

ANULAÇÃO DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Indalécio Gomes Neto^()*

1. RECEPÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO AUTÔNOMAS, PELO SISTEMA JURÍDICO VIGENTE.

A convenção e acordos coletivos de trabalho fazem parte do elenco de direitos que a Constituição da República, no seu artigo 7º, assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais (XXVI).

A Consolidação das Leis do Trabalho, no Título VI e a partir do artigo 611, disciplina o instituto jurídico das convenções e acordos coletivos de trabalho, e quase todos os dispositivos que tratam da matéria estão de desacordo com as diretrizes constitucionais.

Antes do exame específico do tema que nos é submetido e até como pressuposto desse exame, impõe-se breves considerações sobre definição e natureza jurídica desses instrumentos normativos.

2. DEFINIÇÃO DO INSTITUTO.

Convenção coletiva é o 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 (art. 611, caput, CLT).

Portanto, no ajuste de uma convenção coletiva de trabalho é obrigatória a participação das entidades sindicais que representam as categorias envolvidas na negociação coletiva, o que, aliás, está em consonância com o disposto no artigo 8º, VI, da Constituição Federal.

^(*) *Indalécio Gomes Neto e Ministro togado do TST (aposentado) e advogado em Curitiba.*

O acordo coletivo, de abrangência menor, é o ajuste entre sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações individuais de trabalho (art. 611, parágrafo 1º, CLT).

Como se verifica, para o acordo coletivo de trabalho não se exige a chamada bifrontalidade sindical, bastando que na representação dos empregados figure uma entidade sindical que represente a categoria. Esse preceito da lei ordinária está em perfeita harmonia com o texto constitucional, na medida em que o acordo coletivo está entre o rol de direitos reconhecidos aos trabalhadores pelo artigo 7º, XXVI, da Constituição.

3. NATUREZA JURÍDICA.

Duas correntes se bipartem a respeito do tema e a controvérsia reside em saber se a convenção coletiva é uma simples contrato ou é um ato normativo.

Varias teorias foram aventadas para explicar a sua natureza jurídica, tais como a do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros e da lei delegada, dentre outras.

Sem esmiuçar o perfil de cada corrente, até porque não é o objeto deste trabalho, impõe-se breves considerações sobre os fundamentos defendidos pela corrente contratualista e normativista.

Já de início se pode dizer que as duas correntes têm um pouco de razão.

Não se pode negar a face contratualista da convenção coletiva de trabalho, pois é um ajuste intersindical, pelo qual os pactuantes também assumem obrigações.

Todavia, a sua natureza jurídica não se esgota no âmbito contratual, pois na convenção coletiva são ajustadas normas para reger as

atuais e futuras relações individuais de trabalho, na base territorial da categoria representada no ajuste.

Não se pode negar que há verdades do lado dos contratualistas, como dos normativistas, mas a “convenção coletiva não pode se reduzir a qualquer dos esquemas respectivos. Forçoso será reconhecer, ao contrário, que possui características inconfundíveis e, pois, posição original, nos quadros do Direito. Tal posição original bem se traduz na conhecida passagem de Carnelutti, que considera a convenção coletiva ‘um híbrido che há la forma del contrato de l’anima della lege’. Se tem a forma de um contrato, sem poder, contudo, conceituar-se como tal, a sua classificação há de fazer-se pelo gênero imediatamente mais próximo que é o dos atos jurídicos”⁽¹⁾.

Também não a explicam, satisfatoriamente, a teoria do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros, da lei-delegada, da instituição da representação civil e outras mais. Na verdade, “a convenção é, sempre: a) um ato regra, de caráter normativo, portanto, aplicável às empresas e aos trabalhadores que pertençam ou venham a pertencer aos grupos representados (aplicação erga omnes); em caso de acordo coletivo de que trata o parágrafo 1º do art. 611 da CLT, à empresa contratante e aos seus atuais e futuros empregados representados pelo sindicato profissional acordante; b) um contrato com disposições que obrigam, direta e reciprocamente, as partes que o celebram”⁽²⁾.

Esse duplo aspecto da convenção coletiva “leva-nos a uma concepção dualista de sua natureza jurídica. O ato jurídico é um só. Mas não é só contrato, nem só ato-regra. É, por isso, uma figura sui generis: normativa, por um lado, contratual, por outro. Na verdade - e para repetir conhecida frase atribuída a Carnelutti, é um ato híbrido, com forma de contrato e alma de lei”⁽³⁾.

Dúvida não resta, portanto, que a convenção coletiva de trabalho se reveste de dois aspectos: o normativo e o obrigacional - daí porque se pode dizer que a sua natureza jurídica é um misto de contrato e de

⁽¹⁾ MAGANO. Octávio Bueno. *Convenção Coletiva de Trabalho*. Editora LTr. São Paulo.

⁽²⁾ SÜSSEKIND. Arnaldo. *Comentários à Constituição*. Editora Freitas Bastos.

⁽³⁾ MARANHÃO. Délio. *Ob. cit. n° 2*.

norma, pois as suas cláusulas não obrigam apenas os pactuantes, mas todos os integrantes da categoria, associados ou não.

4. NULIDADE DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - POSSIBILIDADE JURÍDICA.

O tema que se coloca à nossa investigação refere-se a possibilidade de postulação judicial para que se declare a nulidade de cláusula de convenção coletiva, quando esteja ela em desacordo com as normas de direito imperativo, vigentes.

A primeira questão que deve ser enfrentada refere-se ao alcance da autonomia de vontades retratada no convenção coletiva de trabalho e até que ponto o Estado pode limitar essa autonomia, na medida em que ela decorre de um direito constitucional reconhecido aos trabalhadores e as entidades sindicais .

Dispõe, com efeito, o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Já o artigo 8º, caput, do texto constitucional veda ao poder público qualquer interferência e intervenção na organização sindical, estabelecendo, no inciso VI, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

É fato inegável, portanto, que o atual texto constitucional fortaleceu a chamada cidadania coletiva, criando mecanismos jurídicos para garantir a execução dos princípios constitucionais e dos direitos proclamados. Uma das inovações trazidas pela Constituição de 1988, refere-se a expressa preferência, no campo das relações coletivas, pelo sistema autocompositivo. De tal sorte que o dissídio coletivo de natureza econômica só pode ser

instaurado uma vez frustrada a negociação coletiva , como se deduz do artigo 114, parágrafo 2º, da Carta Magna:

“Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

Esse preceito fortaleceu e recepcionou o parágrafo 4º do artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, que consagra a seguinte diretriz:

“Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”.

Todavia, o fato do legislador constituinte reconhecer aos trabalhadores o direito “às convenções e acordos coletivos” e atribuir as entidades sindicais a prerrogativa de formalizarem esses ajustes, além de vedar a interferência do poder público na organização sindical, não significa que as cláusulas normativas desses instrumentos possam se sobrepor as normas de ordem pública e de direitos sociais e individuais indisponíveis. Não se confira a esses preceitos constitucionais significado maior do que efetivamente expressam, pois quando se diz que é “vedado ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical”, o que se assegura é um princípio de liberdade sindical na sua organização e administração interna, sem interferência administrativa de qualquer ordem, evitando-se, com isso, as ingerências indevidas, como as que no passado ocorriam, sobretudo por parte do Ministério do Trabalho. Não se pensou em criar e não se criou, entretanto, qualquer imunidade sindical, de tal sorte que todos os atos dos entes sindicais e de seus membros, em desacordo com a ordem jurídica vigente, podem e devem ser revistos pelo Poder Judiciário.

A própria lei, ainda que elaborada de acordo com o rito previsto, mas se não estiver em harmonia com a Constituição, pode ser declarada sem eficácia, seja pelo sistema difuso ou concentrado de controle da constitucionalidade. Nenhuma vontade pode pairar acima das normas jurídicas de ordem pública, composta de princípios que não podem ser flexibilizados.

O direito civil construiu uma teoria das nulidades, que tem seu nascedouro no Título que trata dos Atos Jurídicos, onde se dispôs que “a validade do ato jurídico requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei” (art. 82) e já se disse, em linhas anteriores, que a convenção coletiva é um misto de norma e contrato.

Enfim, é preciso ter presente que o Estado democrático de direito tem como pressuposto a observância dos princípios de ordem pública, que não podem ser flexibilizados pela vontade dos chamados atores sociais. Sem essa observância os direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança e o bem-estar, como valores supremos de uma sociedade democrática, ficam comprometidos.

Vale lembrar a lição do renomado professor Celso Antonio Bandeira de Mello, quando assevera:

“Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório mas a todo sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra”.⁽⁴⁾

Portanto, nada autoriza flexibilizar determinadas normas que o próprio sistema jurídico elencou como direitos de conteúdo mínimo e que não podem ser derogadas pela vontade dos interessados.

O salário não pode ser reduzido pela vontade individual das partes. Todavia, o legislador constituinte abriu exceção a esse princípio, permitindo a redução pela via da convenção ou acordo coletivo, naturalmente em situações excepcionais (art. 7º, VI). De igual modo, previu-se a possibilidade de flexibilizar a compensação de horários e a redução da jornada, pela via do instrumento normativo autônomo (art. 7º, XIII).

Existem normas constitucionais imperativas que fazem parte do chamado “jus cogens”, em relação as quais a convenção coletiva não pode

⁽⁴⁾ MELO. Celso Antonio Bandeira de. *Elementos de Direito Administrativo*, 1ª edição, São Paulo, Editora RT 1980).

se sobrepor. Assim, por exemplo, não são passíveis de flexibilização pela via da convenção ou acordo coletivo o trabalho de menor de 18 anos em atividades insalubres; remuneração do serviço extraordinário inferior em cinquenta (50%) à do normal; a fixação de licença a gestante em prazo inferior a cento e vinte dias; prescrição com prazo menor ao previsto no texto constitucional. De igual modo, não se pode inserir em convenção coletiva cláusula obrigatória de filiação sindical; contribuições compulsórias, sem ensinar, sobretudo aos não associados, o direito de oposição (art. 8º, V, CF. e 545 da CLT).

Não se perca de vista que o ordenamento jurídico só é válido e eficaz quando se conforma com as normas constitucionais, como também existe uma hierarquia entre as fontes formais de direito do trabalho. São fontes formais de direito do trabalho: a Constituição, a lei, o regulamento, convenções e acordos coletivos de trabalho, a sentença normativa proferida pela Justiça do Trabalho. Mas há uma ordem hierárquica entre essas fontes, que corresponde, em regra, a seqüência supracitada.

Bem, se a convenção coletiva de trabalho não obedece a essa hierarquia, desrespeitando normas legais de conteúdo mínimo e de direito indisponível, a cláusula que assim dispuser passa a ser passível de impugnação judicial, sobretudo porque nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, como está dito no artigo 5º, XXXV, da Carta Magna.

Agora que já verificamos que as cláusulas de uma convenção coletiva não podem se sobrepor às normas legais de conteúdo mínimo e de direitos indisponíveis, hierarquicamente superiores, resta saber o meio processual adequado para que o Poder Judiciário declare a ineficácia da norma tida como ilegal.

O direito processual do trabalho não aponta a solução, havendo que se buscar a fonte subsidiária do direito processual civil, como autoriza o artigo 769 da CLT, a exemplo do que já se faz com vários outros institutos processuais, amplamente utilizados no âmbito da Justiça do Trabalho (mandado de segurança, ação rescisória, ações cautelares, etc.). Assim, desde que a matéria seja de competência da Justiça do Trabalho e compatível com a finalidade do processo do trabalho, nada obsta e até é recomendável que haja essa apropriação de institutos e normas do processo civil, a fim de que não se

subtraia da apreciação jurisdicional qualquer lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF), por mero preciosismo jurídico.

Nada obsta, portanto, que o legitimado para tanto se utilize de uma ação declaratória de nulidade de cláusula convencional. Em situação símile o egrégio Superior Tribunal de Justiça já admitiu a ação declaratória que tinha como finalidade a declaração de ilegalidade de cláusula contratual (STJ - 3ª Turma, Resp 36.533-3, rel. Min. Eduardo Ribeiro, DJU 23.8.93). De igual modo, o TST (AA-154.989/95.2, Ac. SDC 227/96, de 18.3.96, Rel. Min. Ursulino Santos - in LTr. setembro de 1996), visando anulação de cláusula de convenção coletiva de trabalho e especificamente envolvendo o tema de desconto em favor de entidade sindical.

Aliás, recentemente, o Superior Tribunal de Justiça aprovou o enunciado de Súmula 181, com o seguinte teor:

“AÇÃO DECLARATÓRIA. CLÁUSULA CONTRATUAL. É admissível ação declaratória, visando a obter certeza quanto à exata interpretação de cláusula contratual” (DJU de 17, 18 e 19.2.97).

Mas se a ação declaratória de nulidade de cláusula convencional parece ser o meio jurídico adequado, impõe-se precisar qual o órgão do Poder Judiciário competente para apreciar essa matéria.

5. COMPETÊNCIA.

A competência material da Justiça do Trabalho, tradicionalmente, sempre foi para dirimir os conflitos entre empregados e empregadores. Essa diretriz repetiu-se na Constituição de 1988, porém, com abrangência maior que no texto anterior, de tal sorte que se atribuiu a lei ordinária a possibilidade de estender essa competência a “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” . Diz o artigo 114, caput, da CF:

“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da

lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”.

Parece indiscutível, assim, que o artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pelo preceito constitucional, de tal modo que “as controvérsias resultantes da aplicação de convenção ou acordo coletivo”, inserem-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho.

E essa competência ficou mais nítida, ainda, após a vigência da Lei nº 8.984, de 07 de fevereiro de 1995, que dispõe:

“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordo coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador”.

Portanto, ainda que se trate de um dissídio sobre relação de trabalho caracterizado como atípico - anulação de cláusula de convenção coletiva - parece certo que a competência para apreciar esse tipo de controvérsia é da Justiça do Trabalho.

Resta saber, então, qual o órgão da Justiça do Trabalho competente para apreciar a ação proposta.

O direito processual do trabalho não oferece uma solução transparente, até porque não se ocupou da possibilidade jurídica desse tipo de ação.

Todavia, por dedução lógica, a solução pode ser encontrada no próprio direito processual do trabalho.

A Lei 7.701, de 21 de dezembro de 1988, estabelece regras de competência para o Tribunal Superior do Trabalho e para os tribunais regionais. O artigo 1º, caput, assim dispõe:

“O Tribunal Superior do Trabalho, nos processos de sua competência, será dividido em Turmas e seções especializadas para a

conciliação e julgamento de dissídios de natureza econômica e jurídica e de dissídios individuais, respeitada a paridade da representação classista”.

O artigo 2º, estabelece:

“Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:

I- originariamente:

a) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei; b) homologar as conciliações celebradas nos dissídios coletivos de que trata a alínea anterior; c) julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas; d) julgar os mandados de segurança contra os atos praticados pelo Presidente do Tribunal ou por qualquer Ministro integrante da seção especializada em processo de dissídio coletivo; e e) julgar os conflitos de competência entre Tribunais Regionais do Trabalho em processos de dissídio coletivo”.

O artigo 6º, caput, prescreve:

“Os Tribunais Regionais do Trabalho que funcionarem divididos em Grupos de Turmas promoverão a especialização de um deles com a competência exclusiva para a conciliação e julgamento de dissídios coletivos, na forma prevista no caput do art. 1º desta Lei”.

Pois bem, se cabe aos tribunais regionais do trabalho julgar, originariamente, os dissídios coletivos, que não excedam a sua jurisdição, bem como as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas, parece lógico que também a eles cabe o julgamento originário das ações anulatórias de cláusula de convenção coletiva, com eficácia para toda a categoria e com efeito erga omnes, portanto. Se a ação, com esse objetivo, exceder a jurisdição dos tribunais regionais do trabalho, ex vi legis, a competência originária será do TST.

Todavia, se o interesse na anulação da cláusula é individual e com eficácia apenas em relação a um empregado ou um grupo de empregados, sem enlaçar todos aqueles que estão abrangidos pelo convenção coletiva ou pelo acordo coletivo, já não se trata de ação coletiva, na acepção

estrita que estamos a tratar, podendo ser exercida individualmente e perante o juízo de primeiro grau (Junta de Conciliação e Julgamento) o que, aliás, está de acordo com a estrutura tradicional do Código de Processo Civil, que vincula todo e qualquer direito a um titular certo e determinado (art. 3º).

Entretanto, se determinado empregado se sente lesado em seus direitos, por cláusula de convenção coletiva, embora possa se utilizar individualmente da ação, parece mais razoável que represente ao Ministério Público, para que este órgão, se entender que a cláusula colide com a ordem jurídica, tome a iniciativa de uma ação coletiva, perante o Tribunal Regional do Trabalho.

Nada impede, contudo, que no âmbito da ação trabalhista (reclamatória trabalhista), a nulidade possa ser argüida, de forma difusa-incidental, a exemplo do que ocorre com a argüição de inconstitucionalidade. Argüida a nulidade de cláusula convencional, no âmbito da reclamatória trabalhista, cabe ao juízo a apreciação dessa questão prejudicial, decidindo-a incidentalmente, com eficácia para as partes envolvidas no processo e nos limites da lide.

6. LEGITIMAÇÃO ATIVA E PASSIVA PARA O AJUIZAMENTO DA AÇÃO.

Questão relevante é saber quem pode ajuizar a ação declaratória de nulidade.

Como a convenção coletiva é celebrada entre entidades sindicais, importa saber quem tem legitimidade para ajuizar a ação de nulidade de cláusula convencional.

Vamos tratar inicialmente da legitimidade ativa.

Nas ações de dissídios coletivos intersindicais a legitimação para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo é das entidade sindicais, conforme se extrai dos artigos 857 da CLT e 114, parágrafo 2º, da Constituição da República.

Também nos dissídios coletivos de natureza jurídica, que tenham como objetivo a interpretação de cláusula de convenção coletiva, são legitimados para propor a ação as entidades sindicais.

Portanto, se a nulidade que se pretende é para toda a categoria, com efeito “erga omnes” da sentença, parece indiscutível que membros da categoria não têm legitimidade para essa ação, pois, como já se disse em linhas atrás, só quando o interesse é estritamente individual, pode-se admitir essa legitimidade, assim mesmo e originariamente, perante o juízo de primeiro grau.

Paradoxal, à primeira vista, admitir-se possa uma entidade sindical que firmou a convenção coletiva ajuizar ação própria visando a nulidade de uma de suas cláusulas. É bom lembrar, entretanto, que o Código Civil brasileiro, ao tratar das nulidades, considera nulo o ato jurídico, quando a lei lhe negar eficácia (art. 145), admitindo que elas sejam alegadas “por qualquer interessado, ou pelo Ministério Público, quando lhe couber intervir” (art. 146).

Pode acontecer, entretanto, que uma entidade sindical ajuste uma convenção coletiva sem autorização da assembléia geral e esse fato só vem ao conhecimento da outra entidade pactuante após a formalização da convenção. É uma hipótese que pode autorizar a entidade que não deu causa a preterição dessa solenidade legal (art. 612, CLT), pedir a nulidade, inclusive, de toda a convenção coletiva.

Todavia, quando cláusulas da convenção coletiva de trabalho colidem com a ordem jurídica e com os interesses sociais e individuais indisponíveis, o mais comum é a ação ser proposta pelo Ministério Público, que para tanto tem legitimidade.

Essa legitimidade se assenta no artigo 127 da Constituição da República e, especificamente, no artigo 83 da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75, de 20.05.93). Este último preceito dispõe:

“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”.

Indiscutível, pois, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a ação declaratória de nulidade de cláusula convencional, sempre que esta não se harmonize com a ordem jurídica vigente e viole os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Tenha-se presente que o próprio Código de Processo Civil já regula a atuação do Ministério Público - quando ele é parte (art.81) - quando ele intervém no processo, geralmente como auxiliar da parte (art. 82) - quando atua como fiscal da lei (art. 83).

Na hipótese que estamos a tratar, o Ministério Público está investido de uma legitimação, que até poderíamos chamar de ordinária, na medida em que a lei lhe confere a prerrogativa de atuar como parte e o interesse que pretende ver protegido é de ordem pública, ou seja, de preservação das normas jurídicas que não podem ser flexibilizadas pelas partes. Dê-se o exemplo de cláusula convencional que fixa contribuição assistencial a ser recolhida aos cofres da entidade sindical, em valor superior para os não associados, ou que sendo idêntico o valor, não assegura a estes o direito de oposição, em total afronta ao princípio da liberdade sindical de filiar-se ou não a sindicato (art. 8º, V, CF).

Legitimados passivos da ação de nulidade de cláusulas de convenção coletiva são as entidades sindicais que ajustaram o referido instrumento normativo.

Excepcionalmente, em se tratando de acordo coletivo, tem legitimidade, tanto para o polo ativo como para o passivo, dependendo da situação específica, a empresa ou empresas que assinou ou assinaram o referido acordo.

7. ALGUNS PRONUNCIAMENTOS JURISPRUDENCIAIS.

“AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ESTABELECE CONTRATO ESPEPCIAL (FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS INDISPONÍVEIS). É competente o Tribunal Regional do Trabalho, originariamente, para o julgamento de ação anulatória que tem por finalidade atingir cláusula de convenção coletiva, haja vista que o fato é coletivo na forma preconizada pela Lei 8.984, de 7.2.95. O Ministério Público do Trabalho tem titularidade ativa, embora concorrente, para postular a nulidade de cláusula ou convenção coletiva relativamente a normas de Direito do Trabalho que envolvam regras individuais ou coletivas indisponíveis, em face das prerrogativas estabelecidas nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal e do contido no artigo 83 da Lei Complementar n. 75/93 de dezembro/94. O sistema jurídico constitucional estabelece as normas e regras que devem ser seguidas, inclusive, quanto à flexibilização de direitos e deveres. Viola a Constituição e a lei, pacto ajustado entre as partes que atinge direitos indisponíveis e irrenunciáveis, a pretexto de se flexibilizar a relação de trabalho. A segurança das relações jurídicas e da própria sobrevivência do estado de direito impõe o cumprimento irrestrito dos mandamentos constitucionais elencados no art. 7º da da Lei Maior, 'que constituem regras de mínimo - Ação anulatória que se julga procedente para desconstituir disposições ilegais contidas no contrato”. (TRT 2ª Reg. AA 0067/96-A, Ac. SDC 000391/96-A, de 23.9.96, Rel. Juiz Nelson Nazar - in LTr. de fevereiro de 1997).

“AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PREVENDO DESCONTOS EM FAVOR DAS ENTIDADES PROFISSIONAIS CONVENIENTES. A contribuição confederativa é de atribuição exclusiva e incondicionada das assembleias sindicais, característica que afasta a possibilidade de ser inserida em convênio coletivo de trabalho. A obrigação patronal decorrente do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, que expressamente autoriza o desconto dos salários, do valor da contribuição confederativa, não é passível de negociação, pressuposto básico de qualquer pacto coletivo de trabalho. O estabelecimento de cláusula que fixa contribuição mais onerosa para os trabalhadores não filiados ao Sindicato do que para os que dele são associados atenta contra o princípio da igualdade, inserto no caput do art. 5º da Constituição Federal, por distingui-los no seio da categoria. E atenta, também, a garantia do inciso XX, do mesmo preceito, e inciso V, do art. 8º, por ser esta uma forma indireta de pressionar o trabalhador a se associar ao sindicato. Ação julgada procedente”. (TST AA-154.989/95.2 - Ac. SDC 227/96, de 18.3.96, Rel. Min. Ursulino Santos - in LTr de setembro de 1996).

8. CONCLUSÃO.

Do que até aqui ficou exposto, já se pode extrair as seguintes conclusões:

a) a autonomia que o legislador constituinte conferiu aos sindicatos quanto a sua organização e celebração de convenções coletivas não isenta essas entidades de responderem perante o Poder Judiciário por lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF);

b) a convenção coletiva de trabalho, enquanto direito reconhecido aos trabalhadores, tem que se harmonizar com a ordem jurídica estabelecida na Constituição da República, não podendo se sobrepor aos interesses sociais e individuais indisponíveis, salvo quando, em relação a estes, o texto constitucional admite a flexibilização;

c) se a lesão a direito está inserida em convenção coletiva de trabalho, a ação declaratória é o meio adequado para postular a nulidade da convenção ou de cláusula;

d) a Justiça do Trabalho é competente para apreciar a ação que tenha por objetivo a nulidade de convenção coletiva ou de cláusulas desta (Art. 114, CF, 625, CLT e Lei 8.984, de 07 de fevereiro de 1995);

e) se a nulidade que se postula é para toda a categoria abrangida pela norma, a ação deve ser proposta perante o órgão da Justiça do Trabalho que seria competente para apreciar o dissídio coletivo, caso tivesse sido frustrada a negociação coletiva que deu origem a convenção coletiva que se pretende anular;

f) são legitimados ativos para proporem a ação anulatória - dependendo da natureza do interesse que deflui da realidade concreta - as entidades que firmaram a convenção e o Ministério Público do Trabalho, este pela via da ação civil pública, expressamente prevista em lei;

g) se o interesse e o direito que se pretende ver protegido é estritamente individual, a ação pode ser proposta pelo interessado perante o

Juízo de primeiro grau ou argüida a nulidade, incidentalmente, na reclamatória trabalhista;

h) são legitimados passivos para responderem a referida ação, a entidade sindical ou entidades sindicais que firmaram a convenção coletiva, dependendo da situação concreta;