

A AÇÃO ANULATÓRIA DE CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

THE ANNULMENT ACTION OF A COLLECTIVE AGREEMENT AND COLLECTIVE AGREEMENT IN THE JURISPRUDENCE OF THE SUPERIOR LABOR COURT

Ivan Simões Garcia*

Rodolpho César Aquilino Bacchi**

RESUMO: Trata-se de artigo que aborda a ação anulatória de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O presente estudo aborda, inicialmente, a questão envolvendo a legitimidade ativa para a propositura da ação anulatória. Em seguida, analisa a ação anulatória e as recentes mudanças da Lei nº 13.467/2017. A ação anulatória representa importante instrumento judicial para fiscalização da validade das normas coletivas editadas pelos entes negociais, evitando-se, notadamente, malferimento aos direitos dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Ação Anulatória. Norma Coletiva. Invalidez.

ABSTRACT: This article addresses the action for annulment in accordance with the jurisprudence of the Superior Labor Court. This study initially addresses the issue involving the active legitimacy of bringing an annulment action. Then, it analyzes the annulment action and the recent changes in Law no. 13,467/2017. The annulment action represents an important judicial instrument for inspecting the validity of collective norms issued by the negotiating entities, notably avoiding harm to the workers' rights.

KEYWORDS: Annulment Action. Collective Standard. Invalidity.

1 – Introdução

A Constituição Federal de 1988 reconheceu expressamente no art. 7º, XXVI, as convenções e acordos coletivos, sendo certo que estas se afiguram fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.

* *Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP; doutor em Filosofia pela UFRJ; mestre em Direito Constitucional e Teoria do Estado pela PUC-Rio; professor adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).*

** *Mestrando em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ); especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis; professor nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ); membro da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB).*

Contudo, tem-se que em muitos casos as normas coletivas podem estar eivadas de nulidades, seja sob o aspecto formal (não atendimento ao quórum de aprovação, ausência de publicidade na convocação, etc.)¹, seja pelo aspecto material (desrespeito a direitos indisponíveis como a garantia provisória de emprego, etc.)², dando azo à propositura da chamada ação anulatória convenção coletiva e acordo coletivo. Trata-se de ação que possui fundamento legal nos arts. 8º, § 3º, da CLT, 104 e 166 do Código Civil, mas que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem sendo crucial para o seu desenvolvimento.

A partir disso, surge o objeto do presente estudo, qual seja o instituto da ação anulatória de convenção coletiva e acordo coletivo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Desenvolveremos o presente estudo, realizando, inicialmente, uma análise da legitimidade para a propositura da ação anulatória e, posteriormente, efetuaremos uma análise das modificações trazidas no tema pela Lei nº 13.467/2017, para, em seguida, realizarmos um estudo do tema à luz da jurisprudência do TST, por meio da análise de alguns casos concretos. Logo após, apresentaremos nossas ponderações, conclusões acerca da ação anulatória de convenção coletiva e acordo coletivo.

2 – A legitimidade para propositura da ação anulatória

A ação anulatória é de competência originária do Tribunal Regional do Trabalho, cuja legitimidade pertence ao Ministério Público do Trabalho (art.

1 Nesse aspecto, mencione-se o seguinte precedente no qual houve a anulação de norma coletiva ante a ausência na realização de assembleia geral, a teor do art. 612 da CLT: “RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VÍCIO FORMAL. NULIDADE. O art. 612 da CLT estabelece que ‘os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, por deliberação de assembleia 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)’. No caso, não há qualquer registro da realização de reunião especificamente convocada para discutir e aprovar os termos da convenção coletiva de trabalho impugnada. Acrescente-se que, conforme apontado nas contrarrazões apresentadas pela recorrida, de fato, a convenção coletiva de trabalho foi subscrita por pessoa que não recebeu a outorga de poderes específicos para praticar o ato. Desse modo, por todos os aspectos, forçoso reconhecer que houve vício formal capaz de macular o instrumento coletivo a ponto de ser declarado inválido. Correta a decisão da Corte regional, resguardadas as situações estabelecidas. Recurso ordinário a que se nega provimento” (TST, RO 0010525-13.2015.5.03.0000, Relª Minª Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 17.02.2017).

2 MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 254-255.

83, IV, da LC nº 75/93), segundo afirma a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho³.

No entanto, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, por meio da sua Seção de Dissídios Coletivos (SDC)⁴, vem reconhecendo, excepcionalmente, a legitimidade dos sindicatos representantes das categorias econômicas ou profissionais, que não subscreveram a norma coletiva, mas que se sintam prejudicados em sua esfera jurídica em decorrência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho firmados, ou em relação aos entes sindicais subscreventes – ou às empresas signatárias, no caso de acordo coletivo de trabalho –, quando demonstrado vício de vontade ou mesmo qualquer uma das irregularidades previstas no art. 166 do Código Civil⁵.

-
- 3 Criticando o posicionamento de que a legitimidade para propositura da ação anulatória seria exclusiva do Ministério Público do Trabalho é a doutrina de Raimundo Simão de Melo (p. 267-268): “O posicionamento que restringe a legitimidade para ajuizar ação anulatória exclusivamente ao Ministério Público do Trabalho desafia o princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário (inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal). (...) Portanto, os legitimados ativos, para o caso da ação anulatória (de nulidade) de que estamos a tratar, podem ser, por exemplo: a) Ministério Público do Trabalho; b) as partes convenientes (sujeitos da negociação coletiva que culminou com a assinatura do instrumento normativo); c) as empresas signatárias do instrumento inquinado de inválido; d) por exceção, os trabalhadores, quando atuarem em coalizão; e e) uma associação não sindical”.
- 4 “RECURSO ORDINÁRIO EM AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, AJUIZADA POR ENTE ASSOCIATIVO. ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. Nos termos do art. 83, III e IV, da Lei Complementar nº 75/93, compete ao Ministério Público do Trabalho o ajuizamento de ações anulatórias de cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Esta Seção Especializada, também em observância às disposições contidas no art. 8º, III, da Constituição Federal, entende que, excepcionalmente, essa competência se estende aos entes sindicais subscreventes do instrumento pactuado – ou empresas, no caso de acordo coletivo de trabalho –, quando demonstrado vício de vontade ou alguma das irregularidades descritas no art. 166 do Código Civil, ou aos sindicatos representantes das categorias econômicas e/ou profissionais, que não subscreveram a norma coletiva, mas que se sintam prejudicados em sua esfera jurídica, em decorrência do instrumento pactuado. Nesse contexto, não há como considerar a legitimidade das associações de entidades patronais e/ou profissionais para ajuizarem ação na qual pretendem obter a declaração de nulidade, ainda que parcial, de cláusulas constantes de convenção coletiva de trabalho, firmadas por entidades sindicais que representam os segmentos profissional e econômico. Precedentes. Mantém-se, pois, a decisão regional que acolheu a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* e extinguiu o processo sem resolução de mérito, decisão que vai ao encontro da jurisprudência tranquila desta Seção Especializada. Recurso ordinário conhecido e não provido.” (TST, RO 40-06.2019.5.14.0000, Relª Minª Dora Maria da Costa, SDC, DEJT 19.06.2020)
- 5 Mauro Schiavi sustenta, no entanto, que todas as pessoas que sofrem os efeitos da norma coletiva têm legitimidade para postular sua anulação:
Podem propor a ação anulatória de cláusulas convencionais, a nosso ver, as partes que firmaram o instrumento normativo coletivo, os empregados e empregadores individualmente e o Ministério Público. (In: *Manual de direito processual do trabalho*: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017, IN nº 41/2018 do TST e a Lei da Liberdade Econômica – Lei nº 13.874/2019. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 1.597).

Destaca-se que ainda que o Tribunal Superior do Trabalho sustenta que o membro de uma categoria, profissional ou econômica, não possui legitimidade para postular, em ação anulatória, a declaração de nulidade, formal ou material, total ou parcial, de normas constantes de acordo ou convenção coletivos de trabalho⁶.

3 – A Ação Anulatória e as mudanças da Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 (chamada de Reforma Trabalhista) trouxe importantes alterações no texto consolidado, especialmente quanto às normas coletivas.

Inicialmente, destaca-se a edição dos arts. 611-A e 611-B da CLT, tratando, respectivamente, acerca dos objetos lícito e ilícito da negociação coletiva. Nesse aspecto, é importante esclarecer que os direitos mencionados nos incisos do art. 611-B não poderão ser reduzidos por meio de negociação coletiva, sob pena de ser possível a propositura de ação anulatória, mas também outros direitos, tais como aqueles reconhecidos em normas internacionais, as quais lhes são atribuídas à natureza de norma supralegal⁷ também podem dar ensejo à propositura da dita ação.

Por outro lado, tem-se o art. 611-A, § 5º, da CLT, que prevê que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

6 Nesse sentido, é o seguinte precedente: “AÇÃO ANULATÓRIA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PROPOSTA POR EMPRESA. ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A jurisprudência desta SDC posiciona-se no sentido de que a legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória de convenção coletiva de trabalho (ou acordo coletivo) está adstrita, essencialmente, ao Ministério Público do Trabalho, consoante previsão legal (art. 83, IV, da LC nº 75/93), e, excepcionalmente, aos sindicatos convenentes e à empresa signatária (no caso de acordo coletivo de trabalho), *quando demonstrado vício de vontade* ou alguma das hipóteses do art. 166 do CCB. Não obstante, a empresa, de forma individual, não é parte legítima para ajuizar ação anulatória visando à declaração da nulidade de cláusulas constantes em convenção coletiva de trabalho, em face da natureza dos direitos envolvidos – direitos coletivos da categoria. Processo extinto sem resolução de mérito” (AACC 8401-70.2017.5.00.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 29.08.2017).

7 Na data de 3 de dezembro de 2008, nos autos do RE 466.343/SP, no qual se questionava a impossibilidade da prisão civil pela aplicação do Pacto de San José, o Ministro Celso de Mello votou no sentido reconhecer o *status* de normas constitucionais àquelas oriundas de tratados de direitos humanos. Contudo, a maioria dos Ministros não acompanhou tal posição, seguindo o voto-vista do Ministro Gilmar Mendes, que se posicionou no sentido de reconhecer o *status* de *supralegalidade*, ou seja, abaixo da Constituição Federal, mas acima da legislação infraconstitucional, das normas dos tratados de direitos humanos. (Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=101377&caixaBusca=N>. Acesso em: 13 abr. 2021).

Ocorre, porém, que a grande inovação legislativa e que afeta diretamente a propositura da ação anulatória é o art. 611-A, § 1º, da CLT, que descreve que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º dessa Consolidação. Nesse sentido, o referido dispositivo prevê que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará, exclusivamente, a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O art. 104 do Código Civil, que dispõe que a validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei.

A partir disso, deve-se analisar a validade da negociação coletiva, por meio da ação anulatória, sob o prisma de seu objeto (se lícito ou ilícito), na forma do art. 104, I, do CC, bem como em relação a sua forma, a teor do art. 104, III, do CC, sendo possível afirmar que as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 não desprestigiaram a importante atuação da Justiça do Trabalho no controle de validade das normas coletivas⁸.

8 Importante mencionar a perfeita crítica realizada pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado:

“Ora, o fato de o novo § 3º do art. 8º da CLT acentuar a observância, no exame judicial das ACTs e dos CCTs, dos elementos essenciais do negócio jurídico que estão arrolados no art. 104 do Código Civil de 2002 (agente capaz: art. 104, I; objeto lícito, possível, determinado ou determinável: art. 104, II; forma prescrita ou não defesa em lei: art. 104, III), balizando essa atuação judicial pelo ‘princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva’, não deve, é claro, conduzir a conclusões interpretativas toscas.

Evidentemente que não cabe a conclusão de que o novo preceito legal permitiu a instauração no País, por intermédio da negociação coletiva trabalhista, de urna ordem jurídica anômala, anti-humanista e antissocial, que faça da Constituição da República, das normas internacionais imperativas no Brasil e das normas federais também imperativas uma anômala tabula rasa em desfavor da pessoa humana que viva de seu trabalho empregatício na economia e na sociedade brasileiras. Sendo evidente o caráter absurdo dessa eventual leitura do texto normativo, não pode ser essa a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do mencionado novo dispositivo da CLT.

Aqui também – tal como verificado na análise de diversos outros dispositivos encartados na CLT pela Lei da Reforma Trabalhista –, a conclusão interpretativa não pode ser primitiva, tosca, absurda. Nesse quadro, a interpretação racional, lógica, sistemática e teleológica do novo § 3º do art. 8º da Consolidação é no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao examinar os preceitos constantes dos diplomas coletivos negociados (convenções coletivas e/ou acordos coletivos do trabalho), deve compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heterônoma estatal que é cumprido pela negociação coletiva trabalhista, respeitando, de maneira geral, os seus dispositivos celebrados.” (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 278-279)

Ressalte-se, ainda, que na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito, nos termos do art. 611-A, § 4º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

4 – Estudos de casos envolvendo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Analisaremos a seguir a ação anulatória de convenção coletiva e acordo coletivo na jurisprudência do TST por meio do estudo de alguns casos importantes.

O primeiro caso a ser analisado é o Recurso Ordinário nº 213-66.2017.5.08.0000 versando, em síntese, acerca da validade de cláusula de norma coletiva (Cláusula Trigésima Sexta) de um acordo coletivo de trabalho, com vigência para o período 2016/2017, a qual determinava que “para justificativa da ausência ao serviço por motivo de doença, se a EMPRESA ACORDANTE não contar com serviço médico-odontológico próprio, esta aceitará como válidos, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e odontólogos credenciados pelo sindicato da classe, INSS ou SUS, desde que conste o CID da doença”. Em outras palavras, somente seriam aceitos os atestados médicos nos quais constam a divulgação acerca de informações acerca do estado de saúde, por meio da aposição do CID da doença.

Nesse julgamento, a Seção Especializada em Dissídio Coletivos (SDC) do TST⁹ entendeu, por maioria, que se aplicam o Código de Ética Médica (art.

9 Anteriormente, a Seção em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho havia decidido em sentido contrário, declarando a validade de cláusula de norma coletiva na qual exigia dos atestados médicos a apresentação de CID, podendo-se destacar o seguinte precedente: “RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. MOTORISTAS. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DOS INSTRUMENTOS NEGOCIAIS AUTÔNOMOS, FIRMADOS NO DECORRER DA AÇÃO. (...) 3. CLÁUSULAS 18 DA CCT 2015/2016 (CATEGORIA DO FRETAMENTO) E 36 DO ACT 2015/2016 (SETOR URBANO VOTORANTIM) – ATESTADOS MÉDICOS. EXIGÊNCIA DE COLOCAÇÃO DO CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS). Esta Seção Especializada decidiu no julgamento do Recurso Ordinário em Ação Anulatória 480-32.2014.5.12.0000 (j. 14.12.2015, Red. Desig. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 04.03.2016) que a cláusula convencionada, de igual teor à que ora se examina, e que expressamente exigia a menção ao CID, foi mantida ao fundamento de que ‘a necessidade de conhecimento da espécie de moléstia diz respeito justamente a saber se ela inviabiliza a modalidade laboral na qual se ativa o empregado, inexistindo violação constitucional a respeito’. Restou assente, também, que ‘não se pode anular cláusula firmada com a tutela sindical dos trabalhadores, com base em Resolução de conselho regulador de profissão, que não é lei, e em dispositivo constitucional de caráter genérico, garantidor do direito à intimidade, quando essa garantia constitucional deve ser aplicada de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, já que o direito à intimidade não é absoluto’. Nesse contexto, dá-se provimento ao recurso, para declarar a validade

73)¹⁰ e a Resolução nº 1.658/02 (art. 3º)¹¹ que dispõem ser vedado ao médico revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente.

Pontue-se, ainda, que, segundo SDC do Tribunal Superior do Trabalho, a exigência do diagnóstico codificado nos atestados médicos, estabelecida por norma coletiva, ao obrigar o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada afronta o art. 5º, X, da Constituição Federal, que garante a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada das pessoas, mandamento que projeta seus efeitos também para as relações de trabalho, tendo, por consequência, declarado a nulidade da cláusula trigésima sexta da norma coletiva.

O segundo caso o qual efetuaremos um breve estudo envolve o Recurso Ordinário nº 699-17.2018.5.08.0000, envolvendo ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho visando à declaração de nulidade da Cláusula Vigésima Nona de um acordo coletivo de trabalho firmado entre um supermercado e o sindicato obreiro no ramo do comércio.

das Cláusulas 18 da CCT 2015/2016 e 36 do ACT 2015/2016, com a seguinte redação: ‘ATESTADOS MÉDICOS – A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá todos os atestados médicos e odontológicos, desde que contenham o CID da doença e o CRM do médico’” (RO 6126-68.2016.5.15.0000, j. 13.03.2017, Relª Minª Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 17.03.2017).

10 É vedado ao médico:

“Art. 73. Revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente.

Parágrafo único. Permanece essa proibição: a) mesmo que o fato seja de conhecimento público ou o paciente tenha falecido; b) quando de seu depoimento como testemunha (nessa hipótese, o médico comparecerá perante a autoridade e declarará seu impedimento); c) na investigação de suspeita de crime, o médico estará impedido de revelar segredo que possa expor o paciente a processo penal.” (BRASIL. Conselho Federal de Medicina. *Código de Ética Médica*. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021)

11 “Art. 3º Na elaboração do atestado médico, o médico assistente observará os seguintes procedimentos: I – especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente; II – estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente; III – registrar os dados de maneira legível; IV – identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina. Parágrafo único. Quando o atestado for solicitado pelo paciente ou seu representante legal para fins de perícia médica deverá observar: I – o diagnóstico; II – os resultados dos exames complementares; III – a conduta terapêutica; IV – o prognóstico; V – as consequências à saúde do paciente; VI – o provável tempo de repouso estimado necessário para a sua recuperação, que complementará o parecer fundamentado do médico perito, a quem cabe legalmente a decisão do benefício previdenciário, tais como: aposentadoria, invalidez definitiva, readaptação; VII – registrar os dados de maneira legível; VIII – identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina.” (BRASIL. Conselho Federal de Medicina. *Resolução CFM nº 1.658/02*. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2002/1658>. Acesso em: 13 abr. 2021)

DOCTRINA

A SDC, por maioria, entendeu que a cláusula do acordo coletivo que prescreve que “a empresa arcará com o pagamento mensal do valor correspondente a 0,5% (meio por cento) sobre a folha salarial líquida de contribuição, para atendimento médico e odontológico, o que será repassado à entidade sindical até o décimo dia útil de cada mês subsequente ao vencido” afigura-se inválida, malgrado o texto constitucional consagre a liberdade sindical (art. 8º, I, da CRFB), os instrumentos coletivos (convenção coletiva e acordo coletivo) não podem trazer em bojo cláusulas que revelem a intervenção patronal na sustentação econômica do sindicato, de forma direta e indireta, afrontando o princípio da autonomia sindical, ínsito no art. 8º, III, da Constituição Federal, e contrariando as disposições constantes do art. 2º da Convenção nº 98 da OIT. Por tais fundamentos, declarou a nulidade da Cláusula Vigésima Nona do acordo coletivo firmado entre o sindicato e a empresa.

O último caso a ser analisado envolve o Recurso Ordinário 147-23.2016.5.08.0000, oriundo da ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual se pretendeu a nulidade da Cláusula Décima Sexta da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016, que dispõe que “serão estornadas comissões sobre vendas não efetivadas em virtude de o primeiro pagamento ser efetuado com cheques sem fundo ou em função da desistência da venda do produto que ensejou a comissão”.

O art. 466 da CLT preleciona que o pagamento das comissões somente é exigível depois de ultimada a transação.

A partir disso, segundo a SDC, o Tribunal Superior do Trabalho, ao interpretar o referido dispositivo celetista, consolidou o entendimento no sentido que a expressão “*ultimada a transação*” se refere ao momento em que o negócio é efetivado e não àquele em que há o cumprimento das obrigações decorrentes desse negócio jurídico.

Desse modo, considera-se ultimada a transação quando aceita pelo comprador nos termos em que lhe foi proposta, sendo, portanto, irrelevante ulterior inadimplemento contratual ou desistência do negócio. Tal entendimento encontra-se em harmonia com o princípio da alteridade, que coloca os riscos concernentes aos negócios efetuados em nome do empregador sob ônus deste (art. 2º, *caput*, da CLT).

Ressalte-se, ainda, que a situação prevista no art. 7º da Lei nº 3.207/57 deve ser interpretada estritamente, ou seja, somente a insolvência do adquirente e não o mero inadimplemento da obrigação é que autoriza o estorno mencionado pela lei especial.

Ademais, o Precedente Normativo nº 14 desta SDC dispõe que “proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa”.

No caso, verifica-se que a norma coletiva firmada para o desconto das comissões decorrentes de cheques sem fundos não abarca a situação de o empregado não observar as resoluções da empresa para o recebimento do título, havendo o estorno da parcela puramente sob a condição de insuficiência de fundos, o que se afigura ilícito, estando, portanto, a cláusula eivada de nulidade, o que restou reconhecido pela SDC¹².

5 – Conclusão

A ação anulatória representa importante mecanismo de análise da validade das normas coletivas, tanto sob o aspecto formal quanto pelo aspecto material pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, evitando-se, assim, a ocorrência de abusos e prejuízos à classe trabalhadora, ou, ainda, a existência de intervenção (ainda que indireta) pelo empregador na vida dos sindicatos.

Nesse diapasão, tem-se que a inclusão do § 3º no art. 8º da CLT e dos arts. 611-A e 611-B no texto consolidado pela Lei nº 13.467/2017 não afasta a importância desta ação, até porque os objetos ilícitos da negociação coletiva não se resumem àqueles descritos no art. 611-B da CLT, podendo-se destacar, como visto, a inserção de cláusula prevendo o estorno de comissões sobre vendas não efetivadas em virtude de o primeiro pagamento ser efetuado com cheques sem fundo ou em função da desistência da venda do produto que ensejou a comissão.

12 Acrescente-se, ainda, que as Turmas do TST vêm entendendo pela invalidade do estorno de comissões pagas ao vendedor nos casos em que houve o cancelamento da compra ou inadimplemento por parte do cliente:

“RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. RECURSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) CLIENTES INADIMPLENTES. ESTORNO DE COMISSÕES SOBRE AS VENDAS. DESCONTOS INDEVIDOS. A jurisprudência firmada no âmbito deste Tribunal entende não ser cabível o estorno de comissões pagas ao vendedor nos casos em que houve o cancelamento da compra ou inadimplemento por parte do cliente, em respeito ao princípio da alteridade, insculpido no art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema.” (RR 844-75.2010.5.09.0663, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, j. 16.05.2018, 1ª Turma, DEJT 18.05.2018)

“(…) III – RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMADOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – (...) COMISSÕES. DESCONTOS. CANCELAMENTO DA VENDA PELO CLIENTE OU INADIMPLÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. O posicionamento desta Corte firmou-se no sentido de que não cabe estorno de comissões pagas ao vendedor nos casos de cancelamento da compra pelo cliente ou de sua inadimplência, em respeito ao princípio da alteridade (art. 2º da CLT). Recurso de revista não conhecido.” (ARR 1713-72.2013.5.09.0068, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 26.06.18, 8ª Turma, DEJT 29.06.2018)

DOCTRINA

De outra volta, a ação anulatória no âmbito da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho permitiu, em grau de recurso ordinário, discutir tema deveras importante para o Direito do Trabalho, e, em especial, para a Gestão em Recursos Humanos que é a possibilidade ou não de o empregador aceitar os atestados médicos nos quais constam a divulgação acerca de informações acerca do estado de saúde, por meio da aposição do CID da doença.

Dessa forma, tem-se que a ação anulatória consolida a importância da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, para o desenvolvimento do Direito do Trabalho pátrio, em especial nos temas que afetam diretamente as relações de trabalho.

6 – Referências bibliográficas

BERNARDES, Felipe. *Manual de processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. *Código de Ética Médica*. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. *Resolução CFM nº 1.658/02*. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2002/1658>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=101377&caixaBusca=N>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRUXEL, Charles da Costa. *Reforma trabalhista (Lei 13.467/2017): análise do litisconsórcio (des)necessário para fins de anulação de cláusula coletiva (art. 611-A, § 5º)*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81061/reforma-trabalhista-lei-13-467-2017-analise-do-litisconsorcio-des-necessario-para-fins-de-anulacao-de-clausula-coletiva-art-611-a-5>. Acesso em: 13 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017, IN nº 41/2018 do TST e a Lei da Liberdade Econômica – Lei nº 13.874/2019*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

Recebido em: 18/10/2021

Aprovado em: 05/11/2021