

ASPECTOS ATUAIS DA AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMAS COLETIVAS

Mauro Schiavi

1. Da ação anulatória

A ação anulatória tem fundamento no art. 486 do CPC, prevista para desconstituição dos atos jurídicos em geral, onde não há intervenção do judiciário, ou quando a decisão judicial for meramente homologatória.

Ensina *De Plácido e Silva*¹ 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 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. Basta que o ato se mostre fundado em vício ou defeito para que seja passível de anulação”.

O art. 104 do Código Civil diz serem requisitos de validade do negócio jurídico, agente

capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei.

A ação anulatória *lato sensu* se destina à anulação de um ato jurídico que não preenche os requisitos de validade previstos no art. 104 do CC. Tanto os atos nulos (art. 166, do CC²) como os anuláveis (art. 171 do CC³) podem ser desfeitos por meio da ação anulatória. Embora o ato nulo não possa produzir efeito e cuja nulidade pode ser declarada de ofício, como bem adverte *Nelson Nery Júnior*⁴, “caso tenha produzido efeitos no mundo fático, o

.....

2 Art. 166 do CC: “É nulo o negócio jurídico quando: I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II – for ilícito, impossível ou indeterminável 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 considera 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”.

3 Art. 171 do CC: “Além dos casos expressamente declarados na lei é anulável o negócio jurídico: I – por incapacidade relativa do agente; II – por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores”.

4 NERY JR., Nelson. Comentários ao Código Civil, São Paulo: RT, 2005, p. 166.

.....

1 SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. v. I, p. 23.

.....

Mauro Schiavi

Juiz Titular da 19ª Vara do Trabalho de São Paulo. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Universitário.

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”.

Diz o art. 486 do CPC: Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil.

A CLT é omissa a respeito. Portanto, à luz do artigo 769, da CLT, é perfeitamente aplicável ao Processo do Trabalho, o referido artigo 486 do CPC, por haver lacuna na legislação processual trabalhista e por ser compatível com os princípios que regem o Direito Processual do Trabalho.

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 homologatória⁵, 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.

Muitos pedidos de anulação de atos

.....
 5 Nesse sentido, a seguinte ementa: “É cabível ação anulatória contra ‘os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória’, a teor do disposto no art. 486 do CPC” (TRT – 12ª R. – 1ª T. - Ac. n. 004425/95 – rel. Juiz Câmara Rufino – DJSC 3.7.95 – p. 190).

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.

2. Ação anulatória de normas convencionais na Justiça do Trabalho

Há alguns anos existem muitas discussões sobre as ações anulatórias de normas coletivas na Justiça do Trabalho. Hoje, com a novel competência da Justiça do Trabalho dada pela EC n. 45/04, a discussão vem à tona em razão da redação do inciso III do art. 114, da CF que atribuiu competência à Justiça do Trabalho para as controvérsias entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, o que para nós também abrange a competência para as ações individuais (propostas por empregados e empregadores) e coletivas (propostas por Sindicatos, Associações de caráter não sindical e Ministério Público do Trabalho) para as ações de nulidade de normas coletivas ou de algumas cláusulas.

Atualmente, a ação anulatória de normas convencionais tem grande importância em razão da nova redação do § 2º do art. 114 da CF que dificultou o acesso ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, e fomentou a negociação coletiva, a qual se exterioriza por meio dos acordos e convenções coletivas, porquanto os dissídios coletivos de natureza econômica só podem ser apreciados pelo Judiciário se houver comum acordo dos sindicatos envolvidos no conflito.

Há grande dissenso na doutrina e jurisprudência sobre a legitimidade para propositura da referida ação diante da redação

do art. 8º, III, da CF e art. 83, IV, da LC n. 75/93. Também há grandes discussões sobre a competência, tanto a material como a funcional, e efeitos da decisão.

Na seara coletiva, conforme sustenta com propriedade *Raimundo Simão de Melo*⁶: “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; constitutiva negativa, quando se declaram os vícios alegados com relação ao referido instrumento e se julga procedente a ação”.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, há previsão legal atribuindo legitimidade ao Ministério Público para propor ações anulatórias de acordos ou convenções coletivas. Com efeito, o art. 83, IV da LC n. 75/93 diz competir ao Ministério Público do Trabalho propor 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.

Exemplificativamente, além dos vícios for-

6 MELO, Raimundo Simão de. *Dissídio coletivo de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 169.

mais que podem contaminar a norma coletiva, esta pode ser objeto da anulação, 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 — PN n. 114, do C. TST e Súmula n. 666, do STF. TST; c) cláusulas que violem direitos

atinentes à medicina e segurança do trabalho, como redução do intervalo intrajornada (Súmula 437 do TST), ou fixação de garantia de emprego ao acidentado inferior a 12 meses (art. 118, da Lei n. 8.213/91) 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 art. 7º da CF⁷. Entretanto, a redução de direitos trabalhistas, mesmo nas hipóteses de flexibilização autorizadas constitucionalmente,

(...) a redução de direitos trabalhistas, mesmo nas hipóteses de flexibilização autorizadas constitucionalmente, somente é possível mediante efetiva negociação, a qual envolve concessões recíprocas e não simples supressão de direitos, ou seja, toda supressão de direitos deve ter em contrapartida uma vantagem para a classe trabalhadora.

7 Por isso não concordamos com a posição de Octavio Bueno Magano quando sustenta: “Caso merecedor de atenção especial é do art. 7º, VI, da Constituição em que se prevê a possibilidade de redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo. Ora, se isso é possível em relação a salário, que, pela sua natureza alimentar, constitui o mais importante benefício do trabalhador, a mesma solução há de prevalecer concernentemente a outras condições de trabalho. E daí se tira a conclusão de haver ficado relativizada a regra do art. 468, da CLT, proibitiva de alterações contratuais *in pejus*. Se a alteração provier de convenção ou acordo coletivo, a cláusula convencional respectiva não poderá considerar-se nula, devendo, ao contrário, prevalecer” (Anulação de cláusulas convencionais. In: *Revista Trabalho & Doutrina* n. 13. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 40).

somente é possível mediante efetiva negociação, a qual envolve concessões recíprocas e não simples supressão de direitos, ou seja, toda supressão de direitos deve ter em contrapartida uma vantagem para a classe trabalhadora. Nesse sentido, adverte com propriedade *Pedro Paulo Teixeira Manus*⁸, “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”.

Nesse sentido vale consignar a seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. A Carta Política do país reconhece os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva - convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, CF/88). Entretanto, existem limites jurídicos objetivos à criatividade normativa da negociação coletiva trabalhista. As possibilidades e limites jurídicos para a negociação coletiva são orientados pelo princípio da adequação setorial negociada. Ou seja, os critérios da harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. A adequação setorial negociada não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não de transação). Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade

8 MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 127.

absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Nesse sentido, norma coletiva que prevê o labor em horas suplementares excedentes às duas permitidas em lei obviamente traduz-se em prejuízo para a saúde do trabalhador, pelo que deve ser invalidada. Recurso ordinário parcialmente provido. (TST – ROAA/659/2007-909-09-00.2 – TRT 9ª R. – SDC – rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado – DEJT 20.8.2009 – p. 49)

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.

Podem propor a ação anulatória de cláusulas convencionais, a nosso ver, as partes que firmaram o instrumento normativo coletivo, os empregados e empregadores individualmente, e o Ministério Público.

Sustenta parte da doutrina que somente o Ministério Público pode intentar tal ação, pois os Sindicatos não têm interesse processual, já que firmaram a negociação. Além disso, argumentam que somente há previsão legal para o MP do Trabalho intentar tal ação (art. 83, IV, da LC n. 75/93).

Nesse sentido sustenta *Ives Gandra Martins Filho*⁹, referindo-se à ação para nulidade de cláusula coletiva que fixa desconto compulsório de contribuição assistencial à categoria¹⁰: “A

9 MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 267.

10 Nesse sentido também é a visão de José Cláudio Monteiro de Brito Filho: “No caso específico da ação anulatória de cláusulas convencionais, prevista no art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93, é o Ministério Público do Trabalho

ação anulatória será proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra ambas as entidades convenentes — obreira e patronal —, pois somente assim haverá litígio trabalhista passível e apreciação pela Justiça do Trabalho, de vez que a ação estará sendo intentada contra os patrões que efetuam o desconto (ainda que a favor do sindicato), na defesa dos empregados que, nessa hipótese, têm interesse conflitante com a entidade de classe”.

No nosso sentir, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho se justifica na hipótese de interesse público, defesa da ordem jurídica e interesses sociais individuais indisponíveis (art. 127 da CF e art. 83 da LC n. 75/93), vale dizer: quando se tratar de interesse público.

De outro lado, 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.

Nesse sentido, argumenta *Indalécio Gomes Neto*¹¹:

“Paradoxal, à primeira vista, admitir-se possa uma entidade sindical que firmou a convenção coletiva ajuizar ação própria

que age por seus órgãos, conforme visto no 1º capítulo, o legitimado ativo. Isso não significa que outros interessados não possam pleitear a nulidade de cláusulas de norma coletiva que fira seus direitos. Os trabalhadores, individualmente ou em grupo, têm legitimidade para deduzir tal pretensão em juízo. Fá-lo-ão, todavia em ação própria, por meio de reclamação trabalhista. A ação anulatória, como defendida pela LC n. 75/93, tem um único legitimado ativo: o Ministério Público do Trabalho” (*O Ministério Público do Trabalho e a ação anulatória de cláusulas convencionais*. São Paulo: LTr, 1998. p. 70).

11 GOMES NETO, Indalécio. 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. p. 443.

visando à nulidade de uma de suas cláusulas. É bom lembrar, entretanto, que o Código Civil brasileiro, ao tratar das nulidades, considera 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 assembleia 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”.

No mesmo diapasão destacamos a seguinte ementa:

Ação anulatória — Associação representativa — Legitimidade. A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, sendo entidade de classe representativa dos magistrados daquela Região, tem legitimidade para propor a anulação de ato administrativo, no caso, aquele que restringiu o auxílio de ajuda de custo aos casos de promoção, já que atua ela em defesa de seus associados. Recurso a que se dá provimento. (TST – TP – ROAA n. 4202/2002.900.08.00-0 – rel. Min. José Luciano de C. Pereira – DJ 16.5.2003 – p. 287) (RDT n. 6 – junho de 2003)

De outro lado, também entendemos que os empregados e empregadores, individualmente, podem ingressar com ações anulatórias de norma coletiva, já que sofrem os efeitos do referido instrumento¹². Se preferirem, o que é

.....
12 Acompanhando o mesmo raciocínio destaca Mário Gonçalves Júnior: “com referência às partes convenentes, é

mais usual, 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 são *inter partes*. Se o pedido de nulidade for incidente, sequer haverá coisa julgada a respeito, salvo se houver ação declaratória incidental (arts. 5º e 325 do CPC).

No polo 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)¹³. Trata-se de litisconsórcio necessário, cuja eficácia da decisão depende da participação das partes que firmaram o instrumento coletivo, nos termos do art. 47 do CPC¹⁴.

preciso destacar que uma determinada empresa pode também propor a ação anulatória, ainda que a convenção ou acordo coletivo de trabalho tenha sido firmado por sindicatos, desde que a ela se aplique a cláusula impugnada. O empregado, diretamente atingido pela cláusula impugnada, também tem legitimidade, a nosso ver, para propor a ação, desde que integrante da categoria profissional representada pelo sindicato conveniente” (Ação anulatória de cláusulas convencionais. In: *Revista Trabalho & Doutrina* n. 13. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 20). Nesse mesmo sentido Eduardo de Azevedo Silva: “Nada impede, da mesma forma, que o próprio trabalhador, ainda na vigência do contrato de trabalho, reclame em juízo a reparação decorrente da violação dos direitos assegurados na lei, cumprindo ao juiz, ainda que em caráter incidental, reconhecer a invalidade da cláusula viciada. Além disso, o trabalhador tem legitimação para a ação de anulação de cláusula convencional, hipótese em que devem figurar, no polo passivo, as entidades sindicais convenientes, pois a hipótese é de litisconsórcio necessário” (Anulação de cláusula convencional. In: *Revista Trabalho & Doutrina* n. 13. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 10).

13 No mesmo sentido Carlos Henrique Bezerra Leite (*Ministério Público do Trabalho*. Doutrina, jurisprudência e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 271).

14 Art. 47 do CPC: “Há litisconsórcio necessário, quando, por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes; caso em que a eficácia da sentença dependerá da citação de todos os litisconsortes no processo”.

É discutida a legitimidade de Associações sem caráter sindical para propor ação anulatória de cláusulas convencionais, pois ela não tem legitimidade para pactuar acordo ou convenções coletivas (arts. 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 dispositivo do art. 8º, III, da CF, somente ao 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 (art. 8º, II, da CF).

Não obstante o princípio da unicidade sindical consubstanciado no art. 8º, II da CF, e também a disposição do art. 8º, III, da CF, a associação tem legitimidade para defesa de seus associados, nos termos do art. 5º, XXI, da CF e art. 92, da Lei n. 8.078/90. 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 nem 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?

Estamos convencido de que a Associação

não está defendendo direito coletivo¹⁵, pois, diante do imperativo do art. 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 art. 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, uma 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 melhor 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.

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 (art. 5º, XXXV, da CF). Além disso, viola um direito fundamental que é o da liberdade de associação e reconhecimento às entidades associativas o direito de representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente (art. 5º, XX e XXI, da CF).

No nosso sentir, 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 (art. 103, III, do CPC).

Diante do exposto, têm legitimidade para propositura de ação anulatória de normas convencionais:

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

Nesse sentido também destacamos o art. 4º do Código de Processo do Trabalho Português: As entidades de outorgantes de convenções coletivas de trabalho, bem como os trabalhadores e as entidades patronais directamente interessados, são partes legítimas nas acções respeitantes à anulação e interpretação de cláusulas daquelas convenções.

Atualmente, parece-nos fora de dúvida de que a competência é da Justiça do Trabalho, diante da redação do inciso III do art. 114 da CF, assim redigido:

“Compete à Justiça do Trabalho, processar e julgar: “I – (...) II – (...) III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”.

No nosso sentir, as ações atinentes à representação sindical envolvem qualquer controvérsia decorrente da atuação dos Sindicatos defendendo os interesses da categoria, ou representando-a, nas hipóteses de dissídios coletivos, negociações coletivas,

.....

15 Não se pode olvidar que hoje a tendência tem sido a liberdade sindical plena e os sindicatos defenderem os interesses tão somente de seus associados.

substituição processual etc., bem como questões *interna corporis*, como, por exemplo, eleições sindicais.

Nesse mesmo diapasão, oportunas as palavras de *Estêvão Mallet*¹⁶:

“A Emenda Constitucional n. 45 corrige o erro do direito anterior. Compete à Justiça do Trabalho, em consequência, julgar ações em que discuta, como questão incidental ou principal, a representação de entidades sindicais, tanto quando diretamente em confronto os sindicatos como, igualmente, em caso de dúvida sobre a entidade legitimada ao recebimento de parcelas devidas por integrantes da categoria. Também compete à Justiça do Trabalho resolver os conflitos sobre eleições sindicais, como questionamento de inscrições de candidatos, provimentos urgentes requeridos no curso do processo eleitoral ou impugnação de resultados, além de outras. Mais ainda, a alusão ampla à ‘representação sindical’, contida no art. 114, III, permite afirmar que a impugnação judicial de atos da direção do sindicato ou da assembleia da entidade — que envolvem a representação da categoria —, alegadamente contrários à lei ou aos estatutos, deve ser resolvida pela Justiça do Trabalho”.

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

16 MALLET, Estêvão. *Direito, trabalho e processo em transformação*. São Paulo: LTr, 2005. p. 176.

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. n. 4.346/95 – rel. Juiz Mello Júnior – DJAM 5.10.95 – p. 07)

A competência funcional ou hierárquica é a que deflui da hierarquia dos órgãos judiciários. É a competência em razão dos graus de jurisdição ou das instâncias a que cabe conhecer da matéria (instâncias de conhecimento)¹⁷.

Há duas vertentes preponderantes de entendimentos quanto à competência hierárquica ou funcional para as ações anulatórias de normas convencionais. Para uma primeira vertente, o litígio tem natureza coletiva, já que a norma coletiva tem natureza normativa e vincula a categoria. Outros sustentam que, diante da falta de previsão legal excepcionando a competência do segundo grau de jurisdição, a competência é do primeiro grau.

Defendendo a competência do segundo grau de jurisdição destacamos a posição de *Valentin Carrion*¹⁸, “a anulação de cláusula coletiva, por iniciativa do empregado ou do empregador,

17 RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 159-160.

18 CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 711.

pertence à competência dos Tribunais e não à da primeira instância”.

Nesse sentido, destacamos a seguinte ementa:

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 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 n. 610/2003.000.15.00-2 – rel. Flávio N. Campos – DJSP 19.12.04 – p. 53)¹⁹

19 No mesmo sentido: “Ação anulatória — Competência. Se compete originariamente aos Tribunais Regionais do Trabalho dirimir dissídios coletivos (art. 678, I, a, da CLT), é lógico que a eles também compita solucionar as lides decorrentes de litígios resultantes da aplicação dos demais instrumentos normativos que, prevenindo a possibilidade de dissídios dessa natureza, solucionem questões coletivas de trabalho. Portanto, a eles compete originariamente julgar as ações anulatórias de acordos coletivos de trabalho” (TRT – 10ª R. – Pleno – AA n. 0232/2000 – rel. Juiz Fernando A. V. Damasceno – DJDF 1.12.2000 – p. 3). “Ação anulatória — Competência funcional. É do Tribunal Regional do Trabalho, e não das Varas do Trabalho, a competência para

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu a competência funcional dos TRTs para as ações anulatórias de normas convencionais, conforme os arts. 224 e 225 do seu Regimento Interno, que seguem.

Art. 224: “Cabe recurso ordinário para o Tribunal das decisões definitivas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em processos de sua competência originária, no prazo legal, contado da publicação do acórdão ou de sua conclusão no órgão oficial”.

Art. 225: “É cabível recurso ordinário em: I – ação anulatória”.

Conjugando-se os referidos dispositivos, constata-se, de forma nítida, a competência originária dos TRTs para as ações anulatórias de normas convencionais, pois foi prevista a competência funcional do TST para julgamento de recurso ordinário em face dos acórdãos proferidos nessas ações.

Sustentando a competência do primeiro grau de jurisdição se pronuncia *Sérgio Pinto Martins*²⁰:

“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

apreciar originariamente ação que visa a anular cláusula contida em acordo ou convenção coletiva de trabalho, aplicável no âmbito de sua jurisdição” (TRT – 1ª R. – SEDIC – AADC n. 159/2000 – rel. Juiz Carlos Alberto A. Drummond – DJRJ 15.3.2001 – p. 181) (RDT N. 04 – p. 54).

20 MARTINS, Sérgio Pinto. Anulação de cláusulas convencionais. In: *Revista Trabalho & Doutrina* n. 13. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 41-42.

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 (§ 1º do art. 614 da CLT). Esse é mais um argumento de que não se trata de sentença, por inexistir 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”.

Nesse mesmo diapasão, a seguinte ementa:

Ação anulatória — Competência funcional — Juízo de primeira instância. Inexistente previsão legal de competência originária deste Tribunal para processar e julgar ações que visam a declarar a nulidade de atos judiciais ocorridos em dissídios individuais. A competência para apreciação de Ação Anulatória será, portanto, do Juízo em que se tenha praticado o ato supostamente eivado de vício. Pouco importa, para sua apreciação, se o deferimento do pedido acarretará também a nulidade de decisões de outras instâncias, porquanto será esta decorrente e consequência do pedido principal (art. 798 da CLT) (TRT – 12ª R. – SEDI-AT-NUL. n. 64/2003.000.12.00-6 – relª. Sandra M. Wambier – DJSC 4.3.04 – p. 246).

A competência funcional para as ações

anulatórias de cláusulas convencionais, segundo entendimento dominante antes da EC n. 45/04 dependia 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, a nosso ver, 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 art. 93, da Lei n. 8.078/90. 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. Caso a ação anulatória fosse proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou pelos Sindicatos pactuantes da norma coletiva, a competência seria do segundo grau de jurisdição, pois os efeitos desta decisão vinculariam toda a categoria, à semelhança do dissídio coletivo de natureza jurídica.

A nosso ver, se a ação anulatória for promovida pelo Ministério Público do Trabalho ou pelos Sindicatos ela não adquire contornos de dissídio coletivo de natureza jurídica, já que o pedido não se trata de criação de nova norma jurídica ou delimitar a aplicabilidade de determinada cláusula no âmbito das categorias. Além disso, somente o Judiciário vai declarar que determinada cláusula normativa não observou a legalidade ou está fora do limite de disposição pelos Sindicatos. Como a lei não fixa o critério de competência funcional, aplica-se a regra geral que é o primeiro grau de jurisdição.

Além disso, a nova redação do art. 114, III, da CF ao tratar da competência da Justiça do Trabalho para as ações de representação sindical não deixa dúvidas quanto à competência do primeiro grau de jurisdição para as ações anulatórias de normas convencionais. Conforme sustentou *João Oreste Dalazen*²¹, deve-se interpretar o dispositivo de forma que inclua na competência da Justiça do Trabalho quaisquer outros dissídios intrassindicais, intersindicais ou entre sindicato e empregador, que envolvam a aplicação do direito sindical, de que é mero exemplo a disputa sindical de representatividade. Abrange as ações que envolvem a representação sindical e o exercício do Direito Sindical. Acreditamos que não há como se interpretar isoladamente o inciso III do art. 114 e sim em cotejo com os incisos I, II, IX e §§ 2º e 3º, ambos da CF. No referido dispositivo há dois núcleos: a) ações sobre representação sindical; b) ações entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores.

Ora, se cabe ao primeiro grau de jurisdição decidir sobre questões de representação sindical e também controvérsias entre sindicatos entre si e entre empregados e empregadores e sindicato, parece-nos fora de dúvida que todas as ações anulatórias de normas convencionais devem ser julgadas pelo primeiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho.

.....

²¹DALAZEN, João Oreste. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. *In: Nova competência da Justiça do Trabalho*. Coords. Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava. São Paulo: LTr, 2005. p. 166-167.