

# (IN) VALIDADE DE DISPOSITIVOS DE NORMAS COLETIVAS – UM OLHAR SOB A PERSPECTIVA DO PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO

Silvana Souza Netto Mandalozzo  
Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli  
Flávia Xavier de Carvalho

## INTRODUÇÃO

Em grande parte das ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho há pedidos fundamentados em normas coletivas – acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas. Incumbe ao juiz analisar a validade ou não das cláusulas contidas nestes instrumentos coletivos de trabalho, especialmente quando há alegação de nulidade. Esta será a problemática a ser abordada neste trabalho.

Para efeitos de divisão, será analisada a coexistência de normas coletivas que disciplinam uma mesma questão, e como se fará a escolha de qual deverá ser aplicada a cada caso.

Num segundo momento, será analisada a possibilidade da declaração de nulidade de cláusula contida em norma coletiva, se a mesma pode ser decretada de ofício e quais os efeitos desta decisão.

No terceiro item serão analisados alguns casos concretos da declaração de nulidade de cláusulas de normas coletivas.

Por fim serão traçadas as considerações finais, com opiniões não fechadas sobre o tema.

O método de pesquisa utilizado será o qualitativo, aplicado nas Ciências Sociais, buscando-se quando possível, os fundamentos doutrinários existentes, bem como decisões que se relacionam com o assunto.

---

### **Silvana Souza Netto Mandalozzo**

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Juíza do Trabalho. Membro da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.

### **Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli**

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa e professora na mesma Instituição. Doutoranda pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

### **Flávia Xavier de Carvalho**

Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Servidora do INSS.

**Palavras-chave:** normas coletivas – nulidade de normas coletivas – validade de normas coletivas

**Visão geral sobre normas coletivas e a relação com a legislação – Critérios de escolha entre a aplicabilidade de instrumentos coletivos de trabalho ou legislação**

Normas coletivas, neste trabalho tratadas com a mesma nomenclatura que instrumentos coletivos de trabalho, são fontes peculiares ao Direito do Trabalho. São três normas coletivas passíveis de regular questões relacionadas à disciplina citada, e todas encontram fundamento constitucional. Os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho, reconhecidos como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, segundo o artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Caso as partes não logrem êxito na negociação coletiva ou não optem pela arbitragem para solucionar as divergências coletivas, podem ajuizar dissídio coletivo, e deste, resultará a sentença normativa, como se constata pelo artigo 114, § 2º, do mesmo diploma legal. Todos estes instrumentos contêm normas aplicáveis às relações de trabalho e geralmente se apresentam na forma de cláusulas.

O Direito do Trabalho é uma disciplina rica em fontes, ou seja, há uma multiplicidade delas que podem vir a regular o mesmo assunto. Ao intérprete incumbe a árdua tarefa de determinar qual será a fonte a ser aplicada para o caso concreto.

Um dos princípios que regem a disciplina é o “protetor”, e esta proteção se dá em favor do empregado. Uma das facetas deste princípio,

é a aplicação da norma mais favorável. Ensina Américo Plá Rodriguez: “Não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará, em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador”.<sup>1</sup> Alfredo J. Ruprecht, especificou a razão desta escolha: “Aqui não se aplica a pirâmide kelseniana: a hierarquia das normas tem, nessa disciplina, uma série de exceções e alterações baseadas em motivos políticos-sociais”.<sup>2</sup>

Quando o julgador escolha esta ou aquela fonte que aborda um mesmo assunto, não está determinando a invalidade da fonte que deixou de utilizar. Simplesmente esta é preterida momentaneamente para aplica-se outra mais benéfica ao trabalhador. Mas a solução não é tão simples assim, existindo várias teorias para a tratativa do assunto.

A questão centra-se na chamada hierarquia das fontes.

Como menciona Mauricio Godinho Delgado, existe a “especificidade justrabalhista”, sendo que se deve falar em “hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas)”. Do autor extrai-se a seguinte lição:

O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável – ainda que apreendido segundo um critério permanente -, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma

1 RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 54.

2 RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 23.

mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de harmoniosa concorrência: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada.<sup>3</sup>

Alice Monteiro de Barros também analisa o tema da “hierarquia das fontes, conflitos e soluções”. Sistematiza a autora três teorias para aferição da norma mais benéfica. A primeira, denominada “teoria da acumulação”, extrai-se de cada uma das fontes as disposições mais favoráveis ao trabalhador, reunindo-se os “retalhos”, aplicando-se ao caso concreto, o que quebra a harmonia interna das normas, transformando o julgador num legislador. A segunda, denominada do “conglobamento”, aplica-se a norma mais favorável ao empregado, cuja análise se faz quanto ao conjunto das disposições excluindo-se as demais, conduzindo ao subjetivismo do julgador. E a terceira, denominada “conglobamento por instituto” (“conglobamento orgânico” ou “conglobamento mitigado”), analisa-se um mesmo instituto nas diversas normas, e aplica-se a mais favorável por matéria ao caso concreto.<sup>4</sup>

Esta última teoria também apresenta o inconveniente do juiz ter que optar entre uma ou outra norma, ainda que a análise se faça em relação a cada matéria analisada, o que implica num certo subjetivismo. Entretanto, a teoria encontra fundamento analógico legal, com o disposto na Lei 7.064, de 06.12.1982, a qual regula a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. O artigo 3º dispõe que a empresa assegurará a legislação local da prestação dos serviços; em seu inciso I, menciona que deverão ser observados os direitos previstos na norma citada; e, dispõe no inciso II: “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”.<sup>5</sup>

A escolha da norma mais vantajosa ao trabalhador também encontra fundamento no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando se confronta disposições de convenção coletiva de trabalho melhores do que as estabelecidas em acordos coletivos de trabalho.

Necessário aqui fazer-se um recorte. Nem sempre o julgador fará a opção pela norma mais benéfica ao trabalhador, já que a própria legislação prevê situações diferenciadas. Exemplo clássico aqui pode ser considerada a existência de cláusula convencional prevendo um determinado piso salarial, e, uma

3 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 172-173.

4 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 103.

5 BRASIL, **Lei 7.064**: Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Brasília, DF, 06 de dez. 1982.

determinada empresa celebra acordo coletivo de trabalho prevendo redução salarial, cujo salário fica aquém no disposto na convenção, fato possível ante o contido no artigo 7º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil. Outros exemplos são os permitidos pelo mesmo artigo em seus incisos XIII e XIV.

O juiz ao analisar diversas normas aplicáveis a uma mesma matéria, optando pela mais benéfica ao trabalhador não estará deixando a norma não escolhida sem fundamento de validade, simplesmente escolhe a que melhor se adapta ao caso concreto.

Amauri Mascaro Nascimento demonstra que “não há oposição entre o direito estatal e o direito dos grupos”. Ao existir “duas ou mais normas dispendo sobre o mesmo tema, uma não derroga a outra, porque ambas continuam a sua vigência”.<sup>6</sup>

O último autor citado elaborou uma “proposta de hierarquia”, lançando algumas ideias. Quanto à coexistência de acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, sinaliza que quanto ao primeiro, ao abordar temas específicos, terá força superior à segunda, porque caso contrário não teria razão de existir, além de que, o mesmo sindicato assina os dois instrumentos.<sup>7</sup> Efetivamente esta é a melhor forma de interpretação, embora pareça não estar harmonizada com o disposto no artigo 620 da CLT. Porém, os acordos coletivos sempre visam situações muito específicas

para uma ou mais empresas, e se preveem vantagens menores do que as estabelecidas em convenções certamente é porque existem razões para isto, sendo que o sindicato que representa a categoria profissional analisa a dimensão de um diploma coletivo ao assiná-lo.

Sempre ao se optar por uma ou outra fonte para regular determinada questão, será utilizado o princípio já mencionado, e somente em casos excepcionais será utilizada a norma que preveja menores benefícios ao trabalhador.

#### **Declaração de nulidade de cláusula contida em norma coletiva - Efeitos desta decisão**

Manoel Antonio Teixeira Filho, dispõe que a ação anulatória de cláusula convencional pode ser ajuizada pelo próprio trabalhador, pelo sindicato que representa a categoria profissional, pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo empregador.<sup>8</sup> E, logicamente, para cada tipo de ação aforada, a situação é diferenciada.

Ações de nulidade de cláusula(s) contida em norma coletiva aforadas pelo sindicato ou pelo empregador não são usuais, isto é, não seria lógico o ajuizamento de ação pela entidade sindical de algo que aceitou e negociou espontaneamente.

E ação anulatória ajuizada pelo empregador pode se justificar quando tiver como objeto uma cláusula convencional, e a aceitação desta cláusula pelo sindicato da

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 340.

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 352-353.

8 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2740.

categoria econômica, não tenha sido autorizada pelo empregador.<sup>9</sup>

Ao solucionar uma demanda, as partes podem apresentar diplomas coletivos para amparar suas pretensões, quais sejam: sentença normativa, convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

Como aqui a análise se reduz a uma perspectiva de primeiro grau de jurisdição, não há como o Juízo declarar a nulidade de uma sentença normativa, porque prolatada por instância superior. O magistrado pode simplesmente deixar de aplicar alguma disposição prevista em sentença normativa, caso coexista outra norma mais benéfica que regule o mesmo assunto.

Já, quanto aos demais instrumentos, a situação é diferente e pode ser vista de dois ângulos, em demanda individual e em demanda ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Neste sentido, torna-se incabível uma ação ajuizada por um sindicato que representa a categoria profissional, pois tal entidade é quem firmou tais instrumentos e não pode posteriormente arguir a nulidade, interpretação analógica que se extrai do artigo 796, “b”, da CLT.

Apresentando as partes acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho para fundamentar os pedidos, ao magistrado incumbe a análise das cláusulas invocadas. As próprias partes podem alegar a nulidade

de cláusulas contidas neste instrumento, e a melhor análise se faz com exemplos.

Imagine-se uma cláusula convencional que determine a estabilidade à gestante até quatro meses após o parto, contrariando o disposto no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A toda evidência esta cláusula reveste-se de nulidade por contrariar a lei, aplicando-se o disposto no artigo 9º da CLT.

Imagine-se que uma empresa se localiza em local de difícil acesso e não servido por transporte regular público, e que determinado empregado, morando no centro de um município, gasta 40 minutos para a ida e o mesmo tempo para a volta em condução fornecida pelo empregador, fazendo jus portanto, às horas “in itinere”, na forma do artigo 58, § 2º, da CLT. Em convenção coletiva, uma das cláusulas prevê o tempo médio de deslocamento diário em 60 minutos, tempo este considerado como tal pelo empregador. Em ação judicial, o empregado postula a nulidade da cláusula convencional, mormente porque este ajuste só é possível para microempresa e empresa de pequeno porte, condição esta não preenchida por sua empregadora. Então incumbe ao julgador analisar a validade ou não desta cláusula convencional. Esta situação pode ainda revestir-se de outro fato, imaginando-se que o sindicato que firmou o diploma negocial coletivo preste assistência sindical na ação impetrada pelo empregado, na forma do artigo 14 e seguintes da Lei 5.584 de 20.06.1970. Neste caso, seria estranha a posição do sindicato, pois ao mesmo tempo em que aceitou e negociou um tempo médio de deslocamento, pretende invalidar tal ajuste.

9 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2741.

Mas, tanto em um caso como em outro, o juiz, ao declarar a nulidade de uma cláusula convencional, ampara seu posicionamento no artigo 9º da CLT. Esta declaração possui efeitos limitados somente ao processo que está sendo julgado. Aplica-se aqui analogicamente o disposto no artigo 325 do Código de Processo Civil, se tratando de questão incidente, mas, no processo do trabalho esta análise se fará na sentença final. E o ajuizamento desta ação o será em primeiro grau de jurisdição.

Numa ação ajuizada no primeiro grau de jurisdição, encontrando o juiz alguma cláusula convencional eivada de nulidade, desde que esteja relacionada a algum pedido contido na petição inicial, poderá declarar isto de ofício, já que norma alguma impede este procedimento. Aliás, o juiz irá valer-se do disposto nos artigos 9º e 444 da CLT.

Forma diferente de dos efeitos da declaração de nulidade de cláusula coletiva ou de todo o instrumento é a impetrada pelo Ministério Público do Trabalho, atribuição definida pelo artigo 83, IV, da Lei Complementar 75 de 20.05.1993, como disposto:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] IV - 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;<sup>10</sup>

No pólo passivo de uma demanda de ação anulatória impetrada pelo Ministério Público do Trabalho, deve figurar o empregador e o sindicato que representa a categoria profissional, no caso de acordo coletivo de trabalho, pois estes firmaram o instrumento.

Já, no caso de ação anulatória de cláusula(s) de convenção coletiva de trabalho, o pólo passivo deverá ser composto pelas entidades sindicais signatárias que representam a categoria profissional e a categoria econômica. Como ensina Manoel Antonio Teixeira Filho, se tratará de litisconsórcio necessário e unitário, e o empregador poderá intervir como assistente litisconsorcial de seu sindicato e empregado como assistente litisconsorcial do Ministério Público.<sup>11</sup>

E como mencionado por Amauri Mascaro Nascimento, pode ser anulada toda a norma coletiva ou se o vício incidir somente sobre uma cláusula, a nulidade será somente em relação a

**A decisão proferida originariamente pelos Tribunais possui força erga omnes. Uma vez declarada a nulidade de uma ou mais cláusulas contidas em instrumentos coletivos, esta decisão terá abrangência geral.**

10 BRASIL, **Lei Complementar 75**: Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF, 20 mar. 1993.

11 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2741.

esta, portanto, parcial.<sup>12</sup>

Quanto à competência relacionada a grau de jurisdição para ajuizamento da ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, ensina Manoel Antonio Teixeira Filho que será junto ao Tribunal Regional do Trabalho, quando a base territorial de incidência esteja circunscrita à jurisdição do regional. E, será do Tribunal Superior do Trabalho quando as disposições cuja base de incidência exceda à jurisdição de um Tribunal Regional.<sup>13</sup>

Não existe dúvida acerca da competência originária dos Tribunais desta espécie de ação anulatória, como se verifica, por exemplo, pelo artigo 20, I, “d”, do Regimento Interno do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, incumbindo à Seção Especializada “processar e julgar, originariamente” as “ações anulatórias de cláusulas de instrumento normativo”.

A decisão proferida originariamente pelos Tribunais possui força *erga omnes*. Uma vez declarada a nulidade de uma ou mais cláusulas contidas em instrumentos coletivos, esta decisão terá abrangência geral.

#### **Decisões declaratórias de nulidade de cláusula (s) de instrumentos convencionais**

Visando subsidiar a fundamentação teórica realizada, buscou-se algumas decisões no âmbito do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região sobre o assunto, transcrevendo-se

algumas ementas que declararam a nulidade de cláusula convencional.

Uma das decisões diz respeito a tempo despedido pelo empregado para a troca de uniforme. Pela ementa, se denota que a convenção coletiva de trabalho teria excluído como tempo de serviço e/ou disposição aquele despendido pelo empregado para a troca de uniforme, cuja disposição foi considerada nula:

TRT-PR-25-02-2014 EXIGÊNCIA DE TROCA DE ROUPA/COLOCAÇÃO DE UNIFORME NA SEDE DA EMPREGADORA. EXCLUSÃO DO PERÍODO DA JORNADA DE TRABALHO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O tempo utilizado pelo empregado para troca de roupa/colocação de uniforme na sede da empregadora, quando exigida pela empresa, é considerado tempo à disposição do empregador. De fato, trata-se de atividade preparatória para a prestação dos serviços, a exigir a devida contraprestação. Diante disso, padece de nulidade a cláusula convencional que exclui referido período da jornada, ante a nítida supressão de direitos mínimos assegurados por lei.<sup>14</sup>

Outra decisão aborda a questão do percentual do adicional de periculosidade, cujo valor é de 30% sobre o salário, segundo o artigo 193, § 1º, da CLT. Algumas convenções coletivas previam percentual menor do que

12 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 572.

13 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. III. São Paulo: LTr, 2009, p. 2741.

14 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-00175-2013-655-09-00-8-ACO-04737-2014 – 1ª Turma. Relatora: ADAYDE SANTOS CECONE. Publicado no DEJT em 25-02-2014. Disponível em: <[https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5879704](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5879704)>. Acesso em: 09 mai.2014.

o mencionado. Encontrou-se julgado no sentido de nulidade desta redução prevista convencionalmente, como se denota pela ementa a seguir:

TRT-PR-04-10-2011 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - PAGAMENTO PROPORCIONAL - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - INVALIDADE - SÚMULA 364 DO TST. Quanto à cláusula convencional que dispõe sobre o adicional de periculosidade em montante inferior ao legal, esta E. Turma vinha se posicionando pela eficácia da norma coletiva permissiva de pagamento proporcional de dito adicional, não obstante entendimento de que as normas que tratam do adicional de periculosidade possuem natureza cogente (de ordem pública), a fim de evitar falsa expectativa às partes, diante do disposto no inciso II da Súmula 364 do C. TST. Contudo, o C. TST, revendo posicionamento anterior, cancelou o item II, de referida Súmula. Assim, deve ser declarada a nulidade da cláusula convencional que restringe o direito do trabalhador.<sup>15</sup>

Outra decisão foi encontrada, declarando-se a nulidade de cláusula prevendo plano de saúde instituído pelo sindicato da categoria profissional, com fonte compulsória de financiamento pelos empregados e

empregadores. Entendeu a Exma. Relatora que este fato representava prática abusiva, ou seja, fornecimento de serviço sem pedido prévio dos interessados. Eis a ementa:

TRT-PR-28-06-2011 NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PLANO DE SAÚDE INSTITUÍDO PELO SINDICATO OBREIRO. CLÁUSULA PREVENDO FINANCIAMENTO TANTO POR EMPREGADOS, COMO POR EMPREGADORES. NULIDADE. Irregular cláusula convencional que trate de Plano de Saúde a ser gerido pelo Sindicato obreiro e que estatua como fonte de financiamento, contribuições compulsórias a cargo tanto de empregados, como de empregadores. Apreciada a questão sob o prisma da categoria econômica, há financiamento patronal ao sindicato profissional, o que afronta a liberdade sindical. Na perspectiva dos empregados, há inequívoca tentativa de se considerar a todos - ou ao menos, os sindicalizados -, como clientela cativa do plano de saúde que se está a oferecer. Implica em prática abusiva, não minorada pela existência de cláusula prevendo posterior oposição, eis que envolve o fornecimento de serviço, sem solicitação prévia dos possíveis interessados, nos termos do art. 39, do Código de Defesa do Consumidor.<sup>16</sup>

15 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-19750-2010-005-09-00-8-ACO-39513-2011 - 4ª Turma. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 04-10-2011. Disponível em: <[https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4542584](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4542584)>. Acesso em 09 mai.2014.

16 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-02762-2010-195-09-00-7-ACO-24934-2011 - 2ª Turma Relatora: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA. Publicado no DEJT em 28-06-2011. Disponível em: <[https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4390202](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4390202)>. Acesso em 09 mai.2014.



Numa convenção coletiva uma cláusula estabeleceu que o empregado só teria direito à percepção de participação nos lucros e resultados caso não tivesse ação trabalhista em face da empresa. Tal cláusula foi considerada nula, como se observa:

TRT-PR-17-03-2006 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS-NULIDADE DA CLÁUSULA CONVENCIONAL QUE CONDICIONA SEU RECEBIMENTO À INEXISTÊNCIA DE AÇÃO TRABALHISTA-AFRONTA AOS ARTIGOS 5º, CAPUT e INCISO XXXV e o 7º, XXIX, da CF-88-PRINCÍPIO DA IGUALDADE, DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E AMPLO DIREITO DE AÇÃO: Ainda que os critérios do art. 2º, o 1º, da Lei 10.101-2000 não se configurem como *numerus clausus*, é certa a inadmissibilidade de estipulação de regras convencionais impeditivas ao recebimento da PLR que se caracterizem como imorais, ilegais ou violadoras de direitos ou garantias fundamentais dos trabalhadores. Nessa classe, obviamente, se inclui a estipulação coletiva no sentido de obstaculizar o direito ao recebimento da verba em razão do ingresso de ação trabalhista em face da ré. É por meio do direito de ação que se materializa a possibilidade de “acesso à ordem jurídica justa” (Kazuo Watanabe)- motivo pelo qual toda diferenciação prejudicial baseada no ingresso com demanda trabalhista se reveste de caráter arbitrário, configurando-se como discriminação “absurda”. A par disto, o direito de ação, também se caracterizando como direito e garantia individual fundamental (pois

encartado no Título II da Constituição não pode ser obstaculizado pura e simplesmente por disposição legal (art. 5º, XXXV)- sendo que nem mesmo por Emenda Constitucional pode ser deliberada hipotética abolição de referido direito (art. 60, o 4º, inciso IV, da CF-88). Com muito maior razão, não poderia sê-lo por mera deliberação convencional.<sup>17</sup>

Em uma decisão, foi declarada a ilegitimidade para propor ação de empregados considerados individualmente pleiteando a nulidade de duas cláusulas convencionais, pois a redação das mesmas não teriam sido negociadas, nem foram objeto de apreciação por parte da categoria dos trabalhadores nas assembleias. Assim dispôs a ementa:

AÇÃO ANULATÓRIA. ILEGITIMIDADE ATIVA. Carece de legitimidade ativa parcela de trabalhadores vinculados ao sindicato que postulam em ação coletiva, anulação de cláusula convencional devidamente firmado entre a categoria econômica e profissional, posto que o direito estabelecido através da negociação coletiva não pode ser reafirmado para alguns e negado para outros, sem a presença das partes que realmente representem a todos. Exceção seja feita ao Ministério Público do Trabalho, conforme inciso, IV do art. 83, da Lei Complementar

17 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-00935-2005-018-09-00-8-ACO-07610-2006. Relatora: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DJPR em 17-03-2006. Disponível em: < [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=1553055](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=1553055)>. Acesso em 09 mai.2014.

nº 75/93.<sup>18</sup>

E, como último exemplo, cita-se uma ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, relativa a taxa assistencial fixada em instrumento convencional, sendo declarada válida:

**AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL TAXA ASSISTENCIAL. COBRANÇA DE NÃO-SÓCIOS.** Não afronta o direito constitucional de livre associação, cláusula convencional versando sobre cobrança de contribuição assistencial, autorizada em assembléia geral da categoria, mesmo em relação a empregados não associados, prevendo a faculdade do direito de oposição, sobretudo quando não demonstrada a inviabilidade de seu exercício. Ação anulatória que se julga improcedente.<sup>19</sup>

Em síntese, tais exemplos foram citados para demonstrar que embora entidades sindicais firmem convenções coletivas de trabalho, o que demonstra a existência de concordância entre as classes profissionais e econômicas, comuns

são as ações discutindo a validade ou a nulidade de cláusulas firmadas.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Direito do Trabalho são utilizadas diversas fontes que podem regular uma mesma situação. A escolha de qual delas será aplicada ao caso concreto pauta-se no princípio da norma mais favorável ao trabalhador, e um critério para esta utilização é a análise de cada uma em relação a determinada matéria.

Por vezes as disposições estabelecidas em acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho podem contrariar dispositivos legais ou ainda prever situações que prejudiquem o trabalhador. Logo, estas cláusulas podem ser declaradas nulas. Se o pedido de nulidade se der em uma ação individual, ajuizada em primeiro grau de jurisdição, esta declaração é incidental, e fará coisa julgada somente em relação àquele determinado processo. Já, se a ação de nulidade de cláusula convencional for impetrada pelo Ministério Público do Trabalho, a competência originária para a análise será dos Tribunais e esta declaração terá abrangência maior, no caso, para todos aqueles que estariam representados pelas entidades sindicais convenentes.

Várias são as ações que contém pedidos de nulidade de instrumentos coletivos, especialmente de convenções coletivas de trabalho, e o que se verifica é que quando o dispositivo contrarie a lei, poderá ser considerado inválido.

### REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do**

18 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-00299-2007-909-09-00-9-ACO-13484-2007-publ-29-05-2007. Relator: Celio Horst Waldraff. Disponível em: <[https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21\\_NR\\_PUBLICACAO,P21\\_CRITERIO\\_PESQUISA:2498873,a%3%A7%3%A3o%20anulat%3%B3ria%20de%20cl%3%A1usula%20convencional](https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21_NR_PUBLICACAO,P21_CRITERIO_PESQUISA:2498873,a%3%A7%3%A3o%20anulat%3%B3ria%20de%20cl%3%A1usula%20convencional)>. Acesso em: 09 mai. 2014.

19 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-00853-2008-909-09-00-9-ACO-26875-2009-publ-21-08-2009. Relator: Rubens Edgard Thiemann. Disponível em: <[https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21\\_NR\\_PUBLICACAO,P21\\_CRITERIO\\_PESQUISA:3427074,a%3%A7%3%A3o%20anulat%3%B3ria%20de%20cl%3%A1usula%20convencional](https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21_NR_PUBLICACAO,P21_CRITERIO_PESQUISA:3427074,a%3%A7%3%A3o%20anulat%3%B3ria%20de%20cl%3%A1usula%20convencional)>. Acesso em: 09 mai.2014.

**Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 201.

BRASIL, **Lei 7.064:** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Brasília, DF, 06 de dez. 1982.

BRASIL, **Lei Complementar 75:** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF, 20 mar. 1993.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-00175-2013-655-09-00-8-ACO-04737-2014 – 1ª Turma. Relatora: ADAYDE SANTOS CECONE. Publicado no DEJT em 25-02-2014. Disponível em: <[https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5879704](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5879704)>. Acesso em: 09 mai.2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-00299-2007-909-09-00-9-ACO-13484-2007-publ-29-05-2007. Relator: Celio Horst Waldraff. Disponível em: <[https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21\\_NR\\_PUBLICACAO,P21\\_CRITERIO\\_PESQUISA:2498873,a%C3%A7%C3%A3o%20anul%C3%A7%C3%A3o%20de%20cl%C3%A9usula%20convencional](https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21_NR_PUBLICACAO,P21_CRITERIO_PESQUISA:2498873,a%C3%A7%C3%A3o%20anul%C3%A7%C3%A3o%20de%20cl%C3%A9usula%20convencional)>. Acesso em: 09 mai. 2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-00853-2008-909-09-00-9-ACO-26875-2009-publ-21-08-2009. Relator: Rubens Edgard Thiemann.

Disponível em: < [https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21\\_NR\\_PUBLICACAO,P21\\_CRITERIO\\_PESQUISA:3427074,a%C3%A7%C3%A3o%20anul%C3%A7%C3%A3o%20de%20cl%C3%A9usula%20convencional](https://intranet.trt9.jus.br/intranet2/f?p=104:21:205573593198869:::21:P21_NR_PUBLICACAO,P21_CRITERIO_PESQUISA:3427074,a%C3%A7%C3%A3o%20anul%C3%A7%C3%A3o%20de%20cl%C3%A9usula%20convencional)>. Acesso em: 09 mai. 2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-00935-2005-018-09-00-8-ACO-07610-2006. Relatora: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DJPR em 17-03-2006. Disponível em: < [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=1553055](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=1553055)>. Acesso em 09 mai.2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-02762-2010-195-09-00-7-ACO-24934-2011 – 2ª Turma Relatora: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA. Publicado no DEJT em 28-06-2011. Disponível em: <[https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4390202](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4390202)>. Acesso em 09 mai.2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** TRT-PR-19750-2010-005-09-00-8-ACO-39513-2011 – 4ª Turma. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 04-10-2011. Disponível em: < [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4542584](https://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4542584)>. Acesso em 09 mai.2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito**

**do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1993.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** V. III. São Paulo: LTr, 2009.