



# A legitimação para o afastamento da aplicação de instrumentos coletivos de trabalho

Marcelo Vieira Pires<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo avaliar a legitimidade para a propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais e também a ação individual para afastar a aplicabilidade do referido instrumento. Será tratada a questão da natureza jurídica do documento em questão, bem como os meios judiciais de questionamento para avaliar se o integrante da categoria econômica ou profissional é legitimado para propor ação que vise a anulação da convenção coletiva perante todos os representados. Ao final, estudaremos, também a possibilidade de ação que apenas declare a desobrigação

individual do membro da categoria de cumprir o instrumento atacado, em razão de supostos vícios formais ou materiais.

**Palavras-chave:** Negociação coletiva. Convenção. Acordo. Nulidade. Categoria.

## INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho é marcado essencialmente pelas relações entre os entes coletivos (seja a relação entre sindicatos ou entre sindicatos e empresas), partes atuantes das negociações coletivas que estabelecerão condições especiais de trabalho no âmbito

---

<sup>1</sup>Advogado. Graduado pela Faculdade de Direito Padre Arnaldo Janssen.

de suas representações. Dessas negociações resultarão a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. No presente trabalho analisaremos as posições doutrinárias a respeito da natureza jurídica das convenções e acordos coletivos de trabalho. Em seguida, estudaremos a ação anulatória de cláusulas convencionais, sobretudo o tema da legitimidade ativa. Após, será tratada a possibilidade de ajuizamento de ação individual que tenha como pedido a ineficácia do instrumento coletivo negociado, com efeito restrito apenas ao membro da categoria que se insurge contra a norma coletiva. Ao concluir, será realizado um apanhado a respeito do que foi exposto, sistematizando as ideias apresentadas no presente estudo.

### Natureza jurídica da convenção e do acordo coletivo de trabalho

O conceito legal de convenção é extraído do caput do art. 611 da CLT:

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. (BRASIL, 1943).

O acordo coletivo é tratado no §1º do

artigo citado:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943)

Trata-se, portanto, de documento que possui normas genéricas reguladoras de todas as relações de trabalho das categorias representadas na negociação. Há certa discussão a respeito da natureza jurídica dos instrumentos coletivos. Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2014),

### Há certa discussão a respeito da natureza jurídica dos instrumentos coletivos (...)

didaticamente, classifica as diferentes teorias da seguinte forma:

Teorias civis: teoria do mandato; teoria da gestão de negócios ou quase contrato; teoria da estipulação em favor de terceiro; teoria da personalidade moral fictícia; teoria da representação legal.

Teorias mistas: teoria do pacto social; teoria da solidariedade necessária; teoria do uso e costume industrial.

Teorias jurídico-estatal, normativa ou regulamentar: teoria da instituição corporativa; teoria regulamentar; teoria da lei delegada; ato ou contrato-regra;

A jurista afirma que a teoria mais aceita é a do ato ou contrato-regra.

Ao explicar a teoria, José Cairo Jr. (CAIRO JÚNIOR, 2018, p. 1284), embora denomine a teoria de híbrida<sup>2</sup>, leciona:

na verdade, o instrumento normativo assemelha-se a um contrato em sua formação, pois nasce de um encontro de vontades. Na sua ausência, todavia, a convenção e o acordo coletivo têm natureza de norma, pois estabelecem condições de trabalho gerais e abstratas, que devem ser seguidas por todos aqueles representados pelos sindicatos que firmaram o ajuste coletivo. Assim, a natureza jurídica desse instituto seria híbrida, ou seja, um misto de norma e negócio jurídico.

Valemo-nos, ainda das palavras de Valentin Carrion (CARRION, 2015, p. 569):

A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos

individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.

A doutrina ainda defende que (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 409):

Independentemente da natureza contratual ou regulamentar, a convenção coletiva é uma norma, desde que se dissocie o conceito de norma do conceito de lei ou ato estatal. Na teoria jurídica moderna, norma não é, unicamente, um ato estatal. Há normas privadas. O contrato é, também, norma. Norma individualizada, como ensina Kelsen. De outro lado, o pluralismo jurídico demonstra que há produção do direito positivo não estatal, do qual as convenções coletivas são uma forma.

Independente da corrente adotada, o que não se pode negar é que a negociação coletiva resultará, como o próprio nome indica, em uma norma que irá abranger uma coletividade. Se o resultado da negociação for uma convenção coletiva, terá impacto com direitos e obrigações a todos empregadores e empregados da categoria sindical envolvida. Se tratar-se de acordo coletivo, afetará apenas um empregador, mas ainda assim, alcançará todos os trabalhadores daquela empresa.

<sup>2</sup>A autora Alice Monteiro de Barros utiliza-se da nomenclatura “teoria mista” (BARROS, 2011, p. 999).

Portanto, contratual ou regulamentar, a negociação coletiva alcançará uma coletividade, motivo pelo qual é iniciada a discussão a respeito da possibilidade de uma ação individual de membro da categoria patronal ou laboral retirar a validade do instrumento coletivo.

Não se desconhece que a negociação coletiva poderá ensejar, pelo menos, duas espécies de cláusulas: as jurídicas (ou normativas) e as contratuais (ou obrigacionais). As primeiras visam a estabelecer as novas condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais das categorias envolvidas. Já as normas contratuais podem determinar algumas obrigações entre os sindicatos e/ou empresas. A respeito do alcance dos efeitos do instrumento negociado, Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2014, p. 1454) assinala:

Os diplomas negociais coletivos produzem efeitos jurídicos em duas esferas de sujeitos de direito: as partes convenientes (que sofrem as repercussões diretas das cláusulas obrigacionais) e as bases profissionais e econômicas respectivamente representadas na dinâmica negocial (que recebem as repercussões diretas dos dispositivos normativos elaborados). Os dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais) têm, portanto, meros efeitos *inter partes*. Em contraponto, os preceitos normativos (regras jurídicas) têm efeitos erga omnes, respeitadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial.

O fato de existirem cláusulas contratuais não serve para contestar o que foi dito acima, pois conforme a própria doutrina (DELGADO, 2014, p. 1449) ensina, a razão de ser do direito coletivo é a negociação de cláusulas jurídicas, sendo estas a grande maioria do que resta inserido no diploma negociado.

As condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620, CLT), vedando o dispositivo legal que um aparente conflito entre normas citadas seja solucionado através da ponderação da norma mais benéfica.

É importante esta análise inicial para, em seguida, iniciar-se a discussão a respeito das medidas cabíveis para a declaração de nulidade dos instrumentos. Tratando-se de documentos que se aplicam em caráter



coletivo (toda a categoria ou pelo menos a todos os empregados de uma determinada empresa), seria lícita a iniciativa individual de membro da categoria para a anulação? Relevante este questionamento, pois admitida a possibilidade de ajuizamento individual, não nos parece legítimo que um membro possa produzir efeitos sobre o documento coletivo. E quanto mais se flexibiliza o direito do trabalho, mais relevância merece o tema, visto que a negociação coletiva envolve a transação das condições de trabalho, ou seja, trabalhadores e empregadores cedem em parte os seus interesses para alcançarem outras vantagens. Assim, se um membro da categoria decidir questionar a norma que o prejudicou, sem considerar que o benefício adquirido foi exatamente uma contrapartida àquele, parece-nos uma injustiça, além de efetivo desprestígio à negociação coletiva.

Não se trata de expor o empregado a acatar qualquer suposta ilegalidade ou inconstitucionalidade que venha a ser fixada em Convenção Coletiva de Trabalho. Porém, a insurgência em face deste documento merece tratamento diverso do que aquele destinado ao contrato individual do trabalho.

#### **Ação anulatória de cláusulas convencionais**

De início, ação anulatória de cláusulas convencionais está prevista de forma genérica nas atribuições do Ministério Público do Trabalho (art. 83, IV, Lei Complementar 75/93). A competência para julgamento da ação é do Tribunal trabalhista, Regional

ou Superior, a depender do âmbito de abrangência do instrumento coletivo.

Os instrumentos em estudo podem ser anulados em razão de vícios formais ou materiais. A título de exemplo, o vício formal pode ocorrer quando a negociação for finalizada e assinada sem passar pela aprovação da categoria, nos termos do art. 612 da CLT. Já o vício material pode estar presente quando, por exemplo, o instrumento resultar em renúncia dos trabalhadores em alguma das matérias contidas no art. 611-A, também da CLT.

A jurisprudência veio reconhecendo a possibilidade de outras pessoas (físicas ou jurídicas) pleitearem a nulidade dos acordos e convenções coletivas. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Mauricio Godinho Delgado já relatou a seguinte ementa:

**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 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. (TST, AACC - 8401-70.2017.5.00.0000 Data de Julgamento: 14/08/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 29/08/2017).(BRASIL, 2017)

Os sindicatos que se sintam ofendidos em sua esfera jurídica podem ajuizar tal ação. Entretanto, não é correto o entendimento de que qualquer entidade sindical pode requerer a nulidade de qualquer convenção coletiva. Deve haver a demonstração do prejuízo que irá legitimar a propositura da medida jurisdicional. Se ocorrer de os sindicatos convenientes extrapolarem o âmbito de suas representações, invadindo a categoria sindical de um terceiro sindicato, este poderá pleitear a nulidade da cláusula que trata da abrangência da negociação coletiva. Por outro lado, pairando dúvida a respeito de possível conflito de representação sindical, entendemos não ser cabível a medida judicial em estudo, visto que o enquadramento sindical deve ser discutido em ação individual específica. Não é diverso o entendimento que predomina no Tribunal Superior do Trabalho.

Há ainda a possibilidade de o

próprio membro da categoria patronal, individualmente, ajuizar a ação anulatória. Entretanto, entendemos que a hipótese será admitida apenas quando se tratar de acordo coletivo. A justificativa é que a convenção coletiva de trabalho abrange toda a categoria e não seria legítima a insurgência de um destes membros (que às vezes nem se preocupou em comparecer à assembleia geral). Assim, tratando-se de acordo coletivo, o membro empresarial envolvido poderia suscitar os defeitos do negócio jurídico com o intuito de invalidar a norma. Ao contrário, no caso da convenção coletiva, deveria ser denunciado ao Ministério Público do Trabalho, que seria o titular da ação nesta hipótese. Outra saída poderia ser o pedido de afastamento da aplicabilidade da convenção coletiva, exclusivamente perante o autor da ação, de acordo com o demonstrado a seguir.

#### **Afastamento de convenção ou acordo coletivo em ação individual**

Ao membro da categoria econômica ou profissional cabe ainda a alternativa de propositura de ação individual, perante a Vara do Trabalho.

Neste caso, não se realiza o pedido de declaração de nulidade do instrumento ou de cláusula específica. O autor poderá pedir apenas que se afaste os efeitos da convenção ou acordo coletivo em face dele. A sentença, portanto, terá efeito exclusivamente *inter pars*.

O empregador ou o trabalhador poderão alegar os vícios formais e materiais presentes na convenção ou acordo coletivo, no entanto,



não possuem a legitimidade para requerer a sua declaração de nulidade perante toda a categoria. Tal ação visa tão somente à declaração de que, especificamente, o autor não está obrigado a cumprir a cláusula, convenção ou acordo atacado.

Na visão de Mauro Schiavi, o membro da categoria possui legitimidade para ajuizar tanto a ação anulatória, como o pedido incidental. Salieta o autor que a ação ajuizada pelo membro da categoria será individual e não coletiva, destacando o referido autor que:

De outro lado, também entendemos que os empregados e empregadores, individualmente, podem ingressar com ações anulatórias de norma coletiva, já que sofrem os efeitos do referido instrumento. Se

preferirem, o que é mais usual, podem ingressar com reclamação trabalhista, pretendendo *incidenter tantum* a anulação de determinada cláusula coletiva. Nessa hipótese, a ação é individual e não coletiva. Também os efeitos da sentença são *inter partes*. Se o pedido de nulidade for incidente, sequer haverá coisa julgada a respeito, salvo se houver pedido específico da parte nesse sentido. (SCHIAVI, 2016, p. 1430)

Valentin Carrion (CARRION, 2015, p.

859) também defende que “a anulação de cláusulas coletivas, por iniciativa do empregado ou do empregador, pertence à competência dos Tribunais e não à da primeira instância”.

Não concordamos com a posição acima, apenas no aspecto em que se reconhece a possibilidade de membro da categoria propor ação anulatória de natureza individual, atacando o instrumento coletivo negociado. A convenção ou acordo coletivo, quando negociado, leva em consideração

os interesses de toda uma categoria e, tratando-se o instrumento de um regramento disciplinando o que restou combinado, decidir que determinada cláusula é inválida, apenas para determinado membro não nos parece compatível com o intuito principal da negociação coletiva. Quanto aos ganhos ela seria válida a todos, porém, quando às

concessões, apenas para aqueles que não ajuizaram a ação. O fato de instrumento negociado afetar a todos os membros da categoria não os torna diretamente interessados em propor ação de nulidade, se o Ministério Público do Trabalho possui tal legitimidade. Fazendo um paralelo, seria como se qualquer cidadão pudesse propor ação de inconstitucionalidade em face de lei. Embora não possua legitimidade para tanto, é possível a discussão, em caso concreto, a respeito do cumprimento ou descumprimento da suposta norma inconstitucional. Defendemos entendimento

O fato de instrumento negociado afetar a todos os membros da categoria não os torna diretamente interessados em propor ação de nulidade, se o Ministério Público do Trabalho possui tal legitimidade

semelhante a ser aplicado às normas coletivas, até porque, como visto no início do presente trabalho, a convenção coletiva de trabalho não é um mero contrato, possuindo natureza jurídica que também a assemelha com os atos normativos.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acrescentou o §3º ao art. 8º da CLT, estabelecendo que a Justiça do Trabalho, ao examinar acordos e convenções coletivas apenas analisará a conformidade dos elementos do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil) e balizará a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O art. 611-A, §5º da CLT, deixa claro que as ações que procurem a anulação dos instrumentos coletivos podem ser coletivas ou individuais. Entretanto, ainda assim, entendemos que o correto é que a anulação do instrumento coletivo se dê por meio de ação coletiva (com efeito *erga omnes*), ao passo que o afastamento da aplicação individual (*efeito inter partes*) pode ser realizado pelo próprio membro da categoria. Portanto, não se busca a anulação da convenção ou acordo coletivo via ação individual, pois perante os demais membros, o instrumento não será alterado, produzindo efeitos restritos.

### Conclusão

Diante dos comentários expostos acima, há de se concluir que a legitimidade para ajuizamento de ação anulatória de cláusulas convencionais é restrita, não abrangendo os membros das categorias representadas.

Assim, a referida ação deverá ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho e, em casos específicos, por outras entidades sindicais. Excepcionalmente, haverá legitimidade do empregador, mas apenas na hipótese de Acordo Coletivo de Trabalho, pois, de qualquer forma, os efeitos da decisão alcançarão apenas o autor, os sindicatos envolvidos e os respectivos trabalhadores, não produzindo quaisquer efeitos sobre os demais membros.

Por outro lado, o integrante da categoria patronal ou laboral apenas será legitimado a propor ação individual em que discuta a aplicação da norma negociada, a qual terá efeitos apenas entre as partes envolvidas no processo. Verificada, portanto, hipótese para o afastamento de obrigação de cumprir a convenção coletiva, deverá o interessado promover a ação individual em face de ambas as entidades sindicais, mas a decisão proferida apenas alcançará aqueles que integrarem a lide.

### Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL . Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 27 set. 2018.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ação anulatória de cláusulas convencionais nº 8401-70.2017.5.00.0000. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 29/08/2017. **Pesquisa Processual**. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao>.