

AS IMPUGNAÇÕES JUDICIAIS ÀS CLÁUSULAS COLETIVAS - ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TRT 9ª REGIÃO

Vanessa Roberta do Rocio Souza

INTRODUÇÃO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O texto constitucional, ao estabelecer os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, garante, em seu artigo 7º, inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Estipula também que os sindicatos participarão das negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, VI).

Assim, em regra, busca-se preservar o interesse das categorias, por meio das negociações coletivas, havendo legitimidade para que os sindicatos representantes, por meio das convenções ou acordos coletivos de trabalho, estipulem cláusulas prevendo determinadas condições de trabalho ou condições específicas, benefícios e direitos pactuados.

A negociação coletiva seria, desse modo, instrumento para satisfação dos objetivos das categorias, ou, ainda, como conceitua **José Augusto Rodrigues Pinto**: “o complexo de entendimentos entre

representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.” (1)

Existiria, desse modo, um inegável caráter conciliador no instrumento que pretende solucionar questões que perturbariam a execução regular das relações contratuais estabelecidas entre a categoria econômica e profissional.

O autor **José Cláudio Monteiro de Brito Filho** acrescenta que a negociação coletiva, no âmbito trabalhista, seria “*um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho*” (2)

A pactuação coletiva, desse modo, representaria um papel relevante não apenas no aspecto histórico, mas também sociológico, por representar uma esfera de interesses que, sabidamente, tem se chocado ao longo dos



Vanessa Roberta do Rocio Souza

Mestra em direito empresarial e cidadania pelo Centro Universitário Curitiba, assessoria de gabinete - TRT

tempos: os interesses do empregador e dos trabalhadores. Teria como objetivo principal a busca por um denominador que, se não fosse comum a ambos os polos, ao menos tentaria aproximas reivindicações.

Luiz Marcelo Figueira de Góis ressalta essa esfera interdimensional da negociação coletiva, ressaltando suas múltiplas finalidades. O autor recorda que *“a atuação sindical no exercício da negociação possui inúmeras finalidades. Serve para consertação política, quando tem por objetivo o alcance de alianças de poderes; tem finalidade pacificadora, na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva (autocomposição); tem função social, ao proporcionar o sentimento de pacificação com a obtenção de acordos de grupos organizados.”* (3)

Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela insistente preocupação em fomentar a negociação coletiva. Estipula, em sua convenção 154, e mencionando a Declaração da Filadélfia, que há necessidade de *“(...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva,”* definindo a negociação coletiva como expressão que:

“compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, 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 fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre

empregadores e trabalhadores; ou c) 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.”

A OIT procura, ainda, determinar a adoção de medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação de modo que *“seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade”*, sendo progressivamente estendida às matérias passíveis de pactuação, estimulando-se o estabelecimento de normas e procedimentos entre organizações de empregadores e trabalhadores. (4)

Outra função essencial é destacada por **Amauri Mascaro Nascimento**, que salienta que *“cumpre ainda (à negociação coletiva) uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social.”* (5)

Resta evidenciado, portanto, o caráter social, político e transformador dos acordos e convenções coletivas, havendo inclusive reconhecimento internacional no sentido de se estimular pactuações dessa natureza. Cabem, todavia, diversos questionamentos que possibilitam uma análise mais aprofundada acerca das cláusulas decorrentes dessas negociações.

O c. TST, reconhecendo a significativa importância dos direitos concedidos por meio de convenções coletivas, recentemente reviu entendimento anterior, passando a reconhecer

a ultratividade das cláusulas coletivas. Em sua Súmula 277 passou a entender que *“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.”* (6)

Considerando tais aspectos da negociação coletiva (como forma legítima de pactuação de interesses entre empregadores e trabalhadores), revela-interessante discutir sob quais aspectos seria possível pretender a nulidade, por meio judicial, de determinada cláusula coletiva. Apreciar quais seriam os mecanismos judiciais aptos a questionar (e até mesmo invalidar) determinada cláusula estabelecida coletivamente e de que modo a doutrina e a jurisprudência (em especial considerando julgados do TRT da 9ª região) têm analisado tais situações será o objeto principal do presente estudo.

ACÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA COLETIVA

As convenções e acordos coletivos devem atender os requisitos e pressupostos de validade, como qualquer negócio jurídico, conforme pontua **Cláudio Armando Couce de Menezes**. Indispensável, portanto, observar a capacidade do agente, objeto lícito e possível, forma, causa e manifestação de vontade. Segundo o autor *“a sua ausência gera a pretensão de invalidação do trabalhador, do empregador e dos sindicatos da categoria profissional e econômica”* (7)

Contatadas irregularidades ou vícios na pactuação coletiva, necessário aferir qual o instrumento adequado para sua adequada correção.

A ação anulatória de cláusula coletiva, conforme definição de **Douglas Dobasz**, consiste em *“uma ação de conhecimento declaratória, que segue o procedimento ordinário, onde se busca a declaração da nulidade de certo ato judicial. A referida ação de natureza constitutivo-negativa pode ser de acordo coletivo de trabalho ou mesmo em contratos individuais, que desrespeitem os limites e natureza própria de cada contrato de trabalho.”* (8)

Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que a ação anulatória seria possível nos casos em que constatadas violações a liberdade individuais ou coletivas, além de violações a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. (9)

Para além da conceituação do instituto, diversos foram os debates doutrinários e jurisprudenciais com o objetivo de firmar posicionamento acerca dos legitimados para propositura da ação anulatória de cláusulas convencionais.

Restou certo, todavia, que compete ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do inciso IV, do artigo 83, da Lei Complementar n. 75 de 20 de maio de 1993 (que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União) *“propor as ações cabíveis para 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”*

Também, como pontuado por **Marla Beatriz Miguel de Souza Lima**, *“a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho firmou posicionamento no sentido de também contar com legitimidade ativa ad causam o signatário do acordo coletivo ou da*

convenção coletiva de trabalho e o sindicato que tenha a esfera de direitos eventualmente atingidos por cláusula constante de norma coletiva ajustada entre sindicatos profissionais e sindicatos do segmento econômico ou empresas distintos.” (10)

Assim, tanto o Ministério Público do Trabalho quanto os Sindicatos representantes das categorias poderão apresentar ação com o objetivo de anular determinada ou determinadas cláusulas de instrumento coletivo por eles firmado.

A autora destacou ainda que *“De outro lado, ao membro da categoria profissional ou econômica, nos termos do entendimento firmado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, não se reconhece a legitimidade para questionar a validade de cláusula em ação anulatória, pois eventual questionamento ocorre em dissídio individual na reclamação trabalhista típica. Embora haja precedentes no sentido de autorizar membro da categoria a postular declaração de nulidade por conta de vícios formais, a título de ilustração, a não convocação regular de assembleia, fraude na ata, alteração do conteúdo votado, predomina o entendimento em torno da ilegitimidade ativa ad causam nesses casos.”*

A autora **Marina Pereira Ximenes** vai na mesma linha e argumenta que é possível perceber uma linha jurisprudencial que amplia os legitimados, defendendo a competência concorrente de diversos interessados: *“o estudo comparativo dos precedentes permitiu a identificação de uma tendência ampliativa na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que defende a competência concorrente do Ministério Público, Sindicatos convenientes (se alegado o vício de vontade), Sindicatos não*

convenientes (se alegado o prejuízo jurídico), bem como das Associações sem caráter sindical (se houver autorização expressa dos associados no Estatuto Social e na ata da Assembleia Geral).” (11)

Na quarta edição de sua obra o autor **Carlos Henrique Bezerra Leite** reviu alguns posicionamentos, concluindo que *“A legitimidade para propor a ação anulatória de cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva é facultada ao MPT, o qual atuará em defesa da ordem jurídica que protege os trabalhadores que sofreram ou sofrerão lesão patronal em seus direitos de liberdades públicas fundamentais ou outros direitos indisponíveis. [Entretanto] Assinale-se que, em se tratando de interesses coletivos propriamente ditos, de uma coletividade determinada ou determinável, com é o caso de uma categoria profissional, com representação sindical, poder-se-ia argumentar que a defesa da categoria caberia ao sindicato representativo, como inscrito no inciso III do art. 8º. da Carta Magna. Mas esse fato não serve como obstáculo à atuação do Parquet Laboral, uma vez que a mesma Carta confere a este a legitimação para fazê-lo, embora sob a óptica da defesa da ordem jurídica, em prol dos mesmo interesses categoriais. Aliás, ninguém estaria mais bem legitimado para a ação anulatória do que o MPT, pois o interesse que defende é destinado aos integrantes da categoria que, in casu, ocupam posição de conflituosidade em relação ao próprio sindicato que os representa. Também podem propor a ação anulatória de convenção ou acordo coletivo as próprias partes convenientes.[...]” (12)*

Marina Pereira Ximenes, acerca do tema, destaca ainda o posicionamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos na

análise de alguns pontos envolvendo as ações anulatórias de cláusulas coletivas: *“O C. TST, através da sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos, no julgamento do Recurso Ordinário nº 1291-76.2012.5.15.0000, consolidou ainda dois entendimentos relevantes a respeito das Ações Anulatórias de Normas Coletivas. No que tange aos tipos de pretensões tuteláveis, a SDC entendeu que pedidos de caráter condenatórios são incompatíveis com a natureza da Ação Anulatória, que comportaria apenas pedidos de natureza declaratória. O caso envolvia a cumulação de pedido anulação de cláusula normativa com condenação a título de danos morais coletivos. Na mesma oportunidade, o C. TST enfrentou ainda a polêmica acerca da aplicabilidade ou não dos requisitos formais exigidos pelos art. 612 e 859 da CLT às ações anulatórias, tendo prevalecido o entendimento de que o ajuizamento da anulatória prescinde de tais formalidades.”* (13)

Assim, tanto o Ministério Público quanto o Sindicato representante da categoria possuem legitimidade ativa para ajuizar ação com o objetivo de anular determinada cláusula coletiva pactuada.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região, e conforme regimento interno, (artigo 20, I, d) compete à Seção Especializada processar e julgar, originariamente, as ações anulatórias de cláusulas de instrumento normativo.

AÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE DETERMINADA CLÁUSULA COLETIVA

É possível ao empregado, ainda, ajuizar reclamatória trabalhista pretendendo a declaração incidental de nulidade de

determinada cláusula coletiva. Nesse sentido destaca-se a seguinte decisão:

“ o relator destacou que o pedido de declaração de ilegitimidade/invalidade do item Ido parágrafo 1º da cláusula 41ª da Convenção Coletiva do Trabalho da categoria profissional de 2012/2013 é da competência do Juízo de 1º Grau, uma vez que decorre da relação individual de trabalho, tendo em vista que o reclamante apenas pretendia que tal norma coletiva não fosse aplicada ao caso concreto dos autos. O juiz convocado frisou que a pretensão do reclamante não é a exclusão definitiva da cláusula coletiva do mundo jurídico, mas apenas a declaração incidental de ilegitimidade da norma, com efeito somente no caso específico dos autos e entre as partes do processo. Portanto, a medida não está restrita apenas à competência material original da Justiça do Trabalho de segunda instância.” (14)

A discussão sobre a invalidade da cláusula, ou do negócio coletivo como um todo, não está excluída da esfera individual, como bem especifica **Cláudio Armando Couce de Menezes**. O autor esclarece que *“ O empregado, ou seus colegas reunidos em litisconsórcio (reclamatória plúrima), ao reclamar determinado direito alterado para pior ou excluído no instrumento coletivo, provocará o pronunciamento acerca da validade do pacto coletivo ou de sua cláusula. A apreciação dessa matéria far-se-á em caráter incidental, como mera prejudicial de mérito, que não será, deste modo, coberta pela coisa julgada”* (15).

O autor pondera, ainda que é de primordial importância pensar a respeito dos efeitos desse pedido uma vez que “, a

indivisibilidade ou incindibilidade do direito ou da obrigação dá origem ao litisconsórcio unitário que impõe decisão uniforme à demanda.”

Destaca que um dos pontos polêmicos da ação individual (ou plúrima) seria justamente equilibrar os efeitos da decisão de nulidade de determinada cláusula considerando, justamente, a coletividade interessada. O autor ressalta que *“Não é lícito ao juiz, em título que se irradia para todos os interessados, declarar a nulidade para alguns e a validade para outros, desconstituir para certos obreiros e manter o negócio jurídico para os demais. E tal coisa se passa indiscutivelmente na demanda de interesse do empregado, ou de dada coletividade, no tocante à cláusula coletiva ou à totalidade do pacto coletivo.”* (16)

Todavia tal questionamento, na prática, acaba se submetendo aos limites da decisão judicial individualizada. Se determinado reclamante pretende declaração incidental de nulidade de certa cláusula com o objetivo de ampliar direito que entendeu violado, a decisão proferida terá efeitos exclusivamente para as partes participantes da relação processual, não se estendendo, de imediato, aos demais trabalhadores ou membros da categoria.

Para se atingir efeito mais ampliativo seria de interesse da categoria, assim, apresentar ação anulatória, e não declaração incidental, pois a ação anulatória teria como objetivo eliminar de todo o contexto convencional a cláusula supostamente irregular.

As turmas do Tribunal Regional da 9ª Região têm, em diversas situações, analisado a validade de cláusulas coletivas de modo incidental. Assuntos abordados repetitivamente foram objeto de discussão e análise mais aprofundada no Tribunal, gerando súmulas

e teses prevalecentes, que serão a seguir abordadas.

POSICIONAMENTO DO TRT/9 - SÚMULAS E TESES PREVALECENTES

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região editou três súmulas nas quais analisa a validade de determinados termos pactuados em negociação coletiva. Na Súmula 21 consta entendimento no sentido de que *“Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora dos empregados submetidos a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, ainda que haja previsão em norma coletiva para a adoção do divisor 220.”* (destaquei) Tal entendimento foi fruto de debates junto à comissão de uniformização de jurisprudência.

Já a súmula 23 estabelece que *“As convenções coletivas dos bancários, ao estabelecer o pagamento de horas extras com reflexos em RSR, incluídos nestes os sábados, equiparam o sábado a dia de descanso semanal remunerado, o que torna aplicável o divisor mensal 150 para cálculo do valor do salário-hora para o trabalhador com jornada normal de seis horas e o divisor 200 para os trabalhadores com jornada de oito horas.”*

Por fim, a Súmula 25 trata das horas *in itinere*, esclarecendo que *“Convenção ou acordo coletivo que negocie ou suprima o caráter salarial das horas in itinere não tem validade, pois se refere ao tempo à disposição do empregador que deve ser retribuído com o salário equivalente, tratando-se de direito absolutamente indisponível, salvo na hipótese do §3º do art. 58 da CLT.”*

Também a tese jurídica prevalecente n. 3 aborda a questão das *horas in itinere* e

estipula que *“Considera-se válida a norma coletiva que estabelece o pagamento de número fixo de horas in itinere, desde que a diferença entre o tempo efetivamente gasto e o previsto na cláusula coletiva não exceda a 50%, em atenção aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.”* (Precedentes: RO-01567-2012-091-09-00-8, 1ª Turma, Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, DJ 26.08.2014 e RO-01518-2013-459-09-00-0, 7ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, DJ 22.08.2014)

Observa-se, desse modo, que mesmo existindo a garantia constitucional de reconhecimento das negociações coletivas, determinadas matérias, se pactuadas em inobservância aos entendimentos supra, poderão ser objeto de revisão caso exista provocação por parte do Ministério Público, sindicatos, ou empregado interessado.

ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Para melhor ilustração do tema serão apreciadas (sem intenção de esgotar a análise da matéria) algumas decisões proferidas no TRT da 9ª Região que abordaram pedidos diretos ou indiretos de anulação de cláusulas convencionais.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região tem sido bastante comum reclamantes pleitearem, de modo individual, direitos trabalhistas por meio de questionamentos acerca das normas coletivas que os regulamentam ou estipulam diretrizes.

Mas também se constata a apresentação de ações anulatórias de cláusulas convencionais por parte do Ministério Público do Trabalho ou, ainda dos Sindicatos representantes das categorias.

Na **AACC 00298-2011-909-09-00-0** de relatoria do desembargador **Ricardo Tadeu Marques da Fonseca** (15 de abril de 2013), o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Urbanos em Geral Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Telêmaco Borba Sincovert e outros 15 ajuizaram a medida pretendendo anulação de cláusula coletiva específica.

Discutiu-se, inicialmente, a legitimidade para proposição da ação, concluindo-se que tal *“não se limita ao Ministério Público do Trabalho, ou seja, há outros legitimados concorrentes, ainda que de forma excepcional.”*

Também constou esclarecimento doutrinário no sentido de que: *“A Seção de Dissídios Coletivos do TST consolidou o entendimento que reconhece a legitimidade ativa para propositura de ação anulatória de instrumento coletivo aos sindicatos convenentes e ao sindicato que, porventura, tenha seu núcleo de direitos afetados por cláusula fixada por instrumento coletivo firmado entre sindicatos econômicos e profissionais da categoria preponderante (cfe. SOUZA LIMA, M. Ação anulatória de cláusula: uma visão sobre o instituto e o impacto sobre os dissídios individuais de trabalho. Revista do TST. Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010, p. 159).”* (17)

No voto foram transcritas, ainda, ementas que refletem o atual posicionamento do c. TST acerca da matéria:

“RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS, SHOPPING CENTER E MINI BOX E DO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE BELÉM E ANANINDEUA. AÇÃO ANULATÓRIA.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A lei confere ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos a legitimidade para propor ação anulatória de instrumento coletivo autônomo. Cabe ao Parquet atuar na defesa da ordem jurídica que assegura direitos fundamentais e indisponíveis aos trabalhadores. A empresa de forma individual não é parte legítima para ajuizar ação anulatória visando à declaração da nulidade de convenção coletiva de trabalho, em face da natureza dos direitos envolvidos - direitos coletivos da categoria. Julga-se extinto o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC. Processo extinto sem a resolução do mérito.” (RO - 13600-32.2009.5.08.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/06/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 01/07/2011) [g.n.]

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. AJUIZAMENTO POR SINDICATO NÃO SIGNATÁRIO DO ACORDO COLETIVO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. Os entes coletivos representativos de categorias econômicas ou profissionais, que não tenham subscrito a norma coletiva, caso se considerem prejudicados em sua esfera jurídica, em decorrência da convenção ou do acordo coletivo, têm legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória. Esse o caso dos autos, no qual o sindicato autor alega ter sido firmado acordo coletivo que envolve trabalhadores por ele representados, sem a sua participação, e sem amparo na lei. O interesse manifestado nos autos não é apenas do sindicato, na defesa da sua base de representação, mas dos próprios

trabalhadores destinatários da norma coletiva que, conforme alegado, teria sido firmada por entidade que não os representa. Recurso ordinário a que se nega provimento. [...] (RO - 35300-64.2009.5.08.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/12/2010, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/02/2011) [g.n.]”

Ressaltou-se que “O C. TST, em Recurso Ordinário em Ação Anulatória, já reconheceu a legitimidade de sindicato que tem a “esfera de direitos atingida por cláusula da convenção coletiva de trabalho celebrada entre outros sindicatos”, no RO 115800-25.2009.5.15.0000 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 11/04/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/04/2011”. (18)

Verifica-se, desse modo, uma posição que reconhece legitimidade ampliada para apresentação das ações anulatórias de cláusulas convencionais, considerando, em específico, a esfera de direitos violados por meio de instrumento coletivo.

No mérito a ação anulatória foi julgada improcedente. Apreciada a natureza da ação em comparação ao pedido formulado pelo interessado concluiu-se que: “a ação anulatória de cláusula convencional detém natureza constitutiva negativa. O objeto desta ação é a anulação de cláusula convencional. A ação anulatória de cláusula de convenção coletiva não comporta o acolhimento de pedido de tutela inibitória nem condenatória” de modo que seria incabível, na situação, ação anulatória com pedido de tutela inibitória e com multa cominatória.

Com relação ao pedido de nulidade da cláusula que estipulava piso salarial, o d. Relator considerou os fundamentos apresentados pelo d. Revisor, que apontou a necessidade de se observar os requisitos validadores de qualquer negócio jurídico, nos termos previstos nos artigos 104 e 165 do Código Civil então vigente: *“ A validade da convenção coletiva está sujeita à observância do artigo 104 e às estipulações do artigo 165, ambos do Código Civil. Sendo assim, agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei, são os alicerces da regra coletiva válida e que denota a regularidade de sua inserção na ordem jurídica. Deve ser observado ainda as disposições dos artigos 611 a 625 da CLT”*

Constou, ainda, explicação doutrinária com base em texto produzido pela autora **Mônica Sette Lopes** (*Norma coletiva negociada e declaração de ineficácia/nulidade. in: “Trabalho & Doutrina”: Junho de 1997. p. 27*) na qual se esclareciam as semelhanças entre a norma coletiva e a lei ou ato administrativo. Com base em tal entendimento foram consideradas formalmente válidas as situações jurídicas entabuladas por partes legítimas quando pretendessem apreciar direitos de seus destinatários: *“ [...] Assim seriam vistas as questões relativas à eficácia formal da norma jurídica, abrangendo a sua validade no que tange à legitimidade das partes que a entabularam, à sua incidência na peculiar situação jurídica de seus destinatários e, principalmente, no que concerne à substância dos fatos por meio dela conotados, à sua compatibilidade com o sistema jurídico que integra.”*

Para os membros integrantes da S. Especializada que participaram da análise da mencionada ação, para o deferimento

do pleito anulatório seria necessário que os requerentes comprovassem, portanto, que a cláusula questionada teria algum vício formal ou material de validade, ou, ainda que alguma solenidade referente à negociação coletiva não foi observada. Inexistentes tais vícios, inviável o acolhimento da pretensão. Também não se verificou *“ violação à disposição inegociável ou ao patamar mínimo dos trabalhadores (artigos 9º e 444 da CLT). ”* (19)

O exemplo apreciado permitiu delinear algumas das características da ação anulatória na prática: aferição de legitimidade, abordagem doutrinária, posicionamento do c. TST e requisitos para invalidação de cláusulas convencionais.

A distinção entre o pedido incidental de anulação de cláusula coletiva e a ação anulatória foi tratada de modo bastante interessante no acórdão **TRT: 01638-2012-325-09-00-1** (30 de abril de 2013, de relatoria da des. Adayde Santos Cecone).

Em acórdão constou relato de que a recorrente insistia que *“somente por ação anulatória de cláusula coletiva ajuizada originariamente perante o Tribunal do Trabalho poderia ser afastada a incidência da norma coletiva que veda a integração das horas in itinere ao salário para todos os efeitos, inclusive no cômputo das horas extras. Pugna pelo reconhecimento das negociações coletivas nos moldes do art. 7º, XXVI da CF e reforma da decisão primeira.”* (20)

A d. relatora esclareceu que, ao contrário do aduzido, existia sim a competência do Juízo de Primeiro Grau para reconhecer, de modo incidental, nulidade de cláusula negocial. Destacou que tal procedimento encontrava amparo legal e que embora a constituição

federal prestigiasse a negociação coletiva, tal não implicava em reconhecer a supressão de direitos e garantias mínimas dos trabalhadores: *“A respeito desse tema, entendo que não se compreende no âmbito da negociação coletiva a supressão de direitos assegurados por lei. Assim, padece de nulidade a cláusula convencional que retira a natureza salarial das parcelas referentes às horas in itinere e a exclui da jornada de trabalho, deixando de remunerar o empregado em relação a tais horas. Isso porque o período é considerado como tempo à disposição do empregador, a exigir contraprestação.”* (21)

Recordando a previsão disposta no texto constitucional, a d. Relatora argumentou que *“o caput do art. 7º da CF reconhece validade das disposições contidas em ACT/CCT, “dentre outros direitos”, não permitindo a exclusão de direitos assegurados por lei”, mencionando precedente anteriormente julgado bem como transcrevendo ementa que tratava do tema: HORAS IN ITINERE - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Não se compreende no âmbito da negociação coletiva a supressão de direitos assegurados por lei. Assim, padece de nulidade a cláusula convencional que retira a natureza salarial das parcelas referentes às horas in itinere e as exclui da jornada de trabalho, deixando de remunerar o empregado sobre tais horas. Isso porque o período é considerado como tempo à disposição do empregador, a exigir contraprestação.”*

No mesmo sentido acórdão publicado em 12 de novembro de 2015, de relatoria do Des. **Sergio Guimarães Sampaio**, no qual se distinguiu as diferentes competências e efeitos das medidas (TRT: 00292-2014-567-09-00-4 (RO): *“Não se deve confundir a competência originária do Tribunal para afastar a aplicação da norma coletiva (efeito erga omnes), com*

a declaração incidental de nulidade em ação individual.” (22)

Em acórdão mencionado como precedente, de relatoria do Des. **Marco Antonio Vianna Mansur**, ficou bastante clara a distinção entre as medidas: *“(…) não se pode confundir a competência para o julgamento de uma ação anulatória de cláusula coletiva com a competência para o julgamento da presente ação. Pela via da ação anulatória, busca-se uma declaração judicial de nulidade com eficácia “erga omnes”. A decisão proferida nos presentes autos alcança apenas os integrantes da relação processual. Gera, portanto, efeitos limitados. O fato de não ter sido proposta ação anulatória específica não impede o conhecimento da questão.”* (23)

Concluiu-se, desse modo, que mesmo existindo previsão constitucional garantindo reconhecimento das negociações coletivas, existe a possibilidade de, em determinadas hipóteses, questionar judicialmente a validade de certa cláusula convencional (seja em razão de vício formal, material, ou no caso de supressão de garantia mínima). No presente artigo foram abordadas as medidas de ação anulatória de cláusula convencional e as declarações incidentais de nulidade, apresentando as semelhanças e diferenças entre os procedimentos, sendo realizada, ainda, breve pontuação jurisprudencial sobre o tema. Longe de esgotar o assunto, pretendeu-se trazer novos questionamentos bem como apresentar alguns aspectos das medidas abordadas sob a ótica deste e Regional.

Notas

(1) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo; LTr,

1998, p. 68.

(2) BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2ª ed., 2007, p. 147.

(3) GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. *Princípios da negociação coletiva de trabalho*. disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao.pdf - acesso em 24/05/2016.

(4) (<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>) - acesso em 23/05/2016

(5) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 565.

(6) <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf> - acesso em 20/04/2016

(7) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Anulação de cláusulas, acordos e convenções coletivas de trabalho*. ES. Rev. Justiça do Trabalho nº 217, p. 7.

(8) DOBASZ, Douglas. *Ação anulatória convencional*. Faculdades Santa Cruz. Disponível em http://www.google.com.br/url?url=http://www.santacruz.br/ojs/index.php/JICEX/article/download/511/699&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjIw7C3gPPMAh-VLhpAKHcvWC_wQFggmMAM&sig2=pJyO-JksZuDU29F_-R5oU0Q&usg=AFQjCNF7MI6II_3MmMtsjIqE2OkZPDdNMA

(9) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 3 ed. LTR. São Paulo, 2005.

(10) LIMA, Marla Beatriz Miguel de Souza. *Ação anulatória de cláusula: uma visão sobre o instituto e o impacto sobre os dissídios individuais de trabalho* - Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010.

(11) XIMENES, Marina Pereira. *Ação anulatória de normas coletivas: questões polêmicas e atuais à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em - http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16640

(12) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1072.

(13) XIMENES, Marina Pereira. *Ação anulatória de normas coletivas: questões polêmicas e atuais à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em - http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16640

(14) Disponível em (<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/121969097/vt-e-competente-para-julgar-pedido-de-declaracao-incidental-de-invalidade-de-clausula-coletiva-em-acao-individual>)

(15) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Anulação de cláusulas, acordos e convenções coletivas de trabalho*. ES. Rev. Justiça do Trabalho nº 217, p. 7.

(16) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Anulação de cláusulas, acordos e convenções coletivas de trabalho*. ES. Rev. Justiça do Trabalho nº 217, p. 8/9.

(17) AACC 00298-2011-909-09-00-0 de relatoria do Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (15 de abril de 2013). TRT 9ª Região/PR.

(18) Idem.

(19) Idem.

(20) TRT: 01638-2012-325-09-00-1 de relatoria da des. Adayde Santos Cecone (30 de abril de 2013). TRT 9ª Região/PR.

(21) Idem.

(22) TRT: 00292-2014-567-09-00-4 de relatoria do Des. Sergio Guimarães Sampaio (12 de novembro de 2015). TRT 9ª Região/PR.

(23) TRT: 0274-2012-325-09-00-2 (RO 3098/2013) de relatoria do Des. Marco Antonio Vianna Mansur (20 de setembro de 2013). TRT 9ª Região/PR.