal Regional do Trabalho porquanto a ação anulatória assemelha-se mais a um dissídio coletivo do que a uma reclamação trabalhista, dado que se trata de condição de trabalho criada pelas partes para valer com aplicação sobre toda a categoria representada pelo sindicato. Tal qual se dá no dissídio coletivo de natureza econômica, em que se cria a norma, ou no de natureza jurídica, que interpreta o alcance de norma específica da categoria, busca-se aquilatar os interesses das partes ao celebrarem a norma e decidir pela validade ou não para toda a categoria. Cuida-se, até mesmo, de política judiciária, pois transfere de imediato ao Tribunal Regional do Trabalho a apreciação de cláusula que tem efeitos jurídicos sobre diversos e distintos Municípios, excedendo a jurisdição de uma Vara do Trabalho.

Ademais, nada impede que a nulidade de cláusula possa ser arguida incidentalmente em reclamação trabalhista, de forma que se impõe a apreciação dessa prejudicial com eficácia limitada entre as partes envolvidas no processo. Independente desse debate, depreende-se, pois, da definição de competência, que a ação anulatória de cláusula submete-se a julgamento perante a Justiça do Trabalho sempre em grau ordinário, ou seja, dotada de cognição plena e, no caso de interposição de recurso ordinário,

³¹ SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos da ação anulatória de normas convencionais após a EC nº 45/ 2004. In: Decisório trabalhista, n. 154, v. 14, p. 22-23, maio 2007. No mesmo sentido, apesar de manifestado anteriormente à Emenda Constitucional nº 45/04: PEREIRA, Maurício dos Santos. Ação anulatória de cláusula de convenção coletiva: competência originária para julgamento. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, ano 4, n. 1, dez 2002, p. 179-190.

³² Assessora do Ministro do TST Márcio Eurico Vitral Amaro.

aplica-se a regra da ampla devolutividade contemplada no art. 515 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária no processo do trabalho.

Note-se, portanto, que a ação anulatória de cláusula permite ao julgador a análise da cláusula à luz de toda a prova nos autos, a exemplo do próprio inteiro teor da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho, cuja juntada se faz obrigatória para o correto equacionamento da controvérsia. Também se analisa eventual manifestação dos trabalhadores que podem fazer juntar abaixo-assinado em que demonstram descontentamento ou plena aceitação com a aplicação prática da cláusula no âmbito da relação de trabalho. Permitida a cognição plena, a ação anulatória mostra-se um importante instrumento de apreciação da integralidade da norma coletiva que rege a categoria ou os empregados de determinada empresa, nas duas instâncias competentes. Viabiliza-se, ademais, a apreciação de eventual contrapartida proporcionada pela cláusula e o contexto social, político e econômico em que produzida a norma coletiva, de modo que se entrega a completa prestação jurisdicional em conflito nitidamente coletivo.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto³³, no tocante à competência hierárquica dentro dos órgãos da Justiça do Trabalho, diferentemente do que ocorreria com a ação anulatória do negócio jurídico individual, considerando a natureza coletiva da ação, tem-se firmado a posição de que no caso da ação anulatória de cláusula convencional a competência será do TRT ou do próprio TST por envolver interesses coletivos da categoria.”

³³ NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. 7ª edição. Atlas. 2015.

CONCLUSÃO

É através da ação anulatória que buscamos a nulidade de um negócio jurídico, assim entendidos os acordos e convenções coletivas de trabalho.

Seu fundamento legal se encontra no art. 486 do CPC, e pode ser proposta sempre que não preenchidos os requisitos de validade do negócio jurídico consubstanciados no art. 104 do CC, cumprindo esclarecer que tanto os atos nulos como os anuláveis são passíveis de desfazimento através da ação anulatória.

No âmbito das relações de trabalho muitos pedidos de anulação de atos jurídicos são processados no corpo da própria reclamação trabalhista, como por exemplo a nulidade de termo de conciliação prévia. Por sua vez, cabe ação própria quando a nulidade se dirigir a decisão que homologa, na execução, arrematação e adjudicação, quando já passado o prazo para os embargos.

No campo do direito coletivo do trabalho nos confrontamos com a ação anulatória de cláusulas convencias.

Uma vez fomentada a negociação coletiva, face a nova redação do parágrafo segundo do art. 114 da CF, que se materializa por meio dos acordos e negociações coletivas a ação anulatória ganhou maior notoriedade.

Por ter conteúdo no âmbito das categorias profissional e econômica, as hipóteses de nulidade dos instrumentos normativos coletivos são mais amplas do que as hipóteses dos atos jurídicos em geral; em sendo assim cabe ação anulatória sempre que desrespeitados os aspectos formais do ato negocial, como forma, prazo e publicidade; no entanto, igualmente a ação anulatória encontra guarida quando violar direitos indisponíveis ou ferir princípios tutelares do Direito do Trabalho.

No tocante a legitimidade ativa *ad causam* para a propositura da ação anulatória, embora tema ainda áspero, observamos estar o C. TST firmando entendimento no sentido de que é do Ministério Público a legitimidade para a propositura da ação. A propositura pelos sindicatos convenientes e às empresas signatárias seria excepcional, vale dizer, apenas nos casos de vícios de vontade ou alguma das hipóteses do art 166 do CC, não sendo, portanto, o caso de legitimidade concorrente e sim exclusiva.

No tocante à competência material nos parece incontestável pertencer a mesma Justiça Obreira, em especial após a EC 45/2004.

No tocante à competência hierárquica ou funcional em se tratando de ação anulatória de ato judicial os limites jurisdicionais estão adstritos ao Juízo que praticou o ato supostamente eivado de vício. Tratando-se de ação anulatória de cláusula do contrato individual do trabalho, competente será a primeira instância trabalhista.

Quanto as ações anulatórias de cláusulas normativas, embora não uníssono o entendimento doutrinário, recentes decisões do C. TST estão firmando entendimento acerca da competência funcional originária dos TRTs para as referidas ações, cabendo ao TST o julgamento dos recursos ordinários em face dos acórdãos

BIBLIOGRAFIA

- AZEVEDO, Gelson de. Limites da vontade coletiva, diante da Constituição e da lei. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Direito e Processo do Trabalho em transformação. Rio de Janeiro. Elsevier. 2007.
- CARRION, Valentin. Comentários à CLT, 40ª edição, São Paulo, Saraiva, 2015,
- KELSEN, Hans. Teoria pura do direito. São Paulo. Martins Fontes. 7ª edição. 2006.
- KILIAN, Doris Krause. Negociação Coletiva do Trabalho. EDIPUCRS.2003
- LIMONGI FRANÇA, Rubens. Ato jurídico. In: Enciclopédia Saraiva do direito. São Paulo. Saraiva. V 9 .
- LOPES, Otávio Brito. Limites da flexibilização das normas legais trabalhistas. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Direito e Processo do Trabalho em transformação. Rio de Janeiro. Elsevier. 2007.
- MANCUSO. Rodolfo de Camargo. Interesses Difusos, 6ª Edição. São Paulo. RT. 2004.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 8ª edição. São Paulo. Atlas. 2003.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra. Processo coletivo do trabalho. 4ª edição. São Paulo. LTr. 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª Edição. Atlas. 2009.
- MELO, Raimundo Simão de. Dissídio Coletivo de Trabalho. São Paulo. LTR. 2002
- MELO, Raimundo Simão de. Processo Coletivo do Trabalho. São Paulo. LTR. 3ª Edição. 2013
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho 39ª edição. 2014. LTR.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 6ª edição. São Paulo. LTr. 2011.
- NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho. 7ª edição. Tomo II. Atlas. 2013.

NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. 7ª edição. Atlas. 2015.

NETO, Indalécio Gomes. Anulação de Cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho, in Curso de Direito Coletivo do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Ministro ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA. São Paulo. LTR. 1998.

NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código Civil anotado e legislação extravagante. 10ª edição. São Paulo. RT. 2013.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. Processo Trabalhista de Conhecimento, 7ª edição. São Paulo. LTR. 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. 2ª edição. LTr. 2002.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 8ª edição. LTR. 2015

SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico, Volume I, 12ª edição, Rio de Janeiro, Forense. 1996.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª edição. São Paulo. Malheiros, 2009.