

# A EFETIVIDADE DA AÇÃO ANULATÓRIA COMO INSTRUMENTO DE INVALIDAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS

Gláucio Araújo de Oliveira  
Carolina Regina Bonin Carneiro

## Sumário.

1. Introdução;
2. A negociação coletiva no Direito do Trabalho e sua base principiológica;
3. Os princípios processuais trabalhistas e os aspectos legais da Ação Anulatória no Direito Processual do Trabalho;
4. Competência originária do Tribunal Regional do Trabalho;
5. A legitimidade ativa exclusiva do Ministério Público do Trabalho;
6. A causa de pedir nas Ações Anulatórias Trabalhistas;
7. Dos efeitos decorrentes da decisão declaratória de nulidade;
8. Ação Civil Pública *versus* Ação Anulatória;
9. Conclusão.

## 1. INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico pátrio prevê a Ação Anulatória como mecanismo para dirimir controvérsias de conflitos coletivos e de regulamentação das condições de trabalho, em respeito às liberdades individuais e coletivas dos trabalhadores.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, é necessária uma atenção especial aos instrumentos coletivos de trabalho com o objetivo de reprimir cláusulas convencionais coletivas que estabeleçam regras que surtam efeitos em detrimento de direitos fundamentais de trabalhadores.

A importância dada ao instituto da negociação coletiva, que é inerente à matéria do Direito Coletivo de Trabalho, tem fundamento no próprio texto constitucional



**Gláucio Araújo de Oliveira**

Procurador do Trabalho, Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Barcelona



**Carolina Regina Bonin Carneiro**

Servidora Pública na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região. Aluna da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná.

que a inseriu no rol dos direitos fundamentais, principalmente, por se apresentar como meio de flexibilização dos direitos trabalhistas, que se manifestam através das cláusulas convencionais insertas em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Tais instrumentos nada mais são do que atos jurídicos, sujeitos a vícios que quando detectados os impedem de firmar sua existência e validade no mundo jurídico, acabando por acarretar a sua nulidade ou anulabilidade, dependendo do caso concreto. Para solucionar essas imperfeições faz-se necessária a atuação do Ministério Público do Trabalho que dispõe de mecanismos processuais para a tutela da dignidade e valorização dos trabalhadores. Nesse cenário, surge a ação anulatória como meio processual adequado para se perseguir a declaração de nulidade de cláusulas convencionais que violem direitos fundamentais de trabalhadores.

No entanto, questiona-se a efetividade da anulatória quando se busca a solução de conflitos trabalhistas no âmbito coletivo, como se demonstrará adiante.

## 2. A negociação coletiva no Direito do Trabalho e sua base principiológica

No Direito do Trabalho, a negociação coletiva enquadra-se como um instrumento para a composição de conflitos sob a forma de autocomposição, com a finalidade de gerir interesses profissionais de ordem econômica e social, mediante a participação ativa das próprias partes (sindicatos, empregados e

empregadores), que se manifestam por meio de normas coletivas, as quais contemplam novas obrigações para todas as respectivas categorias e encontram-se dispostas nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado, a negociação coletiva é uma das formas de solução de conflitos coletivos trabalhistas sob a modalidade de autocomposição, por meio da qual as partes conflitantes solucionam controvérsia de índole coletiva, de modo consensual, por meio de acordos e convenções coletivas, que se manifestam por meio de normas coletivas de trabalho<sup>1</sup>. Para o jurista, a instrumentalidade do Direito Coletivo do Trabalho surge, então, para regular as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, visando a atuação coletiva dos trabalhadores<sup>2</sup>.

Otávio Brito Lopes ensina que *“a negociação coletiva é o processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos”*, com a finalidade de fixar condições de trabalho que refletem diretamente sobre os contratos individuais de trabalho, obrigando os próprios signatários do instrumento coletivo<sup>3</sup>.

1 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTR, 2014. p. 1347.

2 Idem, p. 1347.

3 LOPES, Brito Otávio. Limites à Negociação Coletiva. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_09/neg\\_coletiva\\_Otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm), acesso em 19.05.2014.

Alice Monteiro de Barros defende que a *“negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”*<sup>4</sup>.

Como instrumento para solução pacífica das controvérsias no âmbito coletivo, surge, portanto, a negociação coletiva com a finalidade de se buscar a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, justificando sua existência social, que é o núcleo basilar de princípios específicos do Direito do Trabalho, mediante a garantia de um patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal.

Originadas da negociação coletiva, as convenções e os acordos coletivos de trabalho apresentam-se ao cenário jurídico brasileiro como diplomas negociais coletivos, cuja finalidade se resume na busca de melhores condições de trabalho aos homens.

Na conceituação da CLT, nos termos do *caput* do seu artigo 611, a convenção coletiva é *“acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas*

*representações, às relações individuais de trabalho”*. São, portanto, instrumentos coletivos negociais que dão origem às regras jurídicas e cláusulas contratuais, que influencia direitos e obrigações das partes contratantes.

Para fins de cumprir com seu papel social, com a finalidade constitucional para a qual foram previstas, as negociações coletivas sofrem limitações, que se consolidam com a difusão do constitucionalismo *“na medida em que a primazia das Constituições vai se afirmando como modelo mais consentâneo com as sociedades plurais, livres e igualitárias, baseada no respeito à dignidade da pessoa humana”*<sup>5</sup>.

Desta forma, não se admite que a negociação coletiva prestigie o interesse de classe sobre o interesse público, sendo vedado transacionar preceitos de ordem pública e direitos indisponíveis, tais como aqueles que garantam a saúde do trabalhador (Normas de Medicina e Segurança do Trabalho), bem como os que se refiram à integridade moral, sendo eles: direito à honra, à intimidade, à boa fama, à privacidade.<sup>6</sup>

Nesse sentido, Maurício Godinho



4 BARROS, Alice Monteiro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª edição. São Paulo: LTR, 2010, p. 1254.

5 PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A Nova Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho - Reflexos na Negociação Coletiva e Poder Normativo na Justiça do Trabalho. Revista LTR, São Paulo. Volume 77, n. 12, p. 1431, dezembro/2013.

6 BARROS, Op. cit., p. 1255.

Delgado utiliza-se dos princípios de Direito Coletivo do Trabalho para fundamentar a atuação coletiva, podendo ser classificados em três grandes grupos, segundo a matéria e objetivos nele enfocados.

Os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro apresentam-se como princípios cuja *“observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico”*<sup>7</sup>.

Os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical, destacam-se os enunciado que *“tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva”*<sup>8</sup>.

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos tem como base o reconhecimento de um estatuto sociojurídico, que tem como *“aspecto essencial a circunstância de empregado e empregador contarem os dois seres contrapostos com a negociação coletiva como meio eficaz de atuação e pressão.”*<sup>9</sup>

Tem-se, ainda, os princípios da lealdade e da transparência, atrelados à ideia nuclear do princípio da boa-fé, que se apresentam como premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo

negocial coletivo, pois, o objetivo primordial é formular normas jurídicas.<sup>10</sup>

Com fundamento nesses princípios, surge o dever de se respeitar a lisura na conduta negocial entre as partes contratantes. No entanto, há doutrinadores que fundamentam esses princípios no fato de não ser aplicável nas negociações coletivas de trabalho, o princípio da proteção, característico do Direito Individual, pelo fato de se considerar que as partes são teoricamente equivalentes. Porém, esse não é o entendimento que deve prevalecer. As lições de Américo Plá Rodriguez sobre o princípio da proteção são diretrizes que devem imperar no plano coletivo, sob pena, inclusive, de violar diretamente regra expressa da Constituição Federal ao elencar no seu artigo 7º os direitos sociais fundamentais ao trabalhador, sem prejuízo de outros que lhes garantam a melhoria de sua condição social.

Ricardo José Macêdo de Brito Pereira compartilha do entendimento de que

O princípio de proteção no trabalho consagrado no texto constitucional orienta a interpretação de todos os direitos trabalhista no plano individual ou coletivo.

O princípio da proteção não é desconsiderado no Direito Coletivo do Trabalho em razão da equivalência das partes contratantes, como sujeitos coletivos. O princípio da proteção, na

7 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTR, 2014. p. 1385

8 Idem.

9 Ibidem, p. 1384.

10 Ibidem, p. 1383.

formulação clássica da doutrina, proteção do hipossuficiente, ou seja, de caráter subjetivo, não corresponde ao texto constitucional brasileiro. A proteção ali prevista dirige-se às condições de trabalho e sociais, ou seja, de caráter objetivo, como espécie de cláusula de irreversibilidade ou de vedação de retrocesso.

Fosse o princípio de proteção presente o texto constitucional de caráter subjetivo, a conclusão a que se chegaria é de que no Direito Coletivo seria possível desconsiderar a melhoria das condições de trabalho prevista no *caput* do artigo 7º, para autorizar os sujeitos coletivos, que se encontram no mesmo patamar, a deliberarem sem qualquer limite. Contudo, a interpretação do texto constitucional impõe especialmente aos sindicatos, zelar pela progressão das condições de trabalho<sup>11</sup>.

Decorrente da necessidade de lealdade e boa-fé, surge a responsabilidade social de se produzirem normas dotadas de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação<sup>12</sup>, porque não se trata de uma singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera, mas de um negócio coletivo que direciona a produção de normativos regentes de importantes atores sociais.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva rege as relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais, de modo que traduz a noção de que os processos negociais coletivos tem o poder de criar norma jurídica, desde que em harmonia com a normatividade heterônoma estatal<sup>13</sup>. Com fundamento nesse princípio, a regra decorrente de negociação coletiva que instituir benefício trabalhista integra respectiva vantagem aos contratos de trabalho de forma obrigatória.

Em conjunto com o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, ainda conta-se com o princípio da adequação setorial negociada, que se traduz na possibilidade e na limitação jurídica da negociação coletiva, utilizados como critérios de harmonização entre as normas jurídicas decorrentes da negociação coletiva em conjunto com as normas jurídicas provenientes da legislação trabalhista vigente, decorrente da atividade heterônoma estatal<sup>14</sup>.

A importância desse princípio se dá pelo fato que, através dele, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados, em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, que constituem um patamar civilizatório mínimo, limitando-se, assim, as possibilidades de se flexibilizar direitos por meio da negociação coletiva.

11 PEREIRA, Op. cit., p. 1431.

12 DELGADO, Op. cit., p. 1383.

13 Idem, p. 1385.

14 Ibidem, p. 1386.

### 3. Os princípios processuais trabalhistas e os aspectos legais da Ação Anulatória no Direito do Processo do Trabalho

O processo coletivo do trabalho nada mais é do que um instrumento legal em que os legitimados perseguem a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, apresentando-se à sociedade como meio de participação social<sup>15</sup>, contribuindo para a *“realização dos princípios democráticos, mediante a viabilidade de ampla participação de indivíduos e grupos envolvidos na questão submetida ao Judiciário”*<sup>16</sup>, ou seja, é um instrumento para promoção de cidadania.

As regras processuais coletivas surgem, então, para encontrar

meios adequados para propiciar uma resposta rápida e eficaz às lesões típicas deste novo modelo de sociedade emergente, atendendo, assim, aos denominados interesses difusos e coletivos, já que o processo, como instrumento da função jurisdicional do Estado, tem, ou pelo menos, deve ter sempre por escopo a restauração da paz social, quando conturbada por conflitos de interesses (visão instrumental do processo)<sup>17</sup>.

15 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Ação Civil Pública no Processo do Trabalho. Editora JusPodivm: 2014, Salvador-BA. p. 90.

16 Idem, p. 90.

17 14 SILVA, Marcello Ribeiro. A Ação Civil Pública e o Processo do Trabalho. Ribeirão Preto: Nacional de Direito Livraria Editora, 2001.

O uso do instrumento processual coletivo processual trabalhista objetiva o aprimoramento da função jurisdicional<sup>18</sup>, com fundamento no princípio do acesso à justiça<sup>19</sup>, do interesse jurisdicional no conhecimento do mérito do processo coletivo, da máxima prioridade da tutela jurisdicional coletiva, da disponibilidade motivada, da presunção da legitimidade *ad causam* ativa pela afirmação do direito, da não taxatividade da ação coletiva, do máximo benefício da tutela jurisdicional coletiva; da máxima efetividade do processo coletivo, da máxima amplitude da tutela jurisdicional coletiva, da obrigatoriedade de atuação do Ministério Público; da universalidade da jurisdição e da primazia da tutela coletiva adequada; da participação, do ativismo ou

18 PEREIRA, Op. cit., p. 92.

19 "Uma das preocupações centrais dos reformadores do direito processual civil brasileiro nos anos 1970 e 1980 foi com a temática do acesso à Justiça. Começou-se a perceber a existência de barreiras para o amplo acesso à justiça nos próprios instrumentos tradicionais do processo civil, formulados em torno de uma concepção individualista da jurisdição, ou seja, do processo como direito à tutela jurisdicional do Estado para a proteção de um direito subjetivo relacionado ao interesse de particulares determináveis. Essa visão tradicionalista do processo como "lide entre duas partes" foi abalada em decorrência do surgimento de duas novas formas de lesão ao direito. De um lado, o que se convencionou chamar de 'lesões de massa' (violação a interesse individual homogêneo) e, de outro, a emergência de uma nova categoria de tutela de direito material, os chamados 'direitos de terceira geração' (interesses difusos ou coletivos em sentido estrito). Na primeira hipótese, tratamos da fragmentação de interesses na sociedade de massas, da ocorrência cotidiana de microlesões, da ampliação dos conceitos de hipossuficiência e desigualdade contratual, do aumento descomunal da atividade estatal, da dispersão de lesados na sociedade urbana. No segundo caso cuidamos dos direitos indivisíveis reconhecidos pela ordem internacional como pertencentes a toda a humanidade. Em ambas as situações, lidamos com as novas demandas sociais que escapam ao conflito de interesses tradicionalmente inspirador das lições de processo civil." CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E TUTELA JUDICIAL COLETIVA. ESMPTU, Brasília, 2007. p. 13.



protagonismo judicial, da extensão subjetiva da coisa julgada, do microsistema jurisdicional de tutela coletiva; da adequada representação dos legitimados; do princípio da isonomia real.

Como é sabido, a validade de uma norma coletiva, que se traduz por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pode ser questionada pelas partes de diversos modos, direta ou indiretamente, pleiteando provimento de forma incidental. Pode ser proposta ação de cumprimento, pedido de declaração de inaplicabilidade/ineficácia em relação a determinados empregadores, ou uma ação de declaração da nulidade de cláusulas ou de todo o instrumento normativo.

A ação de declaração da nulidade de cláusulas de contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho, estabelecida no artigo 83, IV, da Lei Complementar nº 75/93, passou a ser denominada, pela doutrina e jurisprudência, como ação anulatória.<sup>20</sup>

Para Mauro Schiavi, *“a ação anulatória tem sempre o objetivo de anular atos jurídicos que não se tenham composto consoantes às regras de direito ou que foram praticados em*

*contravenção à obrigações contraídas”*, de modo que para seu ajuizamento basta que o ato se mostre fundado em vício ou defeito para que seja passível de anulação.

Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, em síntese, explica que *“a ação anulatória trata da análise da legalidade ou constitucionalidade de norma em tese prevista em instrumento coletivo e sua eventual pronúncia de nulidade verifica-se de forma bastante similar às ações diretas de inconstitucionalidade.”*

Raimundo Simão de Melo define que a ação anulatória

tem por finalidade proteger as liberdades individuais e coletivas ou os interesses e direitos individuais e indisponíveis dos trabalhadores nas relações de trabalho, quando prejudicados por quem quer que seja, até mesmo os seus sindicatos representativos, como não raro acontece no tocante à inclusão de cláusulas de contribuições sindicais e de outras naturezas. Por isso, a inclusão e importância dessa nova ação dentre as atribuições institucionais do Ministério Público do Trabalho, como legitimado concorrente para o seu ajuizamento.

Trata-se de mais um instrumento processual de caráter coletivo, voltado à facilitação da tutela dos interesses ou direitos meta individuais dos trabalhadores, que têm os seus direitos aviltados muitas vezes pelos próprios sindicatos que tem o dever de defendê-los<sup>21</sup>.

20 Para Raimundo Simão de Melo “a denominação correta para o referido instrumento processual é AÇÃO DE NULIDADE e não AÇÃO ANULATÓRIA, como costumeiramente chamado. Seguindo as peculiaridades do direito laboral, por excelência protetivo do hipossuficiente, essa denominação apresenta repercussões importantes, especialmente no tocante aos efeitos da sentença, que serão sempre *ex tunc* e, quanto à prescrição do direito de ação, que de acordo com a lei civil (CC, art. 169) e a melhor doutrina não atinge os atos nulos, na lição de Washington de Barros Monteiro. Isso se aplica, contudo, somente à ação que tenha por objeto a desconstituição in abstracto e com efeitos erga omnes de determinado ato normativo, e não à ação de efeito concreto, que apenas incidentalmente aprecia a nulidade do ato normativo”. (MELO, Raimundo Simão de. *Processo Coletivo do Trabalho: Dissídio Coletivo, Ação de Cumprimento, Ação Anulatória*. 3a. edição. São Paulo: LTr. 2014. p. 348)

21 *Idem*, p. 348/349.

Nesse sentido, ação anulatória deve pautar-se pela busca de retirar de cena normas que estabeleçam condições contrárias ao ordenamento jurídico pátrio, em especial àquelas disposições legais trabalhistas e constitucionais que visam garantir um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores.

Ainda, impende mencionar que se tem deparado com matérias estranhas àquelas merecedoras de constar em instrumentos coletivos, cite-se, como exemplo, a estipulação de contribuições sindicais dos trabalhadores. Evidente que tais disposições não se amoldam ao disposto no artigo 611 da CLT que, como antes dito, conceitua a convenção coletiva como instituto que estipula condições de trabalho no âmbito das respectivas categorias profissional e econômica. Ora, por óbvio que a estipulação de contribuições sindicais não pode ser considerada como condição de trabalho, pois, na verdade, atende tão somente interesse de ente sindical signatário do instrumento coletivo.

A esse respeito, cumpre gizar ainda que a convenção coletiva presume uma negociação coletiva, conforme leciona o professor Amauri Mascaro do Nascimento:

Negociação é um procedimento de discussões sobre divergências trabalhistas entre as partes visando um resultado. **Convenção é o resultado desse procedimento, o produto acabado da negociação.** A negociação pode ou não ser bem sucedida. Se frustrada, não haverá convenção. O conflito terá outra forma de composição. **A negociação é obrigatória.** A convenção

é facultativa. Assim, há a norma e seu processo de elaboração, há a convenção e a negociação. A relação entre as duas figuras é de meio e fim, sendo **negociação o meio que conduz à convenção**<sup>22</sup>. (grifamos).

Dessa forma, pergunta-se: o que a empresa possui para negociar em relação a taxa de reversão salarial, já que os empregados suportarão o desconto estipulado? A resposta nos conduz à conclusão óbvia de que não lícito negociar o patrimônio alheio e a cláusula não pode ser negociada pelo sindicato patronal, pois não envolve direito ou obrigação sua.

#### 4. Competência originária do Tribunal Regional do Trabalho

Tratando-se de ação anulatória de cláusula convencional ou de instrumento coletivo a competência funcional para apreciar tal demanda recai em um dos Tribunais Regionais do Trabalho, ou na hipótese de instrumento coletivo de abrangência nacional tal competência originária será do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

No entanto, é possível encontrar divergência na doutrina e na jurisprudência sobre a competência funcional dos órgãos da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a ação anulatória.

O entendimento que tem prevalecido aplica-se por analogia as regras referentes ao

22 NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Direito Sindical. Editora Saraiva: São Paulo, 2ª ed., 1991. p. 316.



dissídio coletivo, de modo que se fundamenta na regra de que somente os Tribunais podem criar condições de trabalho, sendo-lhe possível, portanto, desfazer ou desconstituir os instrumentos normativos que se apresentem em desconformidade com o ordenamento jurídico pátrio, em especial às garantias fundamentais do trabalhador.

Soma-se a esse fato, ainda, a previsão regimental constante do artigo 70, inciso I, letra c, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho ao prever que “À Seção Especializada em Dissídios Coletivos compete: I – originariamente: c) julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas.”

Nesta oportunidade, colaciona-se jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. MULTA COMINATÓRIA. 1. Considerando-se ter o pedido em questão por finalidade o cumprimento de obrigação de não fazer, reveste-se dos exatos contornos da ação civil pública, nos termos dispostos no art. 3º da Lei nº 7.347/85. Conquanto se reconheça que tanto a ação coletiva quanto a ação civil pública tenham conteúdo e caráter abstratos, o fato é que, na segunda delas, o objetivo colimado é exatamente a aplicação de norma preexistente, resguardando, assim, o interesse coletivo porventura vulnerado ante a inobservância ou o não-cumprimento das normas trabalhistas, como na hipótese do

pedido. Assim, levando-se em conta que referida ação tem contornos de dissídio individual plúrimo, adstrito, por orientação jurisprudencial, ao âmbito da Seção de Dissídios Individuais, e que a competência hierárquica para apreciá-la, consoante se vem posicionando esta Corte, é das juntas de conciliação e julgamento, forçoso é concluir-se pela incompatibilidade entre o pedido deduzido pelo Recorrente e aqueles passíveis de figurar na ação anulatória, cuja **competência originária é dos tribunais regionais do trabalho, bem como tem seu processamento na esfera da Seção de Dissídios Coletivos**. 2. Recurso ordinário a que se nega provimento. PROC. Nº TST-ROAA-640.222/2000.1\ (ROAA-640222-36.2000.5.08.5555 , Relator Ministro: Francisco Fausto, Data de Julgamento: 08/03/2001, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 23/03/2001) – grifamos

AÇÃO ANULATÓRIA. COMPETÊNCIA HIERÁRQUICA PARA O JULGAMENTO. 1. **A jurisprudência deste Tribunal já está pacificada, no sentido de considerar competente hierarquicamente para a apreciação de ações anulatórias que visem a desconstituir convenção coletiva os Tribunais Regionais ou o Tribunal Superior do Trabalho**. A competência das JCs sempre se restringiu aos dissídios de natureza individual. 2. Recurso ordinário ao qual se dá provimento. (ROAA - 629180-

06.2000.5.11.5555 , Relator Ministro: Francisco Fausto, Data de Julgamento: 08/03/2001, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 23/03/2001) - grifamos

**Resta, assim, incontroversa a competência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho para processar e julgar ações anulatórias que objetivam a declaração de nulidade de cláusulas convencionais lesivas e abusivas.**

### **5. A legitimidade ativa exclusiva do Ministério Público do Trabalho**

A Constituição Federal atribui ao Ministério Público a defesa a ordem jurídica, da democracia dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do artigo 127. A Lei Complementar nº 75/1993, por sua vez, prevê em seu artigo 83, inciso, IV, a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho propor ações com o objetivo de pleitear a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas, bem como quando houver lesão a direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

A previsão legal constante do referido dispositivo legal fundamenta a legitimidade ativa e o interesse processual do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ações anulatórias de cláusulas originadas em

negociações coletivas<sup>23</sup>, concedendo efetividade à sua função institucional permanente, que é essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do artigo 127 da Constituição Federal.

Portanto, a atuação do órgão ministerial trabalhista justifica-se quando da negociação coletiva em convenção ou acordo coletivo de trabalho, apresentando-se fundamental para o acesso à justiça em defesa da sociedade<sup>24</sup>.

.....

23 Para Ives Gandra Martins Filho, "A ação anulatória será proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra ambas as entidades convenientes - 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 efetuem o desconto (ainda que a favor do sindicato), na defesa dos empregados que, nessa hipótese, têm interesse conflitante com a entidade de classe." MARTINS FILHO, Ives Gandra. Processo coletivo do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 267.

24 "É importante frisar, outrossim, que a amplitude da atuação do Ministério Público em sua feição modelada pela Constituição da República, tornou-se fundamental para a relevante e atual questão do acesso à Justiça. Ao ajuizar ações em prol dos interesses que lhe cabe defender, a Instituição ministerial possibilita o pronunciamento do Poder Judiciário em matérias vitais para a sociedade, e que permaneceriam distantes da proteção jurisdicional, de um lado, em razão da inércia daquele Poder - garantia da sua imparcialidade conferida pelo sistema jurídico - e do outro, ante os obstáculos que a realidade impõe como a desinformação, a distância dos órgãos de justiça, o receio com os gastos processuais, as repercussões e desgastes pessoais provocados pela ação etc., e o consequente desestímulo enfrentado pelo cidadão comum, em sua iniciativa em temas de grande repercussão no seio social. O Ministério Público assume, nesse sentido, a condição de verdadeira alavanca e por em movimento o Poder Judiciário, no desiderato de proteger os interesses de maior valor para a sociedade. A propositura de ações voltadas para a defesa dos interesses coletivos e difusos propicia, destarte, o alargamento do acesso à Justiça, favorecendo às coletividades (menores e maiores) obterem, por essa via, a tutela de um leque numeroso de direitos que restariam à margem de qualquer amparo. A ordem constitucional assim, vem a conferir valiosa função político-jurídica e social ao Ministério Público. A primeira (função político-jurídica), manifestada na sua obrigação de zelar pela aplicação da lei é certo dizer que

Objetiva-se, assim, a declaração de nulidade de cláusulas que violem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, que se apresentam como limites constitucionais à negociação coletiva.

Desta forma, ao Ministério Público do Trabalho cabe a função de tutelar direitos indisponíveis de trabalhadores por meio de instrumentos processuais que garantam a concretização da justiça, através de uma prestação jurisdicional efetiva, que promova a defesa de direitos fundamentais dos trabalhadores, visando impedir que a utilização da negociação coletiva não viole os ditames constitucionais de proteção ao trabalhador como ser humano.

A matéria controvertida neste aspecto refere-se ao fato de a legitimidade do órgão ministerial trabalhista ser, ou não, exclusiva.

Jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a legitimidade para propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais é exclusiva do Ministério Público do Trabalho:

**Ação Anulatória. Legitimidade ativa exclusiva do ministério público do**

---

o Ministério Público a partir das suas funções constitucionais, assume imprescindível papel como agente do Estado, no desafio de assegurar-se a efetividade das normas jurídicas e a garantia dos direitos fundamentais, o que representa, inequivocamente, uma contribuição para a ideia de 'enforcement' (criação de mecanismos eficazes que garantam o cumprimento da lei e o respeito aos direitos), elemento propagado intensamente no Direito anglo-saxão. NETO, Xisto Tiago de Medeiros. A Evolução do Perfil Institucional do Ministério Público. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte, Natal. n. 6. Ago/2005. 10-313. p. 46.

**trabalho (Arts. 127 e seguintes da Constituição Federal C/C o 83 da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93).** Ilegitimidade ativa do empregado. O membro de uma categoria, seja econômica seja profissional, não tem legitimidade para pleitear, em ação anulatória, a declaração de nulidade, formal ou material, de uma ou de algumas das condições de trabalho constantes do instrumento normativo. Se entende que seu direito subjetivo está ameaçado ou violado, cabe-lhe discutir, por meio de dissídio individual, a validade, formal ou material, seja da assembleia geral, seja das condições de trabalho, postulando, não a sua nulidade, mas sim a sua ineficácia, com efeitos restritos no processo em que for parte. Realmente, permitir que o trabalhador ou uma empresa, isoladamente, em ação anulatória, venha se sobrepôr à vontade da categoria, econômica ou profissional, que representa a legítima manifestação da assembleia, quando seus associados definem o objeto e o alcance de seu interesse a ser defendido, é negar validade à vontade coletiva, com priorização do interesse individual, procedimento a ser repellido nos exatos limites da ordem jurídica vigente. Ação anulatória extinta sem apreciação do mérito, nos termos do art. 267 do CPC." (Proc. n. TST-ROAA n. 771/2002-000-12-00.1. Ac. SDC, Rel. Min. Milton de Moura França, DU de 11.04.2006.)  
- grifamos

No entanto, o entendimento consolidado pelo TST tem causado discussão na doutrina, sob o fundamento de que a legitimidade do MPT para ajuizar ação anulatória de cláusulas convencionais, ou do instrumento coletivo como um todo, seria concorrente a demais legitimados coletivos, sob pena de ofensa ao princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário.

Conclui-se desta forma, em atenção à jurisprudência trabalhista, que a intenção do legislador foi estabelecer um instrumento próprio aos membros do órgão ministerial trabalhista, nos termos da Lei Orgânica do Ministério Público, excluindo, portanto, a legitimação de outros pretensos interessados, que irão dispor de outros meios processuais adequados para objetivar a anulação de cláusula convencional hipoteticamente lesiva, com uma ressalva, os efeitos de referido julgado não serão *erga omnes*.

## 6. A causa de pedir nas Ações Anulatórias Trabalhistas

Nas palavras de Ricardo José Macêdo de Brito Pereira, *“os instrumentos coletivos constituem fonte do direito, ou seja, contêm normas jurídicas que disciplinam situações gerais e abstratas”*, portanto, respectiva nulidade gera questionamentos quanto à sua validade, no sentido da norma decorrente da negociação coletiva apresentar-se apta a produzir efeitos jurídicos, assim, caso apresente-se como abusiva, caberá a atuação do Poder Judiciário ao retirá-la do mundo jurídico.

Assim, o ajuizamento da ação anulatória

objetiva a invalidade de cláusula, acordo ou convenção coletiva que violem direitos indisponíveis, liberdades individuais e coletivas, com o intuito de resguardar a ordem pública, mediante a atuação do Ministério Público do Trabalho que objetiva retirar sua existência do mundo jurídico, para que cessem os efeitos que causem prejuízos a trabalhadores, em detrimento de direitos fundamentais conferidos ao trabalhador, seja no âmbito constitucional ou infraconstitucional.

Na seara trabalhista, o vício e/ou o defeito de cláusulas convencionais decorrentes de negociação coletivas se caracterizam quando houver violação aos direitos indisponíveis do trabalhador, e quando violar os princípios tutelares do Direito do Trabalho, que se manifestam pelas garantias mínimas trabalhistas, os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana do trabalhador e valores sociais do trabalho, e quando exorbitar as hipóteses de flexibilização previstas nos incisos VI, XIII, e XIV do artigo 7º, da Constituição Federal.

Nas palavras de Raimundo Simão de Melo

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; constitutivo negativa, quando se declaram os vícios alegados com relação ao referido instrumento e se julga

procedente a ação<sup>25</sup>

## 7. Dos efeitos decorrentes da decisão declaratória de nulidade

Declarada a nulidade de cláusula convencional, ou do instrumento coletivo como um todo, os efeitos do provimento jurisdicional serão *ex tunc* e *erga omnes*, ou seja, a decisão retroagirá para eliminar do mundo jurídico a cláusula anulada desde a sua origem, e atingirá todos os membros das categorias econômica e profissional que participaram da negociação coletiva.

Como um dos efeitos decorrentes da decisão que reconhecer a nulidade de cláusula convencional abusiva, depara-se com a problemática enfrentada quando da declaração de perda do objeto quando da expiração de validade no tempo.

Em que pese o equívoco de alguns julgados regionais em determinar a perda do objeto de diversas ações anulatórias ante a análise intempestiva de cláusulas convencionais ou instrumentos coletivos, quando da expiração de sua validade é certo que tais dispositivos convencionais geraram efeitos no mundo jurídico e podem ser extirpados mesmo após a vigência do instrumento coletivo em discussão.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido nos termos ora apresentados, conforme se demonstra

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

**AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PERDA DO OBJETO POR HAVER EXPIRADO O PRAZO NELA FIXADO As condições pactuadas em Convenção Coletiva de Trabalho integram o contrato de trabalho provisoriamente e, ainda que expire o prazo de vigência do instrumento normativo, no qual se inserem as cláusulas objeto da ação anulatória, permanece a possibilidade de os direitos serem discutidos com ação própria dentro dos prazos prescricionais previstos no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.** Recurso Ordinário em Ação Anulatória conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Ação. (NÚMERO ÚNICO PROC: ROAA - 109/2003-000-24-00. PUBLICAÇÃO: DJ - 08/10/2004. PROC. Nº TST-ROAA-109/2003-000-24-00.7. C: A C Ó R D Ã O SDC. LCP/UA/EFS.) - grifamos

“PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO PELA PERDA DE OBJETO. I - A preliminar de impossibilidade jurídica do pedido não decorre de eventual perda de objeto. Ela diz respeito à vedação por lei à pretensão deduzida em juízo. II - **A circunstância de ter expirado o prazo de vigência do instrumento normativo não implica perda de objeto ou falta de interesse processual superveniente. É que enquanto esteve em vigor**



**produziu efeitos relativamente às cláusulas objeto da ação anulatória, cuja decisão que acolher a sua nulidade tem efeito retroativo, contemporâneo à celebração daquele instrumento.** Preliminar rejeitada.” (TST-ROAA-269/2006-000-08-00.6, Rel. Min. Barros Levenhagen, DJU 26.10.2007) - grifamos

Desta feita, com respaldo na atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é cabível ação anulatória por parte do Ministério Público do Trabalho, mesmo naquelas hipóteses em que o instrumento coletivo não está mais vigente, em razão dos efeitos jurídicos que surtiram nos contratos de trabalho individuais quando da incidência da norma convencional questionada em sede de ação anulatória.

Com a alteração da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, que se fundamenta no princípio da ultratividade, passou-se a reconhecer 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,”* corroborando com a tese adotada por este órgão ministerial, ao considerar que as cláusulas convencionais integram os contratos de trabalho, viabilizando sua impugnação mesmo quando modificadas ou suprimidas.

Assim, tem-se que a nova redação da Súmula 277 do C. TST adequou-se à sua jurisprudência, possibilitando o reconhecimento do MPT em propor a anulação de cláusulas convencionais, via ação anulatória, ainda que encerrado o prazo de vigência das mesmas,

tendo em vista que, em caso de procedência do pleito, a decisão judicial produzirá efeitos *ex tunc*, contemporâneos à celebração do instrumento normativo impugnado.

Desta forma, o término da vigência de norma coletiva quando denunciada não implica perda de objeto de eventual demanda judicial, sendo medida pertinente o ajuizamento da competente ação anulatória para impugnar cláusula abusiva, tida como ilícita e/ou ilegal, já que esta integrou, ainda que por período limitado, os contratos individuais dos membros da categoria profissional, sendo, portanto, passível de análise retroativa.

## 8. Ação Anulatória versus Ação Civil Pública<sup>26</sup>

O Direito Coletivo encontra-se em dificuldade de se apresentar no cenário jurídico brasileiro como pleno e eficaz, através de seus instrumentos direcionados a atender aos anseios da sociedade como um todo, seja no âmbito econômico ou social. A conciliação desses interesses, que muitas vezes caminham em sentidos opostos, exigiu que o ordenamento pátrio brasileiro disponibilizasse ao Ministério Público do Trabalho instrumentos adequados para garantir a diretriz protecionista

.....

26 "A atribuição constitucional de novas funções de órgão agente ao Ministério Público do Trabalho foi um divisor de águas na história da instituição. Após a regulamentação dessas novas funções pela Lei Complementar n. 75/1993, seguiu-se um decênio que registrou uma verdadeira revolução na forma de atuar dos membros do Ministério Público do Trabalho. A instituição do Ministério Público do Trabalho prontamente assumiu os novos desafios que lhe advieram, decorrentes de novas atribuições." CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E TUTELA JUDICIAL COLETIVA. ESMPTU, Brasília, 2007.

e intervencionista própria da seara trabalhista. Exemplo disso, como já demonstrado, tem-se a possibilidade de atuação por meio das ações anulatórias, no que tange à invalidação de normas coletivas que não estejam em consonância aos princípios basilares que regem as relações trabalhistas pátrias.

Em que pese haver a possibilidade de se pleitear diversos pedidos, a jurisprudência tem reduzido sua eficácia, ao entender que, nas palavras de Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, só se admite “*os efeitos declaratório e constitutivo-negativo, sem reconhecer a possibilidade de condenação pela reparação em razão dos efeitos produzidos ou mesmo cominação no sentido de não repetir a cláusula em novos instrumentos coletivos*”<sup>27</sup>.

Raimundo Simão de Melo relaciona os possíveis pedidos de uma ação anulatória:

- a) de nulidade *in abstracto* do todo ou parte da norma coletiva ou contrato, cumulado, conforme o caso, com antecipação de tutela para suspensão imediata dos efeitos decorrentes do mesmo;
- b) de reparação dos danos causados aos trabalhadores, como, por exemplo, devolução de valores já descontados dos salários dos empregados (v.g., contribuições sindicais);
- c) de obrigação de não serem incluídos nos futuros instrumentos coletivos ou nos contratos individuais de trabalho, de-

terminadas cláusulas atentatórias dos direitos e liberdades individuais e coletivas dos trabalhadores;

d) de cominações pelo descumprimento de medidas cautelares e da decisão definitiva;

e) de indenização pelos danos genericamente causados aos trabalhadores coletivamente e ao ordenamento jurídico<sup>28</sup>.

Após elencar referidos itens, Raimundo Simão ressalta, também, que

Na prática, contudo, a jurisprudência dos tribunais vem-se firmando em sentido oposto, restringindo a presente ação apenas para o efeito de declaração *in abstracto* de nulidade de instrumento coletivo, quando pedida com efeito *erga omnes*, entendendo que os pedidos de reparação de prejuízos, mesmo não sendo possível restituir-se as partes ao estado anterior, e de não inclusão da cláusula em instrumentos posteriores, devem fazer parte de uma outra ação<sup>29</sup>.

Infelizmente, este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

**NULIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO RELATIVA À TAXA NEGOCIAL.**

27 PEREIRA, Op. cit. p. 89.

28 MELO, Op. cit. p. 258.

29 MELO, Op. cit. p. 259.

EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS. Cláusula que estabelece contribuição assistencial, confederativa ou taxa negocial a todos os empregados, indistintamente, mostra-se nula. Só deve haver desconto do salário dos trabalhadores que forem, efetivamente, associados da entidade da respectiva categoria profissional, sob pena de afronta aos arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, da Constituição da República.

OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER FUTURA. O processo de conhecimento classifica-se pela natureza do provimento jurisdicional emitido, subdividindo-se em declaratório (quando a pretensão limita-se a declaração da existência ou não de relação jurídica ou autenticidade ou não de documento), condenatório (quando a pretensão é de impor sanção ao réu) e constitutivo (quando a pretensão é no intuito de criar, modificar ou extinguir relação ou situação jurídica). O provimento jurisdicional perseguido pela ação anulatória tem natureza constitutiva, uma vez que visa a criação, modificação ou extinção de uma relação/situação jurídica. A pretensão de condenação em obrigação de fazer, no entanto, não se coaduna com a natureza da ação anulatória, ação de natureza eminentemente constitutiva, pelo que não cabe pedido de natureza diversa, condenatória. (TST-ROAA-737.155/2001.3, DJ 27.09.2202, Relator. Min. Wagner Pimenta)

O entendimento jurisprudencial torna o uso exclusivo da ação anulatória, reduzindo,

assim, a noção de acesso à justiça, devido sua restrição na causa de pedir, e dos efeitos decorrentes da sua procedência, minimizando sua efetividade na busca de um provimento jurisdicional que atenda aos anseios sociais, em respeito à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, pois a declaração de nulidade de uma determinada cláusula não impede que numa próxima negociação a mesma seja reproduzida, e inicie novamente a luta do Ministério Público do Trabalho em atuar por meio de uma nova ação anulatória.

Nesse sentido, aos poucos, perde-se efetividade o ajuizamento de ações anulatórias, de modo que essa limitação imposta por entendimento jurisprudencial, faz com que os membros do Ministério Público do Trabalho optem pelo manejo da ação civil pública por constituir um instrumento que possibilita elencar um pedido de condenação mais amplo.

Prevista no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, a ação civil pública, regulada pela Lei 7.347/85, proposta pelo Ministério Público do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho, objetiva a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

A busca pela anulação de cláusulas convencionais em sede de ação civil pública apresenta-se como o instrumento mais efetivo da atuação ministerial, pois quando seu ajuizamento há a possibilidade de que seja anulada a cláusula abusiva, com a suspensão dos seus efeitos, além de concomitantemente postular-se a cominação de obrigação de fazer ou não fazer ao signatário de instrumento coletivo, extirpando-se do mundo jurídico

norma convencional eivada de vício.

## 9. CONCLUSÃO

A Constituição Federal ao declarar em seu artigo 8º, *caput*, a liberdade de associação profissional ou sindical, a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, nos moldes do inciso VI do referido artigo, pretendeu constituir como função essencial dos sindicatos profissionais a defesa da saúde e integridade física dos integrantes da categoria, nos termos do inciso III do artigo 8º do diploma constitucional.

Quando da atuação do ente sindical para firmar negociação coletiva, tais instituições devem pautar-se nos limites legais e principiológicos das normas trabalhistas positivadas, que constituem o patamar mínimo de proteção ao trabalhador, e que devem ser respeitados e preservados.

Dessa forma, a eventual negociação coletiva permitida pela Constituição Federal somente será admitida se objetivar a melhoria das condições de trabalho, vez que os incisos insertos no artigo 7º do diploma constitucional pátrio devem ser interpretados à luz do princípio da proteção, a fim de que novas regulamentações surjam acobertadas pelo manto da norma mais favorável ao trabalhador, pois o que se pretende é a valorização das normas coletivas como instrumento de promoção de melhorias e benefícios para classe trabalhadora.

A constatação de disposições ilegais estabelecidas no âmbito de negociações coletivas e materializadas por meio de cláusulas

convencionais acaba por exigir a atuação incisiva do Ministério Público do Trabalho, mediante o uso de instrumentos processuais coletivos, como a ação anulatória e a ação civil pública, sendo esta última a ferramenta mais adequada para buscar perante a Justiça Especializada uma condenação mais ampla àqueles que descumprirem preceitos legais e constitucionais quando da composição de conflitos coletivos de trabalho, sob pena de legitimar a flexibilização dos direitos trabalhistas em total prejuízo aos obreiros.

A negociação coletiva deve, portanto, pautar-se nos limites impostos pelos regramentos constitucionais e infraconstitucionais sobre o tema, em respeito aos princípios aplicáveis ao tema, sob pena de acarretar a precarização dos direitos trabalhistas, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e a busca do pleno emprego, que estão constitucionalmente protegidos, para se atingir bem jurídico maior, a vida do trabalhador e sua existência digna.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 6ª edição. São Paulo: LTR, 2010.

CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E TUTELA JUDICIAL COLETIVA. Brasília:ESMPU, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2014

LOPES, Brito Otávio. Limites à Negociação

Coletiva. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_09/neg\\_coletiva\\_Otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm)>, acesso em 19.05.2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Processo coletivo do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2006

MELO, Raimundo Simão de. Processo Coletivo do Trabalho: Dissídio Coletivo, Ação de Cumprimento, Ação Anulatória. 3a. edição. São Paulo: LTr. 2014.

\_\_\_\_\_. Dissídio coletivo de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. Direito Sindical. São Paulo: Editora Saraiva, 2ª ed., 1991.

NETO, Xisto Tiago de Medeiros. A Evolução do Perfil Institucional do Ministério Público. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte: Natal. n. 6. Ago/2005. 10-313.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Ação Civil Pública no Processo do Trabalho. Editora JusPodivm: 2014, Salvador-BA.

\_\_\_\_\_. A Nova Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho - Reflexos na Negociação Coletiva e Poder Normativo na Justiça do Trabalho. Revista LTr, São Paulo. Volume 77, n. 12, p. 1431, dezembro/ 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 1993.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos Polêmicos da Ação Anulatória de Normas Convencionais após a EC 45/04. Disponível em <<http://www.lacier.com.br/artigos/periodicos/Aspectos%20>

polemicos%20da%20acao%20anulatoria%20de%20normas%20convencionais.pdf>, Acesso em 20.05.2014.

SILVA, Marcello Ribeiro. A Ação Civil Pública e o Processo do Trabalho. Ribeirão Preto: Nacional de Direito Livraria Editora, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. Dissídio coletivo de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.