

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

RAISSA CORTEZ TEIXEIRA DE CARVALHO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS SINDICATOS POR DANOS CAUSADOS NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.**

**NATAL / RN
2014**

RAISSA CORTEZ TEIXEIRA DE CARVALHO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS SINDICATOS POR DANOS CAUSADOS NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Centro Universitário do Rio Grande do Norte como
requisito final de obtenção do título de Pós-
Graduação em Direito e Processo do Trabalho.

Orientador: Prof. Marcelo Mauricio da Silva.

**NATAL / RN
2014**

Carvalho, Raissa Cortez Teixeira de.

A responsabilidade civil dos sindicatos por danos causados nas negociações coletivas. / Raissa Cortez Teixeira de Carvalho. – Natal, 2014.
45 f.

Orientador (a): Prof. Esp. Marcelo Maurício da Silva.

Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Direito do Trabalho – Monografia. 2. Convenções Coletivas – Monografia.
3. Sindicatos – Monografia. 4. Responsabilidade Civil - Monografia. I. Silva, Marcelo Maurício da. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 349.2(81)

RAISSA CORTEZ TEIXEIRA DE CARVALHO

**AS CONVENÇÕES COLETIVAS E A PACTUAÇÃO NEGOCIAL EM AFRONTA A
DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Centro Universitário do Rio Grande do Norte como
requisito final de obtenção do título de Pós-
Graduação em Direito e Processo do Trabalho.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

Raissa Cortez Teixeira de Carvalho

BANCA EXAMINADORA

Prof. Marcelo Mauricio da Silva
Orientador

Prof. Membro da Banca

Prof. Membro da Banca

RESUMO

A presente monografia configura-se como um estudo descritivo e explicativo sobre a propositura de ação anulatória de cláusula convencional em razão da negociação coletiva em afronta a direitos dos trabalhadores, posto que tal situação acarreta a nulidade da cláusula normativa de pleno direito, impondo, conseqüentemente, a sua exclusão do ordenamento jurídico. Para tanto, será inicialmente analisado o instituto da convenção coletiva, sua natureza jurídica, requisitos de formação, legitimados, limite material e a sua eficácia sobre o contrato individual de trabalho e, posteriormente, adentrar-se-á na temática proposta. Ademais, a presente pesquisa enquadra-se como bibliográfica e qualitativa, com colheita de dados na dogmática, e abrange a análise teórica, doutrinária e jurisprudencial da matéria, utilizando-se do método indutivo. Assim sendo, tem-se que é manifesta no Estado brasileiro a atitude antissindical de algumas entidades representantes da classe profissional ou econômica que insistem em reintroduzir, em suas convenções coletivas, cláusulas já declaradas nulas pelo Poder Judiciário. Desta forma, vê-se que é necessária não só a declaração de nulidade de cláusulas convencionais, mas também a responsabilização civil dos sindicatos e de seus dirigentes – seja em razão da propositura de ação individual pelo trabalhador ou empregador ou, ainda, de ação coletiva pelo Ministério Público do Trabalho – ante a atuação em abuso do direito sindical, a fim de se resgatar o poder punitivo e repressivo das decisões judiciais, combater a criação de sindicatos de fachada e do peleguismo e, em especial, preservar os direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Convenções coletivas. Sindicatos. Responsabilidade civil.

ABSTRACT

The present monograph is characterized as a descriptive and explanatory study about the action of annulment of conventional clause due to the collective bargaining in violation of the workers' rights, since such this situation entails the invalidity of the rules of law clause, imposing consequently its exclusion from the legal system. For such, it will be initially examined the institution of collective bargaining, its legal status, requirements, legitimated, material limit and the effectiveness on the individual employment contract and thereafter will be analyzed the proposed theme. Furthermore, this research classifies itself as bibliographical and qualitative, with data collection in the dogmatic, and covers the theoretical, doctrinal and jurisprudential analysis of matter, using the inductive method. Therefore, it is evident in the Brazilian state anti-union attitude of some entities representatives of the professional or economic classes who insist on reintroducing, into their collective agreements, clauses declared void by the judiciary. Thus, is seen that it is necessary not only a declaration of invalidity of conventional clauses, but also the civil responsibility of unions and their leaders - whether due to filing of individual lawsuit by the worker or by the employer or, yet, an collective one by prosecutors - against the actions on abuse of trade union rights in order to recover punitive and repressive power of judicial decisions and, especially, to protect labor rights.

Keywords: Labor Law. Collective agreements. Unions. Civil responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	09
2.1 NATUREZA JURÍDICA	10
2.2 REQUISITOS DE FORMAÇÃO E DE PACTUAÇÃO	11
2.3 OBJETO MATERIAL E LIMITES DA CONVENÇÃO COLETIVA	14
2.4 EFICÁCIA JURÍDICA DA NORMA COLETIVA SOBRE O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	18
3 AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL	20
3.1 NATUREZA E EFEITOS JURÍDICOS	20
3.2 LEGITIMAÇÃO E COMPETÊNCIA	21
3.2.1 Legitimação ativa e passiva	21
3.2.2 Competência	23
3.3 LITISPENDÊNCIA E COISA JULGADA ENTRE A AÇÃO COLETIVA E O DISSÍDIO INDIVIDUAL	24
3.4 A RECORRÊNCIA DAS AÇÕES ANULATÓRIAS	25
4 RESPONSABILIZAÇÃO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	29
4.1 PANORAMA DAS ENTIDADES SINDICAIS NO BRASIL	29
4.2 ABUSO DO DIREITO CONVENCIONAL E A RESPONSABILIZAÇÃO DAS ENTIDADES CONVENIENTES	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por escopo a análise sobre a possibilidade de responsabilização dos sindicatos frente à celebração de convenções coletivas em desrespeito a direitos dos trabalhadores. Para atingir tal fito, será abordado, inicialmente, aspectos fundamentais das convenções coletivas de trabalho, como a sua natureza jurídica, requisitos, limites e eficácia, passando à análise, posteriormente, da ação anulatória de cláusula convencional, seu objeto, legitimados e efeitos. E, ao final, após realizado um levantamento do panorama das entidades sindicais, será discutida hipóteses de responsabilização destas entidades e de seus dirigentes ante a pactuação coletiva afrontando direitos dos seus representados.

Delimitando a pesquisa nos aspectos espacial e temporal, tem-se que, no tocante ao horizonte espacial, ela foi enfocada no Estado Brasileiro, e já em relação ao aspecto temporal, foi considerada a evolução histórica do instituto da convenção coletiva e dos sindicatos para fins de contextualização, focando a temática na estrutura atual dos mesmos.

A presente pesquisa configura-se como descritiva e explicativa, posto que delineou os institutos das convenções coletivas e da ação anulatória de cláusula convencional, passando posteriormente a investigar a possibilidade de responsabilização dos sindicatos ante a má conduta na elaboração de convenções coletivas. Ademais, enquadra-se como uma pesquisa bibliográfica uma vez que se baseou no estudo sistematizado de livros e artigos científicos sobre a temática. Somado a isso, salienta-se que este esboço está baseado em um estudo qualitativo, com a colheita de dados na dogmática, abrangendo a análise teórica, doutrinária e jurisprudencial da matéria, utilizando-se do método indutivo.

Como fonte normativa serão utilizados: a Constituição Federal de 1988; a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937; a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934; a Constituição Política do Império do Brasil de 1824; a Consolidação de Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452/43); a Lei do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75/93), o Código de Processo Civil (Lei n. 5.869/73); a Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85); o Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406/02); os Decretos n. 19.770/31 e 21.761/32; e, a Resolução Administrativa n. 1.295/08 do Tribunal Superior do Trabalho.

Desta forma, uma vez delimitada a pesquisa, passa-se a justificá-la.

Na sociedade brasileira, a celebração de convenções coletivas visa adequar a legislação trabalhista vigente – em regra rígida e obsoleta – às necessidades sociais de cada

categoria. Entretanto, recentemente, a crise econômica e o avanço tecnológico ocasionaram a diminuição dos postos de trabalho e a negociação coletiva transmutou a sua função elementar, ao invés de atuar como um instrumento de democratização do poder passou a servir como instrumento de relativização de direitos em troca da manutenção de empregos (CARVALHO, 2011).

Em razão desse cenário, percebe-se que atualmente vem ocorrendo a fragilização do poder de negociação do sindicato profissional. Determinadas entidades sindicais dos trabalhadores, ao invés de arrefecer a luta pela garantia de direitos, algumas vezes se aliam a classe econômica com vista à satisfação de interesses particulares, celebrando convenções coletivas em total desrespeito aos seus representados, almejando somente a obtenção da contribuição sindical.

Frente a esse cenário de pactuação coletiva em afronta a direitos da classe profissional – e em clara situação de abuso de direito sindical –, as Cortes Trabalhistas vêm declarando nulas diversas cláusulas e instrumentos normativos convencionais. Entretanto, a despeito da manifestação judicial, as entidades sindicais repetem sistematicamente em seus instrumentos normativos aquelas cláusulas já declaradas nulas, sem se importar com os interesses dos seus representados.

Nessa perspectiva, não se pode deixar tais atitudes impunes, posto que afrontam todo o Poder Judiciário, o Estado Democrático de Direito e, especial, a classe trabalhadora, principal prejudicada no imbróglio. Questiona-se na presente monografia a possibilidade da responsabilização civil dos sindicatos e de seus dirigentes ante a conduta em abuso de direito sindical.

2 AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A fim de se analisar a responsabilidade dos sindicatos sobre a celebração de convenções coletivas em desrespeito a direitos trabalhistas, será inicialmente estudado a natureza jurídica e os requisitos e limites para celebração desta.

O surgimento das negociações coletivas de trabalho, e por consequência das convenções coletivas, remonta o início do sindicalismo, da era industrial europeia, quando os trabalhadores foram reunidos em centros produtivos, e dos consequentes movimentos operários (TANABE, 2009). À época, os empregados estavam submetidos a condições desumanas de labor, no qual as jornadas chegavam a 12 horas diárias de trabalho, e sem condições mínimas de higiene e segurança. Foi neste momento histórico que os trabalhadores perceberam que a união os fortalecia, produto de uma conscientização coletiva, possibilitando uma luta menos desigual contra seus empregadores (MARTINEZ, 2012). Conforme os ensinamentos de Martinez (2012, p. 1785,1786):

Surgia (...) um movimento em que convergiam duas tendências: a **solidarista**, que levou valores de origem camponesa, ainda predominantes na classe operária, para o mundo industrial, e a **revolucionária**, que viu nele um instrumento de reapropriação dos meios de produção de que os trabalhadores foram privados (grifos no original).

De início, o movimento associativo trabalhista não era permitido e, em alguns casos, a sua prática era inclusive crime, como, por exemplo, a Lei de Le Chapelier (FRANÇA, Lei de Le Chapelier, 14 de junho de 1791, 2014) – que aboliu as corporações de ofício – e o Código de Napoleão – que criminalizou a associação de trabalho. Ao passar dos anos, os Estados passaram a tolerar os movimentos trabalhistas. E, somente por volta do século XIX que os países visualizaram a associação sindical e a negociação coletiva como direitos dos trabalhadores, vindo então a regulamentá-los.

Nota-se, pois, que em diversos países o fato social fez necessária a sua regulamentação. Diferente foi o que ocorreu no Brasil, onde a normativização do instituto da negociação coletiva se deu antes do fato social ganhar força em nossa sociedade. Por aqui, o movimento sindical tornava-se robusto, mas a prática da negociação coletiva ainda não era expressiva quando o Decreto 21.761/32 (BRASIL, Decreto 21.761, de agosto de 1932, 2014) inseriu no ordenamento legal brasileiro a expressão “convenção coletiva de trabalho” – a

despeito do mencionado diploma legal não distinguir o acordo da convenção coletiva e ter aplicação restrita àqueles que eram membros das entidades convenentes.

Neste momento histórico o Brasil estava no início da Era Vargas, na qual diversos direitos trabalhistas foram assegurados e o Estado buscava garantir a melhoria das condições de trabalho. Percebe-se que, ao invés da convenção coletiva ter sido um produto da luta trabalhadora, foi um direito instituído pelo Estado.

Ultrapassada a breve contextualização histórica do instituto, a fim de se compreendê-lo melhor faz-se mister a análise de sua natureza jurídica.

2.1 NATUREZA JURÍDICA

Ante a amplitude das implicações da convenção coletiva, diversas teorias buscaram analisar a sua natureza jurídica, podendo-se dividi-las em três grandes vertentes doutrinárias, a saber, a contratualista, a normativista e a mista (SANTOS, 2009).

A vertente contratualista surgiu no período anterior a Primeira Guerra Mundial, em países da Europa Ocidental – a exemplo de Alemanha, França e Itália –, como tentativa de explicar a prática de negociação coletiva que já era usual em suas sociedades. Elas buscaram classificar as convenções coletivas com base nos institutos do Direito Civil, avultando a vontade das partes acordantes. E, temos como consequência dessa linha doutrinária as teorias do mandato, da estipulação em favor de terceiros, da gestão de negócios ou quase-contrato e da personalidade moral fictícia (SANTOS, 2009).

Há, ainda, uma sublinha de doutrinária não tão aceita, e por isso não se encontra no rol supracitado, mas que merece menção, a das teorias extracontratuais, que surgiram negando o pensamento anterior. Elas ressaltavam que o caráter normativo da relação jurídica era consequência de elementos como a adesão tácita à vontade da maioria, a subordinação da vontade individual à vontade coletiva, o poder organizacional do grupo ou, ainda, decorrente da solidariedade social, dando origem, respectivamente, às teorias do pacto social, da solidariedade necessária, institucional e do ato-união.

Entretanto, ambas teorias pecavam por não explicar o caráter normativo das convenções coletivas a partes não contratantes, e em razão disso surgiram as teorias normativistas. Para estas, as convenções coletivas são autênticas leis profissionais, posto que criam normas gerais e abstratas para a categoria, ultrapassando os limites das partes contratantes. De acordo com tal linha doutrinária, a convenção coletiva possui eficácia mesmo

contra aquele que não a estipulou, ou seja, os seus efeitos atingem a todos, empregados e empregadores, desde que pertençam a determinada categoria sindical, independente de terem ou não participado da elaboração da norma coletiva. Nessa linha, surgiram as teorias regulamentar e da lei delegada. Contudo, críticos desta vertente doutrinária apontam que ela falha ao desconsiderar a sua base contratual, posto que é uma norma formada da acumulação de vontades das partes convenientes.

Por fim, originaram-se as teorias mistas que defendem a natureza híbrida das convenções coletivas. Nesse sentido, é o ensinamento de Carnelluti (19--? apud SANTOS, 2009, p. 169), segundo o qual:

O contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força, que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes.

Segundo esta corrente, a convenção coletiva possui natureza de contrato porque decorre da manifestação da autonomia privada coletiva e tem alma de lei porque seu conteúdo regula relações jurídicas bem mais amplas do que as decorrentes das partes contratantes. Assim, a natureza contratual está presente quando da formação do instituto, ao passa que seu caráter regulamentar atua quando da produção de efeitos. Atualmente, esta é a teoria mais aceita pela doutrina, e adotada pelo direito brasileiro, em especial no art. 611¹ da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, 2014).

Uma vez analisada a natureza jurídica do instituto, passa-se à análise dos requisitos necessários à formação das convenções coletivas.

2.2 REQUISITOS DE FORMAÇÃO E DE PACTUAÇÃO

Como previamente exposto no subtópico anterior, a doutrina majoritária entende que a convenção coletiva possui a natureza jurídica de contrato-regra, assim, ela também estará sujeita aos requisitos de validade do negócio jurídico presentes no art. 104 do Código Civil²

¹ Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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.

² Código Civil. Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

(BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 2014) de aplicação subsidiária ao direito do trabalho por força do parágrafo único do art. 8º da Consolidação de Leis do Trabalho³ –, a saber, a capacidade do agente; o objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e, o respeito à forma prescrita ou não defesa em lei.

No tocante à capacidade para a celebração, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988, 2014.) estabelece, em seu art. 8, inciso VI⁴, que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Contudo, é pacífico na doutrina e na jurisprudência que o preceito constitucional referiu-se apenas aos sindicatos dos trabalhadores, sendo livre a participação ou não dos sindicatos representantes da categoria econômica (DELGADO, 2009), dando, assim, legitimidade a celebração de acordo coletivo.

A seu turno, a CLT já possuía definição legal sobre o instituto, presente em seu art. 611 (BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, 2014), que estatui:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho 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.

Logo se vê que para a celebração de uma convenção coletiva a CLT exige a participação de sindicatos em ambos os lados da negociação. E, na hipótese da categoria, profissional ou econômica não estar organizada em sindicato, terá legitimidade para celebrar a convenção coletiva a respectiva federação e, na falta desta, a confederação correspondente.

Outro requisito objetivo relacionado à legitimidade dos sindicatos para a formalização de convenção coletiva que a que a Consolidação estipula é o *quórum*. E, o art. 612 do mencionado diploma legal, regulando a matéria, aduz que:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

³ Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 8º. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁴ Constituição Federal. Art. 8º. (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

E, faz-se mister salientar que o TST possuía entendimento cristalizado nas Orientações Jurisprudenciais 13⁵ e 21⁶ (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Seção de Dissídios Coletivos, 1998) da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), de que mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 a legitimidade para a atuação dos sindicatos subordinava-se aos quóruns estabelecidos na CLT. Contudo, no ano de 2003 a Colenda Corte Trabalhista reviu seu posicionamento cancelando as mencionadas Orientações Jurisprudenciais, indicando mudança no sentido de não recepção da norma celetista, ampliando a autonomia sindical, conforme se demonstra do julgado que segue:

RECURSO ORDINÁRIO DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO E OUTRO. PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM EXAME DO MÉRITO. AUSÊNCIA DE QUORUM. Não colhem mais as alegações de não indicação de número de associados do sindicato ou insuficiência de quorum na assembleia geral do suscitante, com fundamento no art. 612 da CLT, porquanto esse dispositivo diz respeito à autorização para celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, possibilidade que se revela superada pela inviabilização das negociações coletivas. Reputa-se, pois, preenchido o quorum se observada a exigência constante do art. 859 da CLT. Tal alteração no posicionamento da Corte refletiu-se no cancelamento das Orientações Jurisprudenciais 13 e 21 da SDC, pois editadas à luz do aludido art. 612 da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento, no particular. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2013).

Assim, a partir da alteração do posicionamento a Colenda Corte Trabalhista passou a entender que é de atribuição própria dos sindicatos fixarem em seus estatutos os quóruns necessários para a aprovação de convenção coletiva. Todavia, há que se ter em mente a necessidade de um senso de responsabilidade no momento de fixação do quórum em comento, posto que a elaboração de uma norma coletiva deve significar verdadeiro instrumento da vontade da categoria representada. Desta forma, não pode ser considerada

⁵ Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Orientação Jurisprudencial nº 13. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA. "QUORUM" DE VALIDADE. ART. 612 DA CLT. (cancelada) - DJ 24.11.200. 3 Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do "quorum" estabelecido no art. 612 da CLT.

⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Orientação Jurisprudencial nº 21. ILEGITIMIDADE "AD CAUSAM" DO SINDICATO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TOTAL DE ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL. INSUFICIÊNCIA DE "QUORUM" (ART. 612 DA CLT). (cancelada) - DJ 02.12.2003.

válida uma norma coletiva celebrada por uma parcela ínfima de associados, sob pena do conteúdo não representá-los.

No que concerne à forma, a CLT também estatui alguns requisitos como o fato de somente poderem ser estipuladas por tempo determinado, obedecido o prazo máximo de dois anos; depósito de uma via para fins de arquivo e registro no Ministério do Trabalho e Emprego; prazo para entrada em vigor, dentre outros que, a despeito do formalismo exacerbado, não geram tantas controvérsias.

Por último, e em sentido oposto ao requisito anterior, gira a discussão em torno do objeto da negociação coletiva, que ante a complexidade da matéria será estudada em separado no tópico seguinte.

2.3 OBJETO MATERIAL E LIMITES DA CONVENÇÃO COLETIVA

Neste ponto, será estudado o objeto material da convenção coletiva e o seu limite.

Inicialmente, é oportuno salientar que no Direito Trabalhista, ao contrário do que ocorre nos demais ramos jurídicos, a pirâmide normativa nem sempre terá em seu ápice a Constituição, mas sim a norma vigente que for mais favorável ao trabalhador, podendo ser desde um contrato individual até uma convenção internacional ratificada pelo Brasil (CARVALHO, 2011). Assim, a lei (em sentido amplo) representa o patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhista, de forma que, em regra, não se pode estabelecer acordos que diminuam direitos legalmente previstos, salvo se a própria norma heterônoma autorizar.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988, 2014.) remodelou o sistema de negociação coletiva brasileiro, concedendo maior liberdade e autonomia às partes envolvidas. Como consequência dessa liberdade concedida pela Carta Magna, a negociação coletiva ganhou força, e recebia a validação dos Tribunais mesmo estatuinto normas *in pejus* dos direitos fixados na norma heterônoma. Sob o amparo de pretensamente se estar concretizando a defesa de institutos democráticos e neoliberais costumou-se deixar livres as negociações coletivas, mesmo quando afetavam direitos individuais indisponíveis, ou quando a negociação passava a ter caráter de renúncia. E, esse foi o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho até meados do ano 2000. Somente a partir dos anos seguintes que a Corte Trabalhista passou a rever seu entendimento, manifestando-se no sentido de afastar a validade de normas coletivas que entendesse serem violadoras de direitos básicos do trabalhador insculpidos em preceitos

legais, a exemplo de normas que versem sobre higiene, saúde e segurança no trabalho (CARVALHO, 2011). E, nessa linha foi o Processo n. 01179-2001-000-01-00-7⁷ julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que detém a jurisdição no Estado do Rio de Janeiro.

É exatamente nesta seara – sobre a validade do objeto material da norma coletiva – que se situa o princípio da adequação setorial negociada, ao indicar o caminho para a realização válida de uma negociação coletiva.

O referido princípio impõe limites e balizas à negociação coletiva, impedindo que se retire dos trabalhadores direitos legal ou constitucionalmente garantidos. De acordo com ele, normas autônomas podem prevalecer sobre as heterônomas desde que preenchidos dois critérios autorizativos, a saber: 1) quando as normas decorrentes da convenção coletiva implementem um patamar setorial de direitos superior ao padrão geral presente nas leis; 2) quando as normas das convenções ou acordos coletivos disponham apenas sobre direitos de indisponibilidade relativa (DELGADO, 2009).

Nesta discussão, uma das problemáticas atuais é distinguir com clareza onde se encaixa cada direito. Delgado diferencia a indisponibilidade absoluta da relativa, sendo inserido na primeira esfera quando o direito enfocado fizer jus a uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar mínimo civilizatório. Ao passo que o direito será de indisponibilidade relativa quando representar um interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize padrão civilizatório mínimo geral; ou quando a própria norma heterônoma autorizar a flexibilização (DELGADO, 2009).

É certo que o ordenamento jurídico deve obstar as negociações coletivas com caráter exclusivamente de renúncia de direitos, ou mesmo a transação de direitos de indisponibilidade absoluta. Ora, o fato dos sindicatos possuírem autorização para negociar em nome de seus representados não lhes garante a possibilidade de decepar direitos trabalhistas (CARVALHO, 2011).

Por consequência disto e em razão de uma interpretação sistêmica do nosso ordenamento jurídico, percebe-se que não há como se aceitar a prevalência do direito

⁷ AÇÃO ANULATÓRIA. A invalidade da prevalência da negociação coletiva in pejus ao trabalhador decorre da conjugação do novo art. 618 da CLT com o art. 9º do mesmo diploma legal. Assim, qualquer cláusula convencional que suprimir os direitos mínimos previstos na Constituição da República ou na CLT incorrerá em nulidade. O princípio tutelar que norteia o Direito do Trabalho legitima o Judiciário Especial, inclusive, em face da fragilidade que, partindo dos trabalhadores, contamina a sua representação profissional em confronto com a avassaladora onda globalizante. Não pode, pois, o Judiciário Trabalhista chancelar avenças que derroguem direitos indisponíveis dos trabalhadores, posto que esses direitos têm esboço nos Direitos Humanos. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2004).

negociado sobre o legislado em situações de supressão de direitos indisponíveis, posto que aquele não passa nem o crivo da validade jurídica, ante a ilicitude do objeto convencionado.

Fazendo um rápido paralelo, faz-se mister destacar que ao se analisar uma convenção coletiva deve-se optar pela utilização da teoria do conglobamento, visto que esta analisa o documento como um sistema, e não como cláusulas isoladas, a exemplo do que propõe a teoria da acumulação.

A teoria do conglobamento e o princípio da adequação setorial negociada são complementares, devendo a primeira ser aplicada após superado o crivo do referido princípio. Ou seja, somente deve-se decidir qual norma é a mais favorável ao trabalhador após ultrapassada a análise da validade jurídica de todas as suas cláusulas, a fim de se evitar a mera renúncia de direitos ou, ainda, a transação de direitos dotados de indisponibilidade absoluta (CARVALHO, 2011). A título ilustrativo, podemos citar o AIRR - 78340-43.2001.5.12.0040 julgado no TST, no qual a 2ª Turma da Corte entende que não se pode utilizar na análise de normas coletivas a teoria da acumulação, aplicando somente as normas favoráveis ao trabalhador, mas sim a teoria do conglobamento, como consequência de uma transação de direitos, sob pena de se desvirtuar o objetivo da convenção coletiva⁸.

Levantando outro ponto de vista, Barros pontua que a teoria do conglobamento possui a desvantagem de se subjulgar ao subjetivismo do juiz, quando da análise sobre as normas aplicáveis, decidir qual a norma mais favorável (BARROS, 2010). Contudo, há que se entender que tal argumento não é suficiente para afastar aplicação da referida teoria, visto que o subjetivismo encontra-se na maioria das decisões e não exclusivamente nestes casos.

Salienta-se, ainda, que em julgados mais recentes, em especial os de relatoria da Desembargadora Alice Monteiro de Barros, vem-se utilizando a teoria do conglobamento mitigado ou por instituto, segunda a qual a norma coletiva deve ser analisada a partir de comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma, como se

⁸ AGRAVO DE INSTRUMENTO. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO POR SER MAIS BENÉFICO AO AUTOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Entendeu a Corte de origem ser o acordo coletivo de trabalho mais benéfico ao autor por estabelecer um piso salarial aos empregados da empresa superior ao previsto na convenção coletiva da categoria profissional, com reajuste salarial igualmente superior. Destaca-se que na interpretação dos ajustes coletivos prevalece o princípio do conglobamento, segundo o qual as normas coletivas devem ser observadas em sua totalidade, e não isoladamente, pois, na negociação coletiva, os empregados obtêm benefícios mediante concessões recíprocas, sendo vedado aplicar, entre as disposições acordadas, apenas o que for mais benéfico aos trabalhadores. Assim, resta indubitável ser o acordo coletivo de trabalho mais benéfico ao empregado, não havendo falar em violação dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e 71 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2010).

percebe da decisão no Processo nº 02068-2009:047-03-00-7 RO (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2010)⁹.

Contudo, não se pode negar que é próprio de uma negociação ceder em determinado aspecto para alcançar um bem jurídico de maior importância. O fato é que não se aplica à aferição de validade das negociações coletivas exclusivamente princípios individuais, mas sim o conjunto de princípios trabalhistas, especialmente os de índole coletiva (CHOHFI, M.; CHOHFI, T., 2010). Nem tampouco, se deve interpretar a norma autônoma coletiva de forma isolada, mas sim de forma conjunta e sistêmica, para avaliar se houve renúncia ou uma transação, fruto de concessões recíprocas. Nesse sentido foi o julgamento no TST do ROAA 00693.2002.000.12.00.5¹⁰, onde os Ministros consideraram válido o Plano de Demissão Incentivada presente em convenção coletiva posto que, além do caráter voluntário, representava a vontade da maioria dos empregados e garantia-lhes altas indenizações, caracterizando uma transação e não simples abdicação de direitos.

Não obstante, de acordo com as lições de Sussekind (2002) para o sucesso de uma negociação há que se preencher diversos fatores como: a garantia da liberdade e da autonomia sindical; razoável índice de sindicalização da categoria; e a lacuna legal ensejadora de complementação via negociação coletiva.

⁹ NEGOCIAÇÃO COLETIVA. HORAS IN ITINERE. TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO. Na aferição da norma mais favorável, o Direito do Trabalho Brasileiro, adotou a teoria do conglobamento mitigado, também conhecido como conglobamento orgânico ou por instituto (Deveali, Mario Pasco e Pinho Pedreira). Isso significa que a análise deverá extrair-se do conjunto de normas que se referem a um mesmo instituto e não à totalidade da norma coletiva. Cada instituto possui um regime unitário, portanto, não há como aplicá-lo parcialmente, tendo-se em vista que o "instituto é o conjunto de disposições e cláusulas unificadas *ratione materiae*, isto é, concernentes a atribuições da mesma natureza". Entendemos, pois, que a Lei n. 7064, de 1982, no art. 3º, II, adotou essa teoria ao dispor sobre "a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto - nesta Lei, quando mais vantajosa do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria; logo, se a norma coletiva suprime o direito à percepção das horas *in itinere*, previstas em lei (art. 58, §§1º e 2º, da CLT), a cláusula só poderia ter validade se o referido instrumento normativo instituisse uma vantagem em relação à duração do trabalho. Do contrário, a hipótese traduz despojamento de preceito assegurado em norma imperativa, irrenunciável, não se situando na permissividade constante dos incisos VI, XII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, dada a diversidade da matéria. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2010).

¹⁰ CLÁUSULAS DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – VALIDADE – PROGRAMA DE DISPENSA INCENTIVADA – Tem-se que as cláusulas pactuadas pelas partes devem ser interpretadas de forma global, tendo em vista que a categoria profissional pode ter negociado certas vantagens, em prol de interesses maiores. Dessa forma, o estabelecimento de condições mais restritivas em determinados dispositivo pode estar compensando, em outros, a concessão pelo empregador de vantagens e garantias coletivas além dos patamares fixados na legislação. *In casu*, o programa de dispensa incentivada, aprovado em assembleia geral dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra algum prejuízo o seu contrato de trabalho. Assim, qualquer argumentação contrária à vontade da categoria é produção dissociada da realidade fática e jurídica, não merecendo guarida, porquanto o juiz máximo do mérito desse acordo é o trabalhador e não o Ministério Público. Por estes fundamentos, consideram-se válidas as cláusulas do acordo coletivo impugnadas. Recurso ordinário improvido. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2005).

Ao final, conclui-se, pois, que para a celebração de uma convenção coletiva há que se respeitar a licitude do objeto convencionando e o princípio da adequação setorial negociada, sob pena de não se ultrapassar o crivo da validade jurídica.

2.4 EFICÁCIA JURÍDICA DA NORMA COLETIVA SOBRE O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Muito se discute sobre os efeitos da norma coletiva sobre o contrato individual de trabalho, especialmente quando aquela cessa sua vigência, o que, então, passará a ser discutido no presente subtópico.

Como já mencionando, no ordenamento jurídico nacional, as convenções coletivas somente podem ser estipuladas por tempo determinado, obedecido o prazo máximo de dois anos. E, aspecto prático relevante sobre a temática é o efeito ulterior na da convenção coletiva vencida, ou seja, se a norma coletiva integrará ou não aos contratos de trabalho dos empregados após a cessação da sua vigência.

A priori, há que se fazer uma ressalva. As convenções coletivas possuem cláusulas contratuais, que estipulam obrigações para as partes convenientes – como é o caso das cláusulas sobre a aplicação, prorrogação e revisão do instrumento –; e cláusulas normativas, que estabelecem e regulamentam as relações individuais de trabalho, a exemplo das cláusulas que fixam salários, adicionais e gratificações (CARVALHO, 2011).

Quanto as primeiras – cláusulas contratuais – não há relevante divergência de que estas não se incorporam aos contratos de trabalho individuais. A polêmica surge no tocante às cláusulas normativas.

Cumprir mencionar que a CLT é omissa quanto a regulação da matéria e, então, ficou a cargo da doutrina e da jurisprudência estabelecer as diretrizes da temática. Contudo, uma das problemáticas existentes é a falta de segurança jurídica que decorre dessa omissão.

Não diferente das demais querelas jurídicas, há diversas teorias sobre a questão, a saber: a teoria integrativa – que defende que os direitos previstos em convenção coletiva integram-se definitivamente aos contratos de trabalho, independente da expiração do prazo de vigência desta –; a teoria da não-incorporação – que sustenta a incorporação das normas convencionais somente durante o prazo de vigência da norma coletiva –; e, por fim, a teoria das cláusulas ultranormativas – dispondo que a vantagem individualmente adquirida será

mantida mesmo após a cessação de vigência da norma coletiva até que norma coletiva posterior as revogue, expressa ou tacitamente (SANTOS, 2009).

Passando para o âmbito jurisprudencial, tem-se que, inicialmente, o Tribunal Superior do Trabalho filiou-se à corrente da não-incorporação ou negativista, entendendo que as cláusulas estipuladas nas convenções coletivas de trabalho só valeriam pelo período em que esta estivesse em vigor e, uma vez encerrada a validade da convenção, deixariam de vigorar nos contratos individuais de trabalho os direitos nela estipulados. Em razão da cristalização desse entendimento foi editada a Súmula 277 (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 1988), que tinha a seguinte teor: “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

E, nesse sentido é o posicionamento do Giugni (19--? apud SUSSEKIND, 2001) ao afirmar que:

Não se pode entender que as normas da convenção coletiva, penetrando no contrato individual, gerem um direito adquirido, à conservação do tratamento por parte dos indivíduos à conservação do tratamento por parte dos indivíduos, mesmo no confronto com a autonomia coletiva.

Entretanto, recentemente, a Corte máxima trabalhista alterou seu posicionamento sobre a incorporação de cláusulas convencionais no contrato de trabalho, passando a entender que uma vez estipulada a convenção coletiva “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” – nova redação da Súmula 277 (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho), alterada em setembro de 2012.

Perfilhando esse entendimento está Russomano (1995 apud SUSSEKIND, 2001, p. 253) ao sustentar que:

O princípio medular da inalterabilidade do contrato individual de trabalho, somado à defesa que a ciência jurídica empresta aos direitos adquiridos, pode impedir que a simples extinção do convênio coletivo faça com que desapareçam as prerrogativas que, por força dela, passaram a figurar no contrato individual.

Dessa forma, a alteração no teor de nova convenção quanto às cláusulas normativas somente surtirá efeito para os empregados contratados após a vigência desta, não havendo qualquer interferência nos contratos que já estavam em vigor antes da alteração convencional.

3. AÇÃO ANULATÓRIA CLÁUSULA CONVENCIONAL

Uma vez exploradas as características e os limites da convenção coletiva, adentra-se agora na possibilidade de declaração de nulidade de cláusula de convenção coletiva ante a ilicitude de seu objeto.

É sabido que a despeito da existência de diversos parâmetros fixados para a validade e sucesso das negociações coletivas – anteriormente mencionados –, alguns sindicatos os ignoram, formalizando pactuações em total desrespeito à Constituição, às leis vigentes, aos direitos mínimos dos trabalhadores ou mesmo que configurem simples renúncia de direitos, o que, então, poderá dar ensejo à propositura de uma ação anulatória de cláusula convencional.

Registre-se, pois, que a CLT é omissa quanto à regulação da matéria e, neste caso, é aplicado subsidiariamente – ante a ausência de qualquer incompatibilidade do instituto com o Direito do Trabalho – o Código de Processo Civil (BRASIL, Lei nº 5869, de 11 de janeiro de 1973, 2014), em seu art. 486¹¹, o qual versa sobre a desconstituição dos atos jurídicos em geral.

Desta forma, tem-se que a ação anulatória tem por fito invalidar ato jurídico (sentido amplo) que tenha sido realizado em desacordo com as normas do direito ou que foram realizados contra obrigações estipuladas. E, cumpre mencionar que tanto os atos nulos (Código Civil, art. 166 e 167) como os anuláveis (Código Civil, Art. 138 a 165) podem ser impugnados via ação anulatória (MARINONI, 2011).

3.1 NATUREZA E EFEITOS JURÍDICOS

No tocante a natureza jurídica da ação anulatória, Leite entende que a trata-se de uma ação de conhecimento de natureza constitutiva negativa, posto que objetiva que cláusula ilegal seja expugnada da convenção coletiva (LEITE, 2006). No mesmo sentido Carrion (2005, p. 661) sustenta que:

Sem se limitarem a simples declaração de um direito e sem estatuírem condenação ao cumprimento de uma prestação, criam, modificam, ou extinguem uma relação jurídica; distinguem-se das declaratórias, em que estas têm por base uma situação que já existia e apenas declaram.

¹¹ Código Civil: Art. 486. Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil. (BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 2013).

Assim, será constitutivo-negativa quando a decisão declarar os vícios alegados no instrumento normativo coletivo, julgando procedente o pedido. Por outro lado, terá natureza meramente declaratória quando afirmar a validade da convenção ou acordo impugnado, julgando improcedente os pleitos autorais.

Sob outro prisma, no tocante aos efeitos da decisão, Nery Júnior (2009, p. 370) ensina que se ato impugnado tiver:

produzido efeitos no mundo fático, o reconhecimento judicial dessa nulidade retira esses efeitos, pois esse reconhecimento tem eficácia *ex tunc*, isto é, retroativa, retroagindo à data da celebração do negócio nulo.

Desta forma, a decisão em ação anulatória retroagirá à data do início da vigência da norma coletiva questionada, retirando qualquer efeito que a cláusula excluída já tenha produzido.

É imperioso pontuar que no momento da declaração de nulidade de cláusula convencional o juiz há que decidir com cautela, posto que a norma coletiva foi elaborada como um sistema, onde ocorreram transações. Como já foi mencionado a convenção coletiva deve ser analisada sob a perspectiva da teoria do conglobamento, no qual a cláusula impugnada compõe um conjunto jurídico, resultado de concessões recíprocas – ou ao menos deveria ser. Portanto, faz-se mister analisar se, no caso concreto, a anulação de uma ou algumas cláusulas convencionais – mesmo que eivadas de ilicitude – não desvirtuaram o objetivo da norma coletiva, sendo, talvez, o caso de se anular a convenção por completo, como consequência da aplicação da teoria do conglobamento.

3.2 LEGITIMAÇÃO E COMPETÊNCIA

Analizados a natureza jurídica e os efeitos da ação anulatória adentra-se, neste momento, na discussão acerca da legitimação para propositura da ação em enfoque, bem como na análise do órgão legitimado ordinariamente a julgá-la.

3.2.1 Legitimação ativa e passiva

Ante a falta de regulamentação específica do instituto na esfera trabalhista, não há disposição legal específica sobre todos os legitimados a propor a ação anulatória e, por isso,

estes foram se configurando de acordo com a previsão em lei específica ou fruto de posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais.

A priori, ressalta-se que segundo que a Lei que regula o Ministério Público da União – (BRASIL, Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, 2013) –, em seu art. 83, IV¹², o Ministério Público do Trabalho (MPT) possui legitimidade *ad causam* para propor ações objetivando 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.

Em razão disso, parcela da doutrina entende que tal legitimidade seria exclusiva do MPT, posto que somente tal órgão está legalmente habilitado à propositura da ação e porque os sindicatos não poderiam pleitear a nulidade de cláusula por eles mesmos assinada. Entretanto, a doutrina majoritária entende que essa legitimação não é exclusiva, mas sim concorrente, uma vez que todas as partes que sofrem os efeitos de um determinado ato jurídico devem ser legitimadas para impugnar a sua validade (SCHIAVI, 2006?). Oportuna é a pontuação de Gomes Neto (1988 apud SCHIAVI, 2006?, p. 11) sobre a questão:

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, considere 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).

Ademais, pode ocorrer também vício na manifestação de vontade de uma das partes, e conforme leciona Lopes “todos os vícios que maculam a legitimidade dos sindicatos para o ajuizamento de dissídios coletivos, em princípio, também maculam a negociação que resulta em flexibilização das condições de trabalho” (LOPES, 2007 apud LIMA, 2010, p. 3).

E, perfilhada nesse entendimento, a Sessão de Dissídios Coletivos (SDC) do TST também firmou posicionamento de que os signatários do acordo ou convenção coletiva, excepcionalmente, possuem legitimidade para propor a referida ação quando demonstrado vício de vontade na elaboração do instrumento (LIMA, 2010). Já no que se refere às associações – defendendo direitos individuais homogêneos dos trabalhadores –, o mencionado órgão da Colenda Corte Trabalhista entende que elas somente teriam legitimidade caso

¹² Lei Complementar nº 75/93. Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

possuíssem expressa autorização dos representados, implementada em estatuto social e em ata de assembleia geral¹³, nos termos do art. 5º, XXI, da Constituição Federal¹⁴.

Controversa, contudo, é a legitimidade individual – seja do empregado ou da empresa – para propor a ação anulatória. Schiavi (2006?) entende que os autores da relação laboral, individualmente considerados, possuem legitimidade para propor a ação por sofrerem os efeitos jurídicos da norma coletiva. Entretanto, em sentido oposto está a SDC ao não reconhecer essa legitimidade ao membro da categoria profissional ou econômica para impugnar a validade de cláusula de acordo ou convenção coletiva, podendo apenas fazê-lo em ação individual em caráter incidental e com eficácia *inter partes*¹⁵.

No tocante a legitimidade passiva deverão figurar no polo passivo as partes convenientes, de modo que se instaure uma lide, formando um litisconsórcio passivo necessário e unitário, posto que a decisão deverá ser única para todos, caso em que a eficácia da decisão dependerá da citação de todos os litisconsortes do processo.

3.2.2 Competência

¹³ RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA POR ASSOCIAÇÃO QUE CONGREGA EMPREGADOS DA CPTM (ASFER). (...) 1. A Constituição Federal, exceto na hipótese de mandado de segurança coletivo (art. 5º, LXX, CF), conferiu aos sindicatos legitimidade para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos dos integrantes da categoria representada (art. 8º, III, CF). Às associações toca o disposto no art. 5º, XXI, da Constituição Federal, em que se contempla instituto jurídico distinto: a representação processual. Todavia, a legitimidade das entidades associativas para representar seus associados, judicial ou extrajudicialmente, nas ações sob o procedimento ordinário, nos termos do art. 5º, XXI, da Constituição Federal, depende de expressa autorização dos representados, implementada em estatuto social e em ata de assembleia geral. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. (...) 2. Nos termos da atual jurisprudência desta Seção Normativa, a legitimidade para propor ação anulatória de cláusulas constantes de instrumentos normativos restringe-se ao Ministério Público do Trabalho, conforme expressamente previsto no art. 83, inc. IV, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993, e, excepcionalmente, aos sindicatos representantes das categorias econômica e profissional e às empresas signatárias desses instrumentos, quando demonstrado vício de vontade. Pretensão da Associação Requerente de decretação de nulidade de cláusula de instrumento coletivo do qual não foi signatária. Ilegitimidade ativa ad causam que também se confirma. Recurso ordinário a que se nega provimento." (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2008)

¹⁴ Constituição Federal. Art. 5º. XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente.

¹⁵ AÇÃO ANULATÓRIA - LEGITIMIDADE ATIVA EXCLUSIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ARTS. 127, *CAPUT*, 129, II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E 83, IV, DA LEI COMPLEMENTAR Nº 75/93. 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 de 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, no todo ou em parte, postulando, não a sua nulidade, mas, sim, a ineficácia em relação a ele. Realmente, permitir que o trabalhador ou uma empresa, isoladamente, em ação anulatória, venha se sobrepor 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. Processo, de ofício, julgado extinto, sem resolução de mérito. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2006).

No tocante a competência hierárquica, parcela minoritária da doutrina entende que, inexistindo disposição legal específica sobre a competência originária de um Tribunal Regional do Trabalho para julgar a matéria, competente será a Vara do Trabalho – posicionamento seguido pelo doutrinador Martins (2011). Entretanto, o entendimento majoritário – como expõe Athayde (2009), Leite (2010) – aduz que será aplicado analogicamente a disposição sobre competência do dissídio coletivo, em prejuízo da regra que somente a lei excepciona a competência da primeira instância.

Assim, no caso do litígio envolver somente a área de um TRT, este será competente para apreciar a ação. Ao passo que, se a lide envolver a jurisdição de mais de um Tribunal Regional competente será o Tribunal Superior do Trabalho. E, nesse sentido, encontra-se o Regimento Interno do TST em seu art. 70, I, c (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Resolução Administrativa 1295, de 24 de abril de 2008, 2014)¹⁶, e a sua jurisprudência cristalizada, conforme se percebe do ROAA - 629180-06.2000.5.11.5555¹⁷, de Relatoria do Ministro Francisco Fausto.

É oportuno mencionar que das decisões dos Tribunais Regionais caberá Recurso Ordinário para a Sessão de Dissídios Coletivos do TST, em conformidade com os art. 70, II, b¹⁸, do Regimento Interno deste.

Já no que se refere a competência territorial, competente será para julgamento da ação anulatória o TRT da jurisdição da norma coletiva. E, do mesmo modo que ocorre com o dissídio coletivo, se a abrangência do diploma convencional ultrapassar a jurisdição de um Tribunal Regional, a ação será de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho.

3.3 LITISPENDÊNCIA E COISA JULGADA ENTRE A AÇÃO COLETIVA E O DISSÍDIO INDIVIDUAL

¹⁶ Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Art. 70. À Seção Especializada em Dissídios Coletivos compete: I-originariamente: c) julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Resolução Administrativa 1295, de 24 de abril de 2008).

¹⁷ 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 JCJs sempre se restringiu aos dissídios de natureza individual. 2. Recurso ordinário ao qual se dá provimento. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2001).

¹⁸ Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Art. 70, II, b - os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos e em ações anulatórias de acordos e convenções coletivas. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Resolução Administrativa 1295, de 24 de abril de 2008).

O posicionamento atual do Tribunal Superior do Trabalho, como já exposto, bem como o entendimento do Leite, é de que o trabalhador somente poderá pleitear a declaração de nulidade em sede de reclamação trabalhista comum – dissídio individual –, mas igualmente formando litisconsórcio passivo necessário e unitário com os sindicatos convenientes (LEITE, 2006).

Nesta seara, faz-se mister mencionar que a propositura de ação individual pleiteando a anulação de determinada cláusula de convenção ou acordo coletivo não será prejudicada pela existência de ação anulatória em curso, ou mesmo já julgada, posto que não se está diante de ações idênticas requisitos de tais institutos, como se percebe dos ensinamentos Didier Jr. e Zaneti Jr. (2012, p. 183):

O art. 104 do Código Brasileiro de Defesa do Consumidor cuida de reger a relação entre a ação coletiva e a ação individual: a ação coletiva não induz litispendência para as ações individuais. Isso porque, realmente, não se está diante de ações idênticas. Nas ações coletivas, pleiteia-se o direito coletivo *lato sensu* (difusos, coletivos ou individuais homogêneos). Já nas ações individuais, busca-se a tutela de direito individual. As demandas veiculam a afirmação de situações jurídicas ativas distintas; não podem ser consideradas idênticas.

No tocante a coisa julgada relativa a decisões na esfera dos direitos difusos ou coletivos, o Código de Defesa do Consumidor – também de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho – estabelece que se admite a propositura de nova demanda ante a improcedência da ação, com fundamento na insuficiência de provas. E, também estabelece que a decisão da ação coletiva referente a interesses ou direitos individuais homogêneos fará coisa julgada *erga omnes* apenas nos casos de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores.

Desta forma, nas situações expostas não se vislumbra a ocorrência de litispendência ou coisa julgada entre a ação coletiva e a individual. E, pensamento diverso implicaria em afronta ao direito ao livre acesso à justiça e restringe a autonomia individual.

3.4 A RECORRÊNCIA DAS AÇÕES ANULATÓRIAS

Situação que muito se vê na esfera laboral é a repetição de cláusulas já declaradas nulas pelo Poder Judiciário em sede ações anulatórias nas convenções coletivas seguintes,

ignorando o posicionamento jurisdicional anterior e, mais, em total afronta à categoria representada, bem como indiretamente a toda a sociedade.

O Ministério Público do Trabalho, via a ação anulatória, por diversas vezes já pleiteou a declaração de nulidade de cláusula convencional cumulada com a cominação em obrigação de não fazer para que os sindicatos se abstenham de incluir a cláusula nula em convenções ou acordos coletivos futuros. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho possui firme posicionamento no sentido de que a ação anulatória, não é o meio hábil para se obter condenação em obrigação de fazer ou de não fazer, posto que sua natureza constitutiva não se adéqua ao pleito de natureza condenatória, devendo pois ser utilizado o meio adequado ao pleito. Nesse sentido o acórdão de Relatoria do Ministro Fernando Eizo Ono, no ROAA-49000-29.2007.5.17.0000, julgado em 19 de março de 2010¹⁹.

Já no julgamento do ROAA-620335-03.1999.5.08.5555²⁰, o TST entendeu que inexistente, no ordenamento jurídico pátrio, dispositivo que impeça as partes convenientes a inserir cláusula anteriormente declarada nula e sustenta, ainda, que uma decisão nesse sentido configurar-se-ia como uma afronta direta à liberdade sindical.

Contudo, tal entendimento não pode prosperar. Nessa linha, os ensinamentos de Oliveira Neto (2010, p. 3):

A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano.

Ademais, é sabido que o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988, 2014), assegura que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Conclui-se, por conseguinte, que a simples ameaça a um direito pode ser objeto de

¹⁹ RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. AÇÃO ANULATÓRIA. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. CABIMENTO. É incompatível com a natureza declaratória da ação anulatória a cumulação de pedido de natureza condenatória, consistente na determinação de que os signatários de convenção coletiva se abstenham de incluir em futuros instrumentos coletivos cláusula de conteúdo idêntico ao da norma anulada na ação proposta, sob pena de pagamento de multa. Precedentes desta Seção Normativa. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2010).

²⁰ RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. Inexistente, no sistema jurídico pátrio, disposição legal que impeça as partes convenientes, como cominação prévia, de inserir cláusulas estipuladoras de contribuição confederativa ou assistencial em futuros instrumentos coletivos de trabalho. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2000).

análise jurisdicional, sendo, então, válida a condenação em obrigação de não fazer para que os sindicatos se abstenham de repetir normas convencionais já declaradas nulas. Outrossim, também não se pode admitir que a única hipótese válida seja o pleito posterior de nulidade ou de reparação do dano. É preciso que se tome medidas preventivas a fim de se evitar a reiteração de ilícitos.

Já em posicionamento mais recente o TST reconhece a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública pleiteando a tutela inibitória em questão como se vê no julgamento do Recurso de Revista sob o número RR - 103100-74.2009.5.04.0371²¹, de relatoria do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 07 de agosto de 2012. Por outro lado, Oliveira Neto (2010, p. 15), sustenta a possibilidade de cumulação entre a tutela inibitória e a declaração de nulidade de cláusula convencional em sede de ação civil pública, como se percebe do trecho a seguir:

Buscando-se a efetiva tutela do bem jurídico violado, defende-se a possibilidade de cumulação da tutela inibitória (decisão condenatória) acrescida de provimento jurisdicional constitutivo negativo, com fundamento na amplitude do objeto da ação civil pública (Lei n. 8.078/90, artigo 83), para fins de supressão do mundo jurídico da cláusula inserida em acordo ou convenção coletiva de trabalho que seja atentatória aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

Porém, a Colenda Corte Trabalhista²² entende que a ação civil pública também não é meio legítimo a se obter a condenação em obrigação de não fazer já mencionada cumulada com pedido de declaração de nulidade de cláusula convencional – vez que a ação em comento

²¹ AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. NORMA COLETIVA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL IMPOSTA A EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS. SUSPENSÃO DO REGISTRO DO HORÁRIO FINAL DA JORNADA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho, na defesa de interesses individuais homogêneos, em ação civil pública, já está consagrada, na doutrina e na jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho e do e. Supremo Tribunal Federal. Constatado serem os bens tutelados a *condenação dos sindicatos reclamados a se absterem de autorizar, por qualquer meio, nomeadamente pactuação em norma coletiva, a suspensão do registro do horário final do expediente* pelos empregados integrantes da categoria *e se absterem de cobrar de empregados não associados qualquer valor a título de contribuição assistencial*, nomeadamente mediante norma coletiva, sobressai a legitimidade do Ministério Público em face da existência de lesão comum, a grupo de trabalhadores, inerentes a uma mesma relação jurídica, a determinar que, mesmo que o resultado da demanda refira-se a direitos disponíveis de empregados, decorre de interesses individuais homogêneos que, embora tenham seus titulares determináveis, não deixam de estar relacionados aos interesses coletivos. O interesse coletivo presente determina a atuação, quando identificada lesão comum a grupo de trabalhadores que laboram *a latere* das normas que disciplinam a jornada de trabalho, em desrespeito aos direitos sociais garantidos no art. 7º da CF. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012) [grifos acrescidos].

²² EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA - NÃO CABIMENTO. Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.347/1985, a Ação civil pública tem natureza cominatória, tendo por objeto estrito a imposição de uma condenação pecuniária ou o cumprimento de uma obrigação de fazer ou de não-fazer. Nesse sentido, não é possível a utilização de Ação civil pública para veicular pretensão não-cominatória, que deve ser deduzida no meio processual próprio. Precedentes. Embargos conhecidos e desprovidos. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2010).

possui natureza cominatória, tendo por objeto a imposição de obrigação de fazer ou não fazer, e que do juízo de primeiro grau é incompetente para o julgamento do pleito de declaração de nulidade de cláusula convencional – devendo, pois, utilizar do instituto da ação anulatória para se obter a nulidade da norma.

Assim, ante os posicionamentos supramencionados, vê-se a dificuldade do Ministério Público do Trabalho em frear a reincidência de tais práticas, posto que na ação anulatória não se pode cumular a tutela inibitória e via ação civil pública não se pode pleitear a declaração de nulidade de cláusula convencional, acarretando grande prejuízo aos trabalhadores.

Tem-se que a liberdade sindical – como os demais direitos de nosso ordenamento jurídico – não é um direito absoluto, devendo ser exercido dentro dos parâmetros e balizas legais. Assim, não se pode conceder aos sindicatos poder ilimitado de convencionar, subjugando todo o ordenamento vigente. A validade da negociação coletiva de trabalho deve estar condicionada à compatibilidade com a legislação vigente, sob pena de nulidade. Deve-se, pois, buscar alternativas eficazes a frear a atividade ilegítima das entidades sindicais, tema que será abordado no tópico seguinte.

4 RESPONSABILIZAÇÃO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O tema proposto na presente dissertação não pode ser abordado de forma plena sem antes se examinar uma breve perspectiva histórica e também a atual situação das entidades sindicais no Estado brasileiro.

4.1 PANORAMA DAS ENTIDADES SINDICAIS NO BRASIL

Como ocorreu em diversos outros países, no Brasil, as corporações de ofício também foram precursoras dos sindicatos. Posteriormente, com a Constituição do Império (BRASIL, Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824, 2014) – inspirada pelos ideais da Revolução Francesa – assegurou-se a liberdade para o trabalho. Contudo, o desenvolvimento industrial não tinha ganhado solidez, e ainda vivia-se em razão da atividade agrícola.

Foi somente a partir de meados de 1900 que o desenvolvimento industrial se aquece e, conseqüentemente, o movimento sindical torna-se pujante, sofrendo forte influência dos diversos estrangeiros que desembarcaram no País – em especial daqueles defensores das concepções do anarco-sindicalismo (NASCIMENTO, 2000; BESSA; WAKABAYASHI, 2013). Segundo Giuhni (1997 apud MASSONI, 2007, p. 14) o fenômeno sindical é um resultado da industrialização, da concentração dos meios de produção e da conseqüente formação de uma solidariedade de interesses comuns. E, nesse período, também se assegurou a licitude da organização dos sindicatos (SUSSEKIND, 2001).

A partir da Revolução de 1930, o Estado – tentando conter os ideais do anarquismo, socialismo e do comunismo – passa a intervir cada vez mais nos sindicatos, como, por exemplo, ao instituir a unicidade sindical e proibir a propagação de ideais políticos ou religiosos nas entidades. Como afirma Giugni (19--? apud SUSSEKIND, 2001, p. 345), “a verdade é que os sindicatos existentes não configuravam uma organização capaz de lutar, com êxito, pela conquista de direitos já reconhecidos na maioria dos países civilizados”.

Já com o Decreto nº 19.770 (BRASIL, de 19 de março de 1931, 2014), objetivou-se transportar as instituições sindicais da esfera eminentemente privada para o domínio das relações públicas (NASCIMENTO, 2009), a fim de que eles atuassem alinhados com os objetivos do Estado. Foi, então, nesse período que surgiu o peleguismo, caracterizado pelos

líderes sindicais – pelegos – que buscavam amortecer e enaltecer os interesses do Estado para os trabalhadores.

Em contraposição ao intervencionismo dos anos anteriores, a Constituição de 1934 (BRASIL, Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934, 2014) garantiu aos trabalhadores à pluralidade sindical e à autonomia dos sindicatos. Todavia, essa liberdade não foi irrestrita, havia limitações, a exemplo da necessidade de presença nas assembleias de um delegado do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (NASCIMENTO, 2009).

Já na Constituição de 1937 (BRASIL, Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937, 2014), sob a influência da Carta Del Lavoro, da Itália, retoma-se a unicidade sindical, e somente o sindicato reconhecido pelo Estado teria direito a representação legal, sofrendo também ingerência do Governo em diversas questões de organização interna (NASCIMENTO, 2000). Logo em seguida, em 1943, com a criação da CLT reproduziu-se a norma da Constituição de 1937 no tocante a unicidade sindical, sistematizando as leis trabalhistas existentes – que até então eram esparsas e desorganizadas – e preenchendo a lacuna normativa.

A posteriori, o golpe militar de 1964 marcou um período de forte repressão às greves e às lideranças sindicais, no qual ocorreu ainda o controle do reajuste dos salários e das negociações coletivas (MELO, 2007). E, nos dizeres de Melo (2007, p. 87):

O governo militar alterou a antiga fórmula populista que se assentava no binômio controle-incorporação, substituindo-a pelo polinômio repressão-exclusão. A mudança de orientação governamental refletirá na inserção dos sindicatos na vida associativa do País, promovendo a desarticulação das entidades e de seu poder de cooptação das massas trabalhadoras.

Após o fim do período ditatorial o movimento sindical revigorou-se, assumindo uma política de confronto com as autoridades patronais, sejam estas na esfera da empresa ou na da sociedade como um todo. Período este que ficou conhecido como novo sindicalismo e buscava, em suma, uma maior autonomia sindical, especialmente mediante a pressão do movimento paredista (MELO, 2007). Foi neste momento histórico que, no Brasil, verificou-se uma proximidade da concretização do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, caracterizado pela igualdade de condições que as partes possuem de negociar, vez que ambas detinham instrumentos eficazes de atuação e pressão. Via-se a época uma verdadeira luta pelos direitos dos trabalhadores.

A seu turno, a Constituição de 1988 é tida como contraditória ao assegurar a liberdade sindical, mas, por outro lado, instituir o sindicato único. Nas palavras de Rodrigues (2002 apud MASSONI 2007, p. 160) “os sindicatos adquiriram autonomia, mas os trabalhadores não adquiriram liberdade de organização”.

Já a década de 90 – marcada pelas políticas neoliberais e o abandono do ideal de Estado do Bem-Estar social – privilegiou as grandes empresas, enquanto que, como consequência desta nova política econômica, os pequenos e médios empreendimentos quebravam (BARROS, 2009). Ademais, não se pode deixar de mencionar que, nos termos de Massoni (2007, p. 27), “a globalização assinalou o declínio da atividade industrial e a ascensão do setor terciário da economia como marco de passagem da era industrial para a pós-industrial”. Esse período foi caracterizado, também, pelo aumento do desemprego, precarização das relações de laborais e crescimento do trabalho informal. As novas formas de organização do setor elevaram as concepções do trabalho individual, heterogêneo e fragmentado, ocasionando – do ponto de vista coletivo – problemas de coordenação, fragilizando dos laços grupais, dificultando a interação social e desarticulando o movimento sindical. Assim, a anterior “comunhão de interesses desaparece ante a atomização das atividades” (MASSONI, 2007, p. 29).

Consequentemente, essa nova conjuntura acarretou a fragilização da negociação coletiva, posto que o sindicato assumiu uma posição mais defensiva, lutando basicamente pela manutenção dos postos de emprego. Percebe-se um sindicato mais fraco e menos ávido a brigar pelos interesses de seus representados (NASCIMENTO, 2000). Nos dizeres de Melo (2007, p. 113):

É importante ressaltar que as mudanças na economia tornaram mais complexa a vida dos sindicatos, que não buscaram outras fontes de resistência além da “velha e corroída greve” – que em muitos casos, se mostra ineficaz e com resultados, no mínimo, desanimadores.

Não obstante, o sistema sindical brasileiro impulsionou a criação de diversas entidades, que muitas vezes surgem sem qualquer compromisso ou responsabilidade com a sua classe representada, configurando-se como verdadeiros sindicatos de fachada, também conhecidos como sindicatos amarelos.

Expressão utilizada na França e nos Estados Unidos, são os sindicatos espúrios, criados ou financiados pelos empresários, para fazer frente aos verdadeiros sindicatos e rivalizarem-se com eles na ação sindical. Nos

Estados Unidos também é usada a expressão sindicatos brancos. (NASCIMENTO, 2011, p. 1292).

Essas entidades, consequência da unicidade sindical, são alimentadas pela contribuição sindical obrigatória, assegurada pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 8^a, inciso IV²³ (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988, 2014).

Nos dizeres de Oliveira (apud CASTAN, 2008, p. 71) “a regra tem sido o abuso, a formação de sindicatos chamados de cartório, que nada fazem a não ser arrecadar para o deleite exclusivo da sua direção”.

Nesse sentido, estão os ensinamentos de Uriarte (1989, p. 39) ao expor que:

Há determinadas circunstâncias fáticas nas quais essas cláusulas [sindicais] podem produzir um efeito claramente anti-sindical ou, pelo menos, favorecer uma prática desleal ou um ato de ingerência: é o caso no qual se conjuga a existência de um sindicato não autêntico, não representativo, ou “amarelo” com a existência de cláusulas sindicais ou de um sistema de unidade obrigatória.

Seguindo a mesma linha aduz Kurosaka (2010, p. 10) “o sindicato único acaba por entrar em zona de conforto, pois recebe o imposto sindical sem a necessidade da retribuição em formato de benefícios aos associados”. E, nas palavras de Nascimento (2011, p. 1250):

A facilidade de fundar sindicatos permitiu que surgissem sindicatos sem expressão, nada representativos, alguns com propósitos de provocar cisões em categorias econômicas e profissionais, elevar a cobrança de categorias sindicais e confederativas como objetivo maior, não sendo desconhecidos nem mesmo casos de tentativas de venda de legendas sindicais.

É notório também que muitas entidades sindicais dificultam a sindicalização e a mobilização, objetivando impedir ou atrasar o surgimento de novas lideranças.

Também nesse sentido é o posicionamento de Boito Jr. (2002 apud MASSONI, 2007, p. 161):

A propalada virtude da unicidade sindical, que seria assegurar, segundo dizem os seus defensores, a unidade da organização sindical dos trabalhadores, na verdade estimula, associada à regalia das taxas sindicais

²³ Constituição Federal. Art. 8, IV - A assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

obrigatórias, uma próspera indústria da criação de sindicatos, fazendo do sindicalismo brasileiro um dos mais pulverizados do mundo.

Ocorre, algumas vezes, até o alinhamento de presidentes de sindicatos profissionais com a categoria econômica para perceber em troca algum tipo de vantagem pessoal, sobrepujando os interesses dos trabalhadores - caracterizando-se nos dizeres de Bessa e Wakabayashi (2013) como uma venda da força sindical. Condutas estas configuram-se como verdadeiras práticas antissindicais, posto que “o ato antissindical poderá ir além e abranger, por exemplo, até mesmo o tratamento de favor, atribuído pelo empregador a um dirigente, mas com conotação de suborno” (BARROS, 2009, p. 1293). Esses sindicatos surgem como a representação de vontade e aos poucos se transformam em uma representação de interesses privados.

Somado a tudo isso, a organização sindical brasileira fundada no sistema confederativo não consegue alcançar todas as regiões de modo uniforme. É notório que o Brasil possui um desenvolvimento regional bastante desigual, em determinadas regiões vê-se um movimento sindical de base que é forte e atuante e busca assegurar os direitos de sua categoria, contudo em outras partes menos desenvolvidas há muitas entidades que são criadas exclusivamente com vista no dinheiro da contribuição sindical.

É sabido que o modelo de organização sindical de um país influencia diretamente na celebração da negociação coletiva. E, consequência desse cenário de fragilidade das entidades sindicais apontado é a celebração de convenções e acordos coletivos em desrespeito a direitos mínimos dos trabalhadores, renunciando a normas, por exemplo, de saúde e segurança no trabalho. Nos dizeres de Bessa e Wakabayashi (2013, p. 18):

A maioria dos sindicatos do país não possui poder de barganha para fazer frente ao poder do capital e para conquistar melhores condições de trabalho por meio das negociações coletivas. Mas, ainda assim, os sindicatos insistem em celebrar instrumentos normativos que, por isso mesmo, são vazios e até mesmo prejudiciais ao trabalhador. As entidades sindicais teimam em utilizar essa prerrogativa concedida pelo Estado porque é muito interessante do ponto de vista econômico: arrecadam generosa verba por intermédio da estipulação de diversas contribuições.

Ademais, a falência das entidades sindicais é patente, e não de hoje, consequência de um modelo ultrapassado e que, muitas vezes, não representa seus associados da forma devida, mitigando o princípio da igualdade dos contratantes coletivos.

Ante o exposto, investiga-se a diante a possibilidade de reparação civil dos sindicatos e de seus dirigentes em razão da celebração de convenções coletivas em afronta a direitos sociais dos trabalhos posto que tal conduta configura-se como um abuso de direito sindical.

4.2 ABUSO DO DIREITO CONVENCIONAL E A RESPONSABILIZAÇÃO DAS ENTIDADES CONVENENTES

A principal função ou prerrogativa dos sindicatos é a da representação, que abrange a atuação judicial, a função assistencial, e principalmente a participação negocial, posto que esta irá influenciar diretamente nos contratos dos trabalhadores (CASTAN, 2008). Entretanto, os posicionamentos jurisprudências anteriormente expostos demonstram que o Poder Judiciário ainda não conseguiu proteger os trabalhadores de forma eficiente e célere frente a sindicatos que mitigam direitos fundamentais sociais no momento de celebração de convenções coletivas, “cunhados na tradição do peleguismo, inúmeros instrumentos normativos celebrados visam bem mais a regulação das contribuições a serem recebidas do que conquistas de melhores condições de trabalho e de remuneração ante a exploração da força de trabalho pelo capital” (BESSA; WAKABAYASHI, 2013, p.14).

Isso se dá, em parte, pelo já mencionado enfraquecimento do movimento sindical, pelo desvirtuamento dos objetivos das entidades, que muitas vezes se preocupam somente em aumentar a conta bancária de seus dirigentes – configurando-se como verdadeiros sindicatos de fachada –, e por outro lado pela falta de boa-fé no momento da pactuação coletiva.

A negociação coletiva funda-se na autonomia privada coletiva e “personifica a capacidade atribuída aos sujeitos coletivos trabalhistas para a produção de normas convencionais laborais, de natureza geral, abstrata, vinculante para os membros das categorias convenentes e garantida pela tutela executiva forçada estatal” (FERREIRA, 2011, p. 172). Contudo, a dita autonomia não pode significar sobreposição ao ordenamento jurídico do Estado, mas sim deve se enquadrar como um componente harmônico desta.

Ademais, faz-se mister pontuar que a negociação coletiva deve estar imbuída da boa-fé, posto que configura o padrão ético de lealdade e confiança essencial a validade de qualquer contratação. E, é assim porque ela – a boa-fé – permeia toda a estrutura do ordenamento jurídico, enquanto balizadora das relações humanas (CAVALIERI FILHO, 2009).

Nota-se, claramente, uma afronta à ética ao convencionar abrindo mão de direitos indisponíveis dos trabalhadores e repetindo cláusulas convencionais já declaradas nulas. Bem assim, nas palavras de Gabriela Fernandes (2007, p. 39):

Esse desfavorecimento da ética no plano das relações trabalhistas define, cada vez mais, a distância da realidade da luta de classes, colocando sempre as partes em polos realmente opostos, pois cada um passa a lutar por seus interesses individuais e não pelo interesse coletivo da categoria, como é certo que deve existir em uma negociação laboral.

Configura-se assim um abuso do direito sindical a celebração da negociação coletiva em afronta a direitos dos trabalhadores, posto que:

O abuso de representação poderá ocorrer em virtude de um desvio puro e simples aos deveres contratuais específicos da relação gestora, ou devido a um desvirtuamento real dos interesses do representado do fim visado com o negócio representativo. Nesse caso há um conflito de interesses, pode-se dizer que o ato de vontade não foi livre, porque o representante, ao determinar a sua vontade, deixou-se influenciar pela presença de um interesse estranho ao do representado. (CASTAN, 2008, 83)

É preciso ter mais responsabilidade no momento de negociar, vez que ela rege todo o sistema jurídico e se reflete sobre todos os atos das pessoas, sejam físicas ou jurídicas. A celebração de uma convenção coletiva deve estar balizada tanto pelas formalidades legais – já explanadas em capítulos anteriores – quanto pelos limites e princípios norteadores da negociação coletiva, e em especial do princípio da adequação setorial negociada.

Uma das alternativas que se mostra plausível e justa a fim de se coibir a celebração de convenções coletivas sobrepujando direitos dos trabalhadores é a responsabilização dos sindicatos e até mesmo dos seus dirigentes ante o exercício de conduta tão desvirtuada, tendo como fundamento a tese do abuso do direito sindical. Nesse sentido os ensinamentos de Nascimento:

As organizações sindicais, pelos excessos praticados no exercício das atividades inerentes à vida sindical e que tragam prejuízos resultantes de ações ilícitas ou caracterizadas pelo abuso de direito, sujeitam-se às reparações civis previstas no Código Civil. (apud CASTAN, 2008, p. 94).

Como dito, a recorrência de decisões favoráveis às ações anulatórias demonstra que os sindicatos não estão defendendo os direitos de seus associados de forma devida, concordando com acordos em total afronta a direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conforme já exposto o direito de celebrar convenções coletivas, lutando pelos direitos da sua classe, representa atualmente um dos principais direitos coletivos dos trabalhadores, contudo, como qualquer outro direito assegurado pelo nosso ordenamento jurídico, ele deve ser exercido de acordo com os seus fins sociais. E, conforme aduz o art. 9º da CLT²⁴ (BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, 2014) serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela Consolidação.

Ademais, nos termos do art. 187²⁵ c/c o art. 927²⁶, ambos do Código Civil (BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 2014), infere-se que comete ato ilícito aquele que, ao exercer um direito, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, sendo, então, obrigado a repará-lo. Para mais, o doutrinador Caio Mário (2007, v. 1, p. 672) ensina que “não se pode, na atualidade, admitir que o indivíduo conduza a utilização de seu direito até o ponto de transformá-lo em causa de prejuízo” – como vem ocorrendo em algumas negociações coletivas.

Desta forma, não há como se questionar que a atuação dos sindicatos – ultrapassando os limites da negociação coletiva – se configura como abuso de direito, posto que a fronteira da ilicitude é marcada pela violação de um dever jurídico (CAVALIERI FILHO, 2009) – o qual neste caso é a apropriada representação dos trabalhadores. Ora, os direitos coletivos trabalhistas estão aí para serem exercidos de forma legítima e justa, e não para utilizar-se deles de forma discricionária e em prol de interesses particulares.

É oportuno reassaltar que a responsabilização em questão não se configura como uma restrição à autonomia sindical, mas sim é uma garantia do seu exercício regular e preservação dos direitos dos trabalhadores. Conforme sustenta Cavalieri Filho (2009, p. 152), “o fundamento principal do abuso do direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evitar que o titular utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina”. Essa responsabilização civil terá escopo punitivo frente a organizações sindicais de fachada já existentes e caráter inibitório, a fim de evitar o surgimento de novos sindicatos espúrios.

²⁴ Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 9. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

²⁵ Código Civil. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

²⁶ Código Civil. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Desta forma, vê-se que é juridicamente possível a condenação dos sindicatos convenientes, seja o sindicato obreiro ou o patronal, caso eles insistam em reproduzir cláusulas convencionais em afronta aos direitos dos trabalhadores e também aquelas já declaradas nulas pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido foi o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no Processo nº TRT-RRPS-00601-2005-261-01-00-6²⁷.

E, o renomado doutrinador Caio Mário (2007, v. 1, p. 675) aduz ainda:

Não importa, na caracterização do uso ilícito do direito a deliberação de malfazer – *animus nocendi*. É suficiente determinar que, sem esta indagação extremamente subjetiva, abusa de seu direito aquele que leva o seu exercício ao extremo de convertê-lo em prejuízo para outrem sem vantagem para si mesmo. O propósito de causar dano não requer a apuração de intenção íntima do titular. Induz-se o abuso da circunstância de se servir dele o titular, excedendo manifestamente o seu fim econômico ou social, ou atentando contra a boa-fé ou os bons costumes.

Configura-se, assim, a responsabilidade decorrente do ato ilícito como objetiva, prescindindo da existência de culpa. Desta maneira, em uma possível ação indenizatória será necessário somente comprovar que o sindicato excedeu manifestamente o direito de convencionar, não sendo necessária a comprovação da culpa, ou intenção de dano, do seu dirigente. Como bem exposto, verificando-se, no caso concreto, a ocorrência de ato cometido em abuso de direito gera obrigação de reparar o dano e a declaração nulidade do ato ou negócio jurídico celebrado.

Ainda, há que se considerar válida a desconsideração da personalidade jurídica e a responsabilização pessoal dos diretores, nos termos do art. 50 do Código Civil (BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, 2014). O mencionado dispositivo determina que:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

²⁷ 1. TERCEIRIZAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. 2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SAÚDE DO TRABALHADOR. PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA. 1. O exercício de um direito não pode ser de tal forma livre que se configure em abuso. 2. Muito embora a Constituição da República efetivamente reconheça os instrumentos de negociação coletiva, o regramento relativo ao trabalho extraordinário visa à proteção da saúde do trabalhador. Trata-se, pois, de normas que buscam preservar a própria dignidade humana, mandamento da República, nos termos do artigo 1, inciso III. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2006).

Em sede jurisdicional, o trabalhador ou até mesmo o empregador – caso se sinta lesado com a má atuação sindical, posto que normalmente finda prejudicado quando as decisões judiciais declaram a nulidade de cláusula convencional – poderá entrar com ação individual contra o seu sindicato, pleiteando indenização fundada na tese do abuso do direito.

Por outro lado, será possível também ao Ministério Público do Trabalho pleitear, em sede de ação civil publica com fulcro no inciso IV do art. 1º da Lei nº 7.347/85²⁸ (BRASIL, de 24 de julho de 1985, 2014), responsabilização dos sindicatos ante o dano coletivo, visto que a ação em comento, na esfera trabalhista, é cabível quando se verificar ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo derivado da relação de trabalho, consubstanciando tal ação coletiva um meio de proteção dos direitos dos trabalhadores constitucionalmente garantidos.

Ante o exposto, conclui-se que a atuação lesiva dos sindicatos no momento da negociação coletiva não pode ficar irrepreendida, devendo ser combatida, seja na esfera individual ou na coletiva, frente a conduta caracterizada como um abuso do direito de convencionar, em total afronta a ordem de direitos fundamentais trabalhistas. A liberdade sindical é ampla, mas não irrestrita, devendo ser exercida dentro de suas funções elementares.

Percebe-se o declínio da atuação proativa das entidades sindicais e consequencia disto é celebração coletiva em confronto com interesses dos obreiros, e ante a este cenário a condenação judicial dos sindicatos e de seus dirigentes em reparação civil por ato em abuso do direito sindical afigura-se como uma das formas de coibir os sindicatos de fachada ou amarelos, somente interessados na contribuição sindical, da mesma maneira que refreia a atuação de pelegos, que vendem os interesses do Estado aos trabalhadores, bem como possui um caráter inibitório a atuações futuras em abuso de direito sindical.

²⁸ Lei nº 7.347/85. Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A celebração de convenções coletivas no Brasil teve seu início incipiente na Era Vargas, tendo, com o decorrer dos anos, galgado importância ante a necessidade de se adaptar a antiga e rígida regulação trabalhista às necessidades hodiernas dos operários.

Foi visto que o instrumento coletivo para ser válido atualmente deve estar fundado nos requisitos legais, como a legitimidade das partes, objeto lícito, prazo máximo de duração, depósito do texto no Ministério do Trabalho e Emprego, bem como atender ao princípio da boa-fé, e da lealdade dos contratantes, e principalmente o princípio da adequação setorial negociada.

Entretanto, os sindicatos dos trabalhadores e empregadores – entidades, em tese, responsáveis pela luta e defesa dos direitos dos representados – vêm, muitas vezes, celebrando convenções coletivas em benefício de seus dirigentes e esquecendo-se dos seus substituídos. E, salienta-se que o desrespeito a tais direitos pode acarretar a invalidade jurídica do instrumento normativo, tendo como meio adequado para pleitear a nulidade em questão a ação anulatória de cláusula convencional.

É notório na jurisprudência trabalhista brasileira que não são poucas as ações nas quais o Judiciário decreta a invalidade de determinado preceito contido em uma convenção coletiva, posto que desrespeita frontalmente direitos da categoria profissional, e até, em alguns casos, mitiga normas de saúde e segurança no trabalho, caracterizando-se como verdadeiros atos antissindicais. Todavia, não obstante as recorrentes decisões judiciais sobre a invalidade de determinadas cláusulas convencionais, alguns sindicatos – certos da impunidade – insistem em repeti-las em convenções coletivas posteriores, em uma clara postura de desrespeito ao Poder Judiciário, à sociedade e em especial aos seus trabalhadores.

A adequada proteção contra os mencionados atos antissindicais não pode limitar-se a proibição normativa, nem mesmo a simples declaração de nulidade de determinada norma coletiva, posto que – como amplamente demonstrado – não se configura suficiente para coibir a atuação desleal dos sindicatos de fachada. Nesta perspectiva, insere-se como válida e salutar responsabilização civil dos sindicatos e dos seus dirigentes ante a práticas claramente de agressão à todo o ordenamento jurídico.

Urge-se, pois, que o Ministério Público do Trabalho adote uma política ainda mais proativa na defesa dos trabalhadores pugnando pela reparação civil frente a “sindicatos de fachada” e a pelegos – o que não impede que o trabalhador ou o empregador (caso se sinta

lesado) pleiteie, individualmente, a reparação sofrida – e o Poder Judiciário passe a prolatar decisões que resgatem o poder repressivo e inibitório das decisões judiciais.

REFERÊNCIAS

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 2010.

BESSA, Cesar. WAKABAYASHI, Stephanie. **A venda da força sindical**. Revista do Direito Público, Londrina, v.8, n.3, p.33-54, set./dez.2013. Disponível em <
<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/16236>>. Acesso: 15 jan. 2014.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL, Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil: outorgada em 10 de novembro de 1937.

BRASIL, Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934.

BRASIL, Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brasil: outorgada em 25 de março de 1824.

BRASIL, Decreto n. 21.761, 23 de agosto de 1932. Institui a convenção coletiva de trabalho.

BRASIL, Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operárias e dá outras providências.

BRASIL, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL, Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.

BRASIL, Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil.

BRASIL, Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ação Anulatória n. 01179-2001-000-01-00-7. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Sindicato dos Trabalhadores em Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de Niterói e São Gonçalo e outro. Relator: Maria José Aguiar Teixeira Oliveira. Rio de Janeiro, 09 de janeiro de 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso de Revista no Procedimento Sumaríssimo. Recurso Ordinário no TRT-RRPS-00601-2005-261-01-00-6. Recorrente: Telemar Norte Leste S.A e outro. Recorrido: Júlio César Almeida da Silva Nunes e outros. Relator: Desembargador Marcos Cavalcante, 07 de junho de 2006.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário n. 02068-2009-047-03-00-7. Recorrente: Concrenor Indústria e Comercio Ltda. Recorrido: Valdenir Rodrigues da Silva. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 29 de abril de 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 2013800-70.2009.5.02.0000. Recorrente: Federação Das Indústrias do Estado de São Paulo e Outro. Recorrido: Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas do Estado de São Paulo - Sindhosp e Outros. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, 16 de agosto de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 103100-74.2009.5.04.0371. Recorrente: Sindicato dos Sapateiros de Sapiroanga e Região. Recorrido: Ministério Público do Trabalho da 4ª Região e outro. Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 07 de agosto de 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista 124900-03.2005.5.10.0802. Embargante: Ministério Público do Trabalho da 10ª Região. Embargado: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação Ambiental e Pública do Estado do Tocantins – SINTECAP e outro. Relator: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 03 de dezembro de 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 78340-43.2001.5.12.0040. Agravante: Abelardo Garcia. Agravado: Pluma Conforto e Turismo S.A. Relator Juiz Convocado: Roberto Pessoa. Brasília, 07 de maio de 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 49000-29.2007.5.17.0000. Recorrente: Sindicatos dos Empregados no Comércio no Estado do Espírito Santo - SINDICOMERCIÁRIOS/ES. Recorrido: Ministério Público do Trabalho da 17ª Região. Relator: Ministro Fernando Eizo Ono, 19 de março de 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 2028500-90.2005.5.02.0000. Recorrente: Asfer - Associação dos Ferroviários da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de São Paulo e outros. Relator Ministro: Fernando Eizo Ono. Brasília, 05 de dezembro de 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 19700-68.2002.5.18.0000. Recorrente: Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Estado De Goiás – SECOM e outro. Recorrido: Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Estado de Goiás – SINCOVAGA. Relator Ministro: Milton de Moura França. Brasília, 01 de setembro de 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 00693.2002.000.12.00.5. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 8ª Região. Recorrido: Banco Do Estado De Santa Catarina S.A. – BESC e outro. Rel. designado Min. Ronaldo Leal. Brasília, 17 de maio de 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 629180-06.2000.5.11.5555. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 11ª Região. Recorrido: Sindicatos dos Trabalhadores de Transporte de Cargas Secas e Molhadas, Distribuidoras de

Bebida em Geral, Gás, Petróleo e Seus Derivados e veículos Automotores de Duas Rodas e Similares. Relator: Ministro Francisco Fausto, 23 de março de 2001.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 620335-03.1999.5.08.5555. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 8ª Região. Recorrido: Sindicatos dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Produtos Farmacêuticos de Belém e Ananindeua e outro. Relator Juiz Convocado: Márcio Ribeiro do Valle, 15 de setembro de 2000.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Resolução Administrativa n. 1295, de 24 de abril de 2008.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. Editada em 03.03.1988. Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Seção de Dissídios Coletivos. Orientação Jurisprudencial nº 13. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA. "QUORUM" DE VALIDADE. ART. 612 DA CLT. Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do "quorum" estabelecido no art. 612 da CLT. Inserida em 27.03.1998. Cancelada - DJ 24.11.2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Orientação Jurisprudencial nº 21. ILEGITIMIDADE "AD CAUSAM" DO SINDICATO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TOTAL DE ASSOCIADOS DA ENTIDADE SINDICAL. INSUFICIÊNCIA DE "QUORUM" (ART. 612 DA CLT). Inserida em 25.05.1998. Cancelada - DJ 02.12.2003.

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

CARVALHO, Ana Paula Fernandes. **O princípio adequação setorial negociada em julgados do Tribunal Superior do Trabalho**. 115 f. Monografia (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em <http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/3496/1/2011_AnaPaulaFernandesdeCarvalho.pdf>. Acesso: 4 set. 2012.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Curso de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

CHOHFI, Marcelo Chaim; CHOHFI, Thiago. **Os prejuízos sociais da desvalorização das negociações coletivas. Cadernos de Direito.** Vol. 10. Nº 19. Piracicaba. 2010. ISSN: 2238-1228. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/direito/article/view/194>>. Acesso: 8 set. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIDIER JR., Fredie. ZANETI JR., Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo.** v. 4. 7ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

FERREIRA, Dâmares. **O poder normativo dos sindicatos e a promoção da igualdade de oportunidades por meio das ações afirmativas.** Tese apresentada para obtenção de título de Doutorado em Direito Constitucional. PUC-SP. 2011. Disponível em <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=12664>. Acesso: 27 fev. 2014.

KUROSAKA, Rafael. **Liberdade Sindical e sistemas de organização sindical.** Dissertação. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Centro de Pós-graduação *Latu Sensu*: Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, 2010. Disponível em <<http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/V%20MOSTRA%20DE%20PRODUO%20CIENTIFICA/DIREITO/27-.PDF>>. Acesso: 28 dez. 2013.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 2010.

_____. **Ministério Público do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Prática.** São Paulo: LTr, 2006. 3. ed.

LIMA, Marla Beatriz Miguel de Souza. **Ação anulatória de cláusula: uma visão sobre o instituto e o impacto sobre os dissídios individuais de trabalho.** In: Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/14078/008_limamarlabeatrizmigueldeSouza.pdf?sequence=1>. Acesso: 18 set. 2013.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Código de Processo Civil Comentado.** 3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho.** 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical.** São Paulo: Ltr, 2007.

MELO, João Alfredo Costa de Campos. **As novas ações coletivas frente à crise do modelo sindical corporativista: sindicalismo cidadão e fusão de sindicatos.** Tese de doutorado. São Carlos: UFSCar, 2007. Disponível em <http://www.bdt.d.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado/tde_arquivos/6/TDE-2007-11-19T09:06:17Z-1614/Publico/TeseJACCM.pdf>. Acesso: 03 jan. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT**. Revista LTr: São Paulo, vol. 65, nº 12. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22970-22972-1-PB.pdf>>. Acesso: 18 set. 2013.

NASCIMENTO, Thelma Suely Borba do. **Novas tendências do sindicalismo face as mudanças nas relações de trabalho**. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública para a obtenção do grau de mestre em Administração Pública. 2000. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3378/000303144.pdf?sequence=1>>. Acesso: 30 jan. 2014.

NERY JR., Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código civil comentado**. 7. ed. São Paulo: RT, 2009.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Ação civil pública trabalhista com pedido constitutivo negativo (declaração de nulidade)**. 2013. Disponível em <<http://www.slideshare.net/AlbertoOliveira4/ao-civil-pblica-com-pedido-constitutivo-negativo-declarao-de-nulidade>>. Acesso: 21 jan. 2014.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas Coletivas**. 2. ed. São Paulo, LTr, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Ação anulatória de cláusulas convencionais e as associações sem caráter sindical**. 2006? Disponível em <<http://www.lacier.com.br/artigos/periodicos/Acao%20Anulatoria%20de%20Normas%20Convencionais.pdf>>. Acesso: 6 dez. 2013.

SILVA, Elisa Maria Nunes de. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. 2010. Disponível em <http://www.rkladvocacia.com/arquivos/artigos/art_srt_arquivo20100901133413.pdf>. Acesso: 10 set. 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TANABE, Maurício Mitsuru. **A Negociação Coletiva na Resolução de Conflitos Trabalhistas**. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4017/mtanabe.pdf?sequence=1>>. Acesso: 15 nov. 2013.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Tradução: Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.