

# AÇÃO ANULATÓRIA DE INSTRUMENTOS COLETIVOS

Raimundo Simão de Melo

## 1. Introdução

O nosso objetivo com este breve artigo é fazer algumas reflexões sobre a Ação Anulatória de instrumentos coletivos no processo do trabalho. Esse tema somente ganhou a atenção dos juslaboralistas com a Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), que elencou entre as atribuições do Ministério Público do Trabalho o ajuizamento de ação para declarar a nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, cujo art. 83, inc. IV, assim estabelece:

“Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) 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”.



.....  
**Raimundo Simão de Melo**

Consultor Jurídico e Advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Doutor e Mestre em Direito das relações sociais pela PUC/SP. Professor de Direito e de Processo do Trabalho. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

## 2. Finalidade

A Ação Anulatória de instrumentos coletivos, que é uma ação de natureza coletiva, 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.

Trata-se de mais um instrumento processual de caráter coletivo, voltado à facilitação da tutela dos interesses ou direitos metaindividuais dos trabalhadores, que podem ter os seus direitos aviltados por meio de negociações coletivas entre os sindicatos de trabalhadores e as empresas ou categorias econômicas.

## 3. Denominação

Tornou-se praxe na doutrina e na jurisprudência chamar-se esse novo instrumento processual de Ação Anulatória, embora não seja essa a denominação decorrente do quanto disposto no art. 83 e inc. IV da LC 75/93, que fala expressamente em “ação de declaração

de nulidade de cláusula de contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho...”, cuja diferença, na forma do Código Civil, com relação aos efeitos práticos da Ação Anulatória e da Ação de Nulidade são significativas.

Estabelece o Código Civil:

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

I — celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

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

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

IV — não revestir a forma prescrita em lei;

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

VI — tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

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

Art. 171. “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”.

Analisando os efeitos das duas espécies de ações no tocante aos atos nulos e anuláveis, assim vaticinou Pontes de Miranda:

“A decretação da nulidade desconstitui o negócio jurídico existente; a decretação da anulação desconstitui o negócio jurídico existente e desconstitui-lhe a eficácia.

Aqui, o ponto de distinção, no direito brasileiro, entre nulidade e anulabilidade. Não se precisa pedir a declaração da ineficácia do nulo; pede-se a desconstituição do existente nulo: a declaração da ineficácia seria sem outro alcance que não elucidativo. Não se dá isso com a decretação do nulo: desconstitui o ato jurídico; não a eficácia, porque não se desconstitui o que se não constituiu” (Tratado das ações, p. 67/69).

Dessa forma, o que vai determinar os efeitos da decretação da nulidade ou anulabilidade é o pedido: de desconstituição para os atos nulos ou, de desconstituição e de ineficácia do ato, para as anulabilidades.

Para evitar discussões futuras é aconselhável que se façam os dois pedidos: de desconstituição e de ineficácia do ato, nos casos em que haja alguma cizânia a respeito do enquadramento do ato, se nulo ou anulável, para se obter os efeitos *ex tunc* da decisão judicial nas nulidades.

De qualquer forma, a ação de que trata a Lei Complementar 75/1993 não pode seguir o rigor da lei civil, porque cuida da desconstituição de instrumentos normativos e de contratos de trabalho, inseridos no direito laboral, envoltos por características específicas inexistentes no direito civil.

Cabe lembrar que a ação de que trata o art. 486 do CPC é de natureza eminentemente individual, seguindo a filosofia da lei adjetiva brasileira, enquanto que a ação de que trata a LC n. 75/1993 volta-se à tutela de interesses

metaindividuais, portanto, quer diante do que dispõe a CLT, quer com relação ao CDC, este que rege o procedimento da tutela dos direitos e interesses metaindividuais, deve-se sempre ter em vista a facilitação da defesa dos interesses da sociedade, evitando-se discussões e interpretações meramente acadêmicas.

Com efeito, o art. 9º da CLT declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas e, não anuláveis, como reza o art. 171, inciso II, do Código Civil, com relação aos vícios de erro, dolo, coação, simulação ou fraude.

Ademais, o inciso IV do art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993 fala expressamente de nulidade.

Assim, a denominação correta para o referido instrumento processual é Ação de Nulidade e não Ação Anulatória, como costumeiramente chamado na doutrina e na jurisprudência.

A ação coletiva de nulidade de ato normativo é uma ação de conhecimento, que visa a afastar do mundo jurídico uma norma inquinada de vícios formais ou materiais para todos os efeitos.

Assim, a sua natureza é 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.

#### 4. Vícios que fundamentam a nulidade dos instrumentos normativos de trabalho

Os Acordos e as Convenções Coletivas de trabalho foram priorizadas pela Constituição Federal de 1988, cujo art. 7º e inciso XXVI(6) os reconhecem e lhes dão força de lei como consequência da autonomia privada coletiva atribuídas aos trabalhadores e empregadores, representados legalmente, pelo qual as partes das relações coletivas de trabalho têm o poder de criar, modificar, extinguir e manter normas e condições de trabalho para regerem as relações entre empregados e empregadores.

A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho, como instrumentos extrajudiciais de solução de conflitos coletivos de trabalho (como negócios jurídicos que são), dependem, para sua validação, da necessária presença de certos requisitos formais e materiais, como a capacidade e legitimidade das partes convenientes, a forma e licitude do objeto perante o ordenamento jurídico positivado etc.

Os primeiros requisitos dizem respeito à forma estabelecida na lei, no caso, o art. 616 da CLT, e nos estatutos das entidades sindicais convenientes, *in verbis*:

a) norma escrita (essencial à validade da convenção ou acordo coletivo como substância do ato negocial);

b) publicidade (decorre da natureza coletiva do instrumento), que se consubstancia pelo registro efetuado perante um dos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego. Este deve ocorrer no prazo de oito dias

da assinatura do instrumento;

c) publicação nos sindicatos (trata-se de divulgação nas sedes dos sindicatos e das empresas da categoria econômica respectiva, no prazo de cinco dias da data do registro no Ministério de Trabalho, a fim de que empregados e empregadores tomem conhecimento do seu conteúdo);

d) aprovação pela assembleia geral dos interessados (neste caso, se trata de uma assembleia que tem como objetivo aprovar o resultado da negociação entabulada, uma vez que os sindicatos agem apenas como representantes e precisam, por isso, do respaldo dos representados);

e) *quorum* (este diz respeito ao número de participantes necessário à deliberação assemblear). Há divergência sobre se este *quorum* é o legal, do art. 612 da CLT, ou o estatutário. Entendemos, com o professor Octavio Bueno Magano (7), que o mesmo deve obedecer às deliberações das assembleias sindicais que tornaram a questão *interna corporis*, após a Constituição de 1988;

f) prazo máximo de vigência de dois anos (embora a lei estabeleça o prazo máximo de dois anos para duração das cláusulas convencionais, nenhuma nulidade acarreta a criação de uma cláusula com prazo superior a dois anos, porque tal decorre da autonomia privada coletiva, podendo, a qualquer momento, ser renegociada pelo mesmo processo).

Os segundos requisitos referem-se ao conteúdo material das cláusulas entabuladas entre as partes, as quais, embora detentoras da autonomia privada coletiva, sofrem limites na atuação normativa, não podendo estabelecer condições infringentes das normas constitucionais e legais tutelares de direitos fundamentais, de ordem pública, cogente e indisponíveis ao talante das partes.

Os instrumentos normativos de trabalho têm por fim obter melhorias para as categorias profissionais. Apenas por exceção podem atuar *in pejus*, como é o caso da redução salarial (inc. VI do art. 7º da CF).

Mas em qualquer hipótese devem as partes dos instrumentos normativos respeitar os direitos e garantias de ordem pública, que são aqueles sobre os quais não podem dispor ao seu talante, nem sobre os mesmos transacionar.

Não sendo cumpridos tais requisitos os instrumentos coletivos de trabalho podem ser declarados nulos, em todo ou em parte, conforme a extensão do vício (CC, art. 184).

Além dos requisitos formais e materiais elencados com base na legislação de caráter trabalhista, submetem-se ainda os instrumentos normativos negociais laborais, no que couber (respeitadas as peculiaridades trabalhistas) às exigências de validade dos atos jurídicos em geral, nos termos do que dispõe a lei civil (CC, art. 166 e seguintes), sempre que do ato impugnado resulte prejuízo aos direitos e liberdades individuais e coletivos dos trabalhadores e empregadores.

## 5. Objeto

O objeto da ação de nulidade dos instrumentos coletivos de trabalho é a busca de um comando judicial para afastar do mundo jurídico a cláusula convencional violadora das liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos indisponíveis dos trabalhadores, cujo efeito é *erga omnes*.

Exemplificativamente, são hipóteses de cláusulas normativas que dão ensejo ao pedido de desconstituição de um instrumento normativo:

a) cláusulas que discriminam menores no tocante ao salário normativo, simplesmente pela condição de ser o trabalhador menor de 18 anos. Tal somente se justifica, nos termos do quanto disposto no art. 5º, *caput*, da Constituição e, na CLT, para o caso do menor aprendiz;

b) criação e fixação de contribuições sindicais *lato sensu* para todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato, ou em valores diferenciados, pela condição ou não de associado do sindicato ou até mesmo em função do valor ser exorbitante e afrontar o princípio da intangibilidade salarial (11);

c) cláusulas que infringem normas de ordem pública, imperativas, como no caso dos intervalos intra e interjornadas, redução da hora noturna etc.

## 6. Pedidos

No nosso entendimento e de acordo com a lei civil, são possíveis os seguintes pedidos na Ação Anulatória ou de nulidade de instrumento normativo de trabalho:

a) de nulidade *in abstracto* do todo ou parte da norma coletiva, 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 seus salários;

c) de obrigação de não serem incluídos nos futuros instrumentos coletivos de trabalho, determinadas 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.

Todavia, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas firmou-se em sentido oposto, restringindo a presente ação apenas para o efeito de declaração *in abstracto* de nulidade do 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 devem fazer parte de uma outra ação.

O entendimento jurisprudencial, com efeito, afronta a lei civil, cujo art. 182 do Código Civil estabelece que:

“Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente”.

Como decorre da lei, a reparação do dano efetivo, resultante da aplicação da cláusula ilegal, é corolário da decretação da sua nulidade, conforme dispõe a norma do art. 182 do Código Civil, aplicando-se ainda, por analogia, o exemplo da ação popular, cujo art. 11 da Lei n. 4.717/1965 assegura ao juiz, na mesma ação, condenar o réu ao pagamento de perdas e danos, quando reconhecida a invalidade do ato impugnado.

Entendimento contrário, *data venia*, leva à perda da eficácia dessa nova ação, como ocorre na prática trabalhista.

É por isso que no seu lugar tem sido ajuizada em muitos casos Ação Civil Pública cumulada com Ação Civil Coletiva para tutela de interesses coletivos e individuais homogêneos pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de nulidade incidental de norma ou cláusula, suspensão dos seus efeitos e de reparação dos prejuízos causados individualmente aos trabalhadores, de cominação de multa pelo descumprimento da media cautelar (Lei 7.347/1985, art. 12, § 2º) e até de indenização pelos danos genéricos causados coletivamente aos trabalhadores e ao ordenamento jurídico.

As ações de nulidade ou civil pública são ajuizadas em face dos sujeitos que assinaram

o instrumento normativo, que podem ser chamados a responder solidariamente pelas condenações impostas.

## 7. Procedimento

O procedimento a ser adotado na ação coletiva de nulidade de instrumentos coletivos na Justiça do Trabalho será determinada de acordo com a prefixação do órgão competente para apreciá-la e julgá-la.

Assim, no caso da Ação Anulatória (de nulidade), de competência dos tribunais, como vem prevalecendo na doutrina e na jurisprudência, o procedimento será, por analogia, o da Ação Rescisória. Aplicam-se, no caso, as disposições dos arts. 485 e seguintes do CPC e o Regimento Interno do tribunal respectivo.

Nos tribunais divididos em turmas e no TST, o julgamento da ação rescisória, e, por analogia, da anulatória, cabe a uma Seção Especializada, conforme dispuser o estatuto. Nos tribunais menores, não divididos em turmas, cabe ao Pleno, que aprecia e julga todas as ações originárias e recursos trabalhistas submetidos à sua apreciação.

## 8. Legitimidade ativa

Na forma do art. 83, inc. IV, da LC 75/1983, tem o Ministério Público do Trabalho legitimidade para propor a ação de declaração de nulidade de cláusula convencional violadora dos direitos e liberdades coletivos ou



individuais dos trabalhadores, como reconhece a jurisprudência, *verbis*:

**EMENTA:** “**ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, NO EXERCÍCIO DE SUAS FUNÇÕES INSTITUCIONAIS, ENTRE ELAS A DE ZELAR PELA ORDEM JURÍDICA, PELO REGIME DEMOCRÁTICO E PELOS INTERESSES SOCIAIS E INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS, DETÉM LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR AÇÃO ANULATÓRIA CONTRA CLÁUSULA DE CONTRATO, ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA QUE VIOLE AS LIBERDADES INDIVIDUAIS OU COLETIVAS OU OS DIREITOS INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS DOS TRABALHADORES, CONFORME DETERMINAM OS ARTS. 127 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E 83, INCISO IV, DA LEI COMPLEMENTAR N. 75/1993.**” (PROC. N. TST-ROAA N. 737.155/2001.3, DJ 27.09.2002, REL. MIN. WAGNER PIMENTA.)

O que se tem discutido é se somente o Ministério Público do Trabalho detém essa legitimidade.

A ação anulatória (ou de nulidade) é uma espécie do gênero das ações coletivas, pelo que, de conformidade com os arts. 129, inc. III e § 1º da CF, 5º da Lei n. 7.347/1985 e 82 e incisos do CDC, pode ser proposta não somente pelo Ministério Público do Trabalho, mas também por outros legitimados coletivos autônomos.

Assim, está quem defende a exclusividade

do Ministério Público do Trabalho para ajuizar Ação Anulatória, uma vez que existem outros legitimados ativos que não o empregado e o empregador individualmente considerados, conforme reconhecem a Constituição Federal e as leis acima citadas.

Ademais, estabelece o Código Civil (arts. 168 e 177), que a invalidade dos negócios jurídicos pode ser alegada pelos interessados. Aqui se entende como interessado aquele a quem a decretação da nulidade ou anulabilidade afetar. A legitimidade está na utilidade do decreto para o interessado. Se este demonstrar interesse processual, não se pode negar legitimidade ativa para pedir a invalidade de um instrumento normativo.

Nessa linha é a manifestação de Renan Lotufo, quando afirma que:

“A expressão ‘qualquer interessado’ refere-se aos que a decretação de nulidade afetar. O interesse deve ser entendido como a utilidade que se possa tirar do decreto de nulidade do negócio jurídico. O interessado é o legitimado natural para pedir a desconstituição do negócio absolutamente inválido” (Código civil comentado, v. I, p. 168).

O posicionamento que restringe a legitimidade para ajuizar ação anulatória exclusivamente ao Ministério Público do Trabalho desafia o princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário (inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal).

Além disso, tendo a ação anulatória efeitos semelhantes à ação rescisória, deve-se aplicar,

por analogia, o art. 487 e inciso II, que dizem:

“Tem legitimidade para propor a ação: (...) o terceiro juridicamente interessado”.

Ademais, o interesse processual daqueles diretamente afetados afigura-se evidente, porquanto o são não apenas em âmbito econômico, pois a existência de instrumento normativo pretensamente válido causa diversas consequências de ordem jurídica, que podem atingir outras pessoas além dos signatários dos instrumentos normativos.

**Na verdade, o que define a legitimidade para ajuizamento da ação anulatória é a finalidade institucional do autor e o interesse demonstrado.**

Pode acontecer, por exemplo, que uma entidade sindical ajuste uma convenção coletiva sem autorização da assembleia dos trabalhadores interessados e esse fato só venha ao conhecimento da outra entidade pactuante após a formalização da convenção. É uma hipótese que autoriza a entidade que não deu causa à nulidade, consistente numa solenidade legal (art. 612, da CLT), a pedir a nulidade do referido instrumento coletivo.

Assim, entendemos que são legitimados ativos para ajuizar Ação Anulatória (de nulidade) de instrumentos coletivos de trabalho:

- a) o Ministério Público do Trabalho;
- b) as partes convenientes (sujeitos da negociação coletiva);
- c) as empresas signatárias do instrumento inquinado de inválido;

d) por exceção, os trabalhadores, quando atuarem em coalizão;

e) uma associação não sindical.

Neste último caso, podemos imaginar a hipótese de uma associação não sindical, por exemplo, dos aposentados de uma determinada categoria profissional, cujo instrumento coletivo firmam os direitos e interesses dos aposentados. Os interesses destes, diante das peculiaridades que lhes são inerentes, nem sempre podem ser tutelados pelo respectivo sindicato a que vinculados quando na ativa, até porque pode haver algum antagonismo entre os interesses destes e os dos trabalhadores na ativa, de maneira que o sindicato não fará a defesa dos interesses dos inativos, pois foi ele próprio quem assinou o instrumento inquinado de nulo.

Nesse sentido, já decidiu o C. TST:

**EMENTA:** “Preliminar de não cabimento da Ação Civil Pública na esfera trabalhista e de ilegitimidade ativa da associação. A ação civil pública é um instrumento de defesa dos interesses da sociedade, direitos e interesses metaindividuais, que encontra fundamento legal na Lei n. 7.347/85 — Lei da Ação Civil Pública — e na Lei n. 8.078/90 — Código de Defesa do Consumidor. Esse, em seu art. 81, inciso III, prevê o cabimento de ações coletivas para salvaguardar direitos ou interesses individuais homogêneos, que são, segundo o Supremo Tribunal Federal, subespécies de direitos coletivos (RE-163.231-3/SP, Tribunal Pleno, Relator Ministro Maurício Corrêa, DJ de 29.06.2001) e decorrem



de uma origem comum. No Direito do Trabalho, a referida ação coletiva é um mecanismo de proteção dos direitos sociais constitucionalmente garantidos e, uma vez verificada a lesão ou ameaça de lesão a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, será cabível a ação civil pública na esfera trabalhista. Quanto à legitimidade para a propositura da ação civil pública no âmbito trabalhista, tem-se que as associações, assim como no âmbito civil, também estão legitimadas, desde que possuam, dentre seus fins sociais, a defesa dos direitos de seus associados, registrando-se a incompatibilidade, *in casu*, entre os interesses do sindicato e os dos substituídos.” (Proc. TST — RR n. 424/1998-036-02-00, DJ de 15.08.2008.)

Finalmente, a legitimidade de outras pessoas para a aludida ação não pode ser restringida, diante do que dispõe o § 1º do art. 129 da Lei Maior, que assegura:

“A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei”.

O que deve ser verificado em cada caso é se existe ou não interesse do autor para agir por meio da ação em estudo.

Em determinadas situações excepcionais até os trabalhadores em coalizção podem pedir a nulidade de um instrumento coletivo

de trabalho, como nesse sentido já decidiu o C. TST:

**EMENTA:** “**Ação anulatória ajuizada por trabalhadores individualmente nominados, formando uma coalizção. Natureza coletiva.** Vindo vários trabalhadores a juízo, formando uma coalizção, pleitear a anulação de cláusula que o próprio sindicato profissional reivindicou (desconto assistencial), a ação se caracteriza como sendo de natureza coletiva, não podendo, portanto, ser apreciada originariamente por uma Junta de Conciliação e Julgamento, porque, na Justiça do Trabalho, as ações de natureza coletiva têm sempre início ou em um dos Tribunais Regionais ou no Tribunal Superior do Trabalho, conforme a amplitude da jurisdição a ser exercida.” (TST-RO-AA n. 302.904/96.8, Ac. SDC n. 0566/97, Rel. Min. Moacir Roberto Tesch Auersvald, Diário da Justiça de 27.06.1997, p. 30556.)

### 9. Legitimidade passiva

Legitimados passivos nas ações a respeito da invalidação de instrumentos normativos são as partes signatárias do instrumento inquinado de vício — sindicatos profissionais e patronais, quando se tratar de convenção coletiva de trabalho (CLT, art. 611) ou sindicato profissional e uma ou mais empresas, quando se tratar de acordo coletivo de trabalho (CLT, art. 611, § 1º).

Trata-se de litisconsórcio passivo

necessário, cuja eficácia da decisão depende da participação de todas as pessoas que firmaram o instrumento normativo coletivo, na forma do art. 47 do CPC, que assim dispõe:

“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.”

### 10. Competência material para julgamento

A competência material para declarar a nulidade de instrumentos coletivos de trabalho é da Justiça do Trabalho, independentemente de serem as cláusulas impugnadas de natureza normativa (que criam, mantêm, extinguem ou modificam condições de trabalho) ou obrigacional (que estabelecem obrigações recíprocas entre as partes convenientes), conforme preconizado no art. 114 da Constituição Federal, que remete à Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ações oriundas da relação de trabalho (inc. I), as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores (inc. III) ou outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (inc. IX).

Nessa mesma linha estabelece o art. 83 e inc. IV, da LC 75/93, como também a Lei 8.984/1995.

### 11. Competência funcional

A competência funcional para julgar as Ações de Nulidade de instrumentos normativos, conforme jurisprudência predo-minante, é dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, conforme seja o instrumento de abrangência regional ou de âmbito superior à jurisdição de mais de um tribunal, respectivamente.

É que, mesmo não dizendo a lei qual o órgão competente, este deve ser os Tribunais do Trabalho, que, no sistema jurídico brasileiro atual têm a competência para criar, modificar, manter ou extinguir condições de trabalho por meio do chamado poder normativo. Assim, se os tribunais são os competentes para criar tais condições de trabalho, depois de malograda a negociação coletiva que levaria à elaboração de um acordo coletivo ou de uma convenção coletiva de trabalho, logicamente, somente eles podem desfazer ou desconstituir um desses instrumentos normativos, sendo incoerente atribuir-se tal competência aos órgãos de primeira instância, que não desfrutam da competência normativa.

Portanto, somente quem pode criar, manter, extinguir ou modificar condições de trabalho, pode declarar a sua nulidade definitiva, para afastá-los do mundo jurídico.

Esse é o entendimento do TST e dos TRTs, como se infere da ementa abaixo:

**EMENTA: “Recurso ordinário em Agravo Regimental. Ação anulatória. Competência hierárquica do TRT. A reiterada jurisprudência deste Eg. Colegiado cristalizou a orientação**

de que a competência para decidir acerca da validade ou da nulidade de normas relativas às condições coletivas de trabalho estende-se, por força expressa da Lei n. 8.984/95, às disposições constantes de convenções e acordos coletivos de trabalho e constitui atribuição exclusiva dos Órgãos Jurisdicionais Trabalhistas de instâncias superiores, a saber, os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho, aos quais competem a produção e interpretação de tais normas, como decorrência lógica do exercício do Poder Normativo” (TST-DJU de 05.11.1999, p. 18).

Esse entendimento já consta do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, que no art. 70, inc. I, letra c, assim dispõe:

“À Seção Especializada em Dissídios Coletivos compete: I — originariamente: (...) c) julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas”.

## **12. Competência funcional para declarar a validade ou legalidade de instrumentos normativos**

Além da nulidade dos instrumentos normativos, pode surgir a necessidade de declaração judicial da validade legal de um instrumento normativo, ou seja, da sua legalidade, como forma de se obter segurança jurídica nas relações travadas com as demais pessoas envolvidas no negócio jurídico, o que ainda tem sido raro

na Justiça do Trabalho.

Surge, neste caso, dúvida sobre a competência funcional dos os órgãos da Justiça do Trabalho.

Por analogia, o procedimento na ação que vise a buscar a declaração de validade de um instrumento normativo pela Justiça do Trabalho, deve ser o mesmo da ação anulatória, pois quem tem competência para dizer que uma norma coletiva é ilegal e, portanto, inválida, igualmente pode declarar a sua legalidade/validade. No caso, como visto acima, são os TRTs e o TST, como parece lógico.

Todavia, o C. TST já decidiu a questão de forma diferente, reconhecendo a competência das Varas do Trabalho, por entender que não se trata de dissídio coletivo, mas, de uma ação individual:

**EMENTA: “Ação declaratória. Acordo coletivo de trabalho. Dissídio individual plúrimo. Competência funcional originária. Juiz de vara do trabalho.** As empresas requerentes procuram esclarecimento sobre o alcance e a validade de acordo coletivo de trabalho que subscreveram diretamente com seus empregados, sem a presença do sindicato representante da categoria profissional que teria se recusado a negociar, segundo alegam. Não se trata de dissídio coletivo, mas de individual, plúrimo, visando à certeza jurídica sobre se há, ou não, determinada relação jurídica entre empregados

e empregadores. Daí por que a competência originária para conhecer e decidir a causa é do juiz da Vara do Trabalho para o qual foi inicialmente distribuída. Recurso ordinário provido a fim de declarar a incompetência funcional originária do TRT para conhecer e decidir o feito (arts. 113, *caput* e § 2º, 301, II, do CPC), anular todos os atos decisórios anteriores e determinar a remessa dos autos à Vara do Trabalho de origem, preventa, de modo que prossiga no exame da causa, como entender de direito” (Proc. n. TST-ROAD n. 69958/2002-900-09-00.0, DJ de 08.09.2006, Rel. Min. Milton de Moura França).

Com efeito, não nos parece se tratar de um dissídio individual, pois a pretensão é de validação de norma coletiva, que regulamenta as relações trabalhistas entre empregados e empregadores, pelo que, quem tem competência para, frustrada a negociação coletiva, criar, modificar ou extinguir direitos, também a tem para declarar a sua validade ou invalidade. Isso parece lógico!

### 13. Prescrição e decadência

Diz o Código Civil (art. 169), que “O negócio jurídico nulo não é susceptível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo”, pelo que, não ocorrem decadência e prescrição no tocante aos negócios jurídicos acoimados de nulidade absoluta, pois como já foi dito, tais vícios provocam graves lesões sociais e de ordem pública, sendo insusceptíveis de convalidação pelo passar do tempo.

Das anulabilidades, tratam os arts. 178 e 179 do Código Civil, nos seguintes termos:

Art. 178. “É de quatro anos o prazo de decadência para pleitear-se a anulação do negócio jurídico, contado:

I — no caso de coação, do dia em que ela cessar;

II — no de erro, dolo, fraude contra credores, estado de perigo ou lesão, do dia em que se realizou o negócio jurídico;

III — no de atos de incapazes, do dia em que cessar a incapacidade”.

Art. 179. “Quando a lei dispuser que determinado ato é anulável, sem estabelecer prazo para pleitear-se a anulação, será este de dois anos, a contar da data da conclusão do ato”.

Quanto aos negócios anuláveis, porque de interesse privado e arguíveis os vícios pelas partes, a lei reconhece a existência de decadência. É que no caso existe um direito potestativo da parte a quem interessa a invalidade do vício, que deve provocar o Judiciário dentro do tempo previsto em lei, sob pena de ser o ato confirmado válido.

No Direito do Trabalho, os atos nulos são todos aqueles destinados a desvirtuar ou fraudar direitos trabalhistas (CLT, art. 9º) e, diferentemente da esfera civil, não há que se falar em prescrição nem em decadência, embora produzam efeitos até ser declarada a sua nulidade.

De qualquer forma, deve-se verificar a natureza do direito material violado, pois no caso dos interesses e direitos coletivos *stricto sensu*, realmente não correm prescrição e decadência, como lecionam Celso Antônio Pacheco Fiorillo, Marcelo Abelha Rodrigues e Rosa Maria de Andrade Nery, *verbis*:

“Embora passível de valoração para fins de reparação, o bem ambiental, de natureza difusa, objeto de direito fundamental de toda a coletividade, justamente por causa da sua indivisibilidade, transindividualidade e, principalmente, por ser, em última análise, essencial ao direito à vida com qualidade, temos que os bens ambientais, objeto de direito de mesmo nome, é imprescritível, assim como irrenunciável e inalienável”<sup>1</sup>.

#### 14. Efeitos da decisão judicial

Sobre os efeitos da sentença na ação anulatória (de nulidade), adotando o vaticínio de Pontes de Miranda, assim resumiu Berenice Soubhie Nogueira Magri:

“O ato anulável deixará de produzir efeitos quando operar a coisa julgada na sentença irá desconstituir o ato e a eficácia do ato. Em outras palavras, a sentença transitada em julgado que desconstitui o ato anulável (nulidade relativa), gera efeito *ex tunc*, retroage. Já a sentença transitada

em julgado que decreta a nulidade do ato (nulidade absoluta) apenas desconstitui o ato, não a eficácia, porque esta (eficácia) não se constituiu. Na verdade, não se precisaria fazer referência aos efeitos *ex tunc* do ato nulo, porque a eficácia do ato não se constituiu. Ou seja, a sentença trântita em julgado que desconstitui o ato nulo também produz efeitos *ex tunc*”<sup>2</sup>.

Os efeitos da decisão judicial na ação declaratória de nulidade de instrumentos coletivos são *ex tunc* e *erga omnes*.

Significa o efeito *ex tunc* que a decisão retroagirá para apanhar a cláusula ou instrumento no seu nascedouro, como é próprio da invalidação dos atos nulos e anuláveis.

Nos atos nulos, os efeitos dependem apenas da desconstituição, uma vez que esse tipo de ato não se constituiu validamente e pode ser declarado nulo até de ofício.

Nos atos anuláveis, porém, requer-se a explicitação do pedido de nulidade e de ineficácia dos efeitos decorrentes, desde o seu início.

Dos efeitos *erga omnes*, decorre que a decisão declaratória de nulidade atingirá todos os membros das categorias econômica e profissional, durante a vigência do instrumento normativo acoimado de nulo ou anulável. Esses efeitos equiparam-se aos decorrentes do comando emitido pelo Supremo Tribunal Federal

1 Direito processual ambiental brasileiro, p. 151.

2 Ação anulatória, p. 135.

nação declaratória de constitucionalidade e de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo. Mas também, à semelhança do controle difuso de constitucionalidade, pode, em caso concreto, ser pleiteada a nulidade de uma cláusula contratual ou de instrumento coletivo de trabalho, como pressuposto necessário à apreciação de um pedido de obrigação de fazer ou não fazer ou de obrigação de pagar.

Itatiba/SP, abril de 2014.

### 15. Bibliografia

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *O Ministério Público do Trabalho e a ação anulatória de cláusulas convencionais*. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. Ação anulatória — aspectos: constitucionalidade do art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93 e aplicação do art. 158 do Código Civil Brasileiro. In: ROMAR, Carla Teresa Martins & SOUSA, Otávio Augusto Reis de (coords.). *Temas relevantes de direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

BUTRUS, Regina. Ação anulatória de cláusulas convencionais — atuação do Ministério Público do Trabalho. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. São Paulo: LTr, ano VIII, n. 16, p. 25/52, 1998.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

MAGRI, Berenice Soubhie Nogueira. *Ação anulatória*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. Anulação de

cláusulas convencionais. *Revista Trabalho & Doutrina*. São Paulo: Saraiva, n. 13, p. 41-47, jun. de 1997.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

----- . *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado das ações*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, v. I.