UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – CENTRO (UCAM)
FACULDADE DE DIREITO CANDIDO MENDES (FDCM)

THAYSA PREIRA DE MOURA

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DO TRABALHO

RIO DE JANEIRO

2017

THAYSA PEREIRA DE MOURA

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Candido Mendes - Centro, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Sergio Moreira

RIO DE JANEIRO

2017

THAYSA PEREIRA DE MOURA

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Candido Mendes - Centro,
como requisito parcial à obtenção do título
de bacharel em Direito.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____.

Nota ()

Prof. Sergio Moreira – Orientador

Prof. Maria Regina – Avaliadora

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, ao meu pai Mauro, minha mãe Ivone, minha irmã Wanessa e minha sobrinha Giulia.

AGRADECIMENTOS

À Deus, eu agradeço primeiramente por ter me possibilitado chegar onde cheguei, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Aos meus pais, por terem me ajudado tanto nessa etapa e estarem sempre comigo.

À minha irmã por ter sido mais do que uma amiga e ter me incentivado durante todo o tempo.

Aos meus professores, agradeço a todos os professores que acompanharam minha trajetória na Universidade Cândido Mendes, pois foram essenciais à minha formação como profissional e, além disso, para minha evolução como pessoa.

Aos novos amigos que pude fazer na faculdade e ao que estiveram comigo nessa jornada, vocês com certeza são parte dessa vitória.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“E vós, irmãos, não vos canseis de fazer o bem.” (2 Tessalonicenses, 3:13).

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise na evolução histórica das normas coletivas do trabalho tanto no âmbito internacional como no âmbito nacional, o objeto principal é o período de vigência das normas coletivas e os efeitos, negativos ou positivos que podem ser produzidos por essas normas, assim como as legislações que sustentaram o prazo de vigência no decorrer do tempo, por fim é feito uma análise nos efeitos produzidos pela alteração da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, a modificação passa a autorizar a aplicação da ultratividade nas cláusulas coletivas, acarretado que os itens negociados continuem a produzir efeito mesmo após o término da vigência da norma que foi negociada, só podendo ser extinta caso seja expressamente revogada em nova negociação. É apresentada a evolução histórica da Súmula nº 277 do TST bem como o posicionamento dos doutrinadores e as divergências quanto a sua aplicação, concluindo com a modificação causada pela edição da reforma trabalhista de 2017.

Palavras-chave: Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Princípio da Ultratividade. Súmula nº 277 do TST.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the historical evolution of collective labor standards both internationally and nationally, the main object is the period of validity and the negative or positive effects that can be produced by these standards, as well as the legislations that have sustained the term in force over time, Finally, an analysis is made of the effects produced by the amendment of Precedent 277 of the Superior Labor Court, the modification now authorizes the application of ultra-tiveness in collective clauses, entailed that the negotiated items continue to take effect even after the expiration of the norm that was negotiated, and can only be extinguished if it is expressly revoked in a new negotiation. It presents the historical evolution of the Precedent nº 277 of the TST as well as the position of the doctrinaires and the divergences as to its application, concluding with the modification caused by the 2017 labor reform issue.

Keywords: Convention or Collective Bargaining Agreement. Principle of Ultrativity. Precedent nº 277 of TST.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DF	Distrito Federal
OJ	Orientação Jurisprudencial
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.2	Evolução histórica do direito coletivo do.....	13
3	DOS SINDICATOS E SUA ORGANIZAÇÃO.....	18
3.1	Das negociações coletivas	20
3.2	Da vigência das negociações coletivas	22
3.3	Da ultratividade das normas coletivas	24
4	A SÚMULA 277 TST E SUA EVOLUÇÃO.....	27
4.1	Da suspensão da eficácia da Súmula 277 e a reforma trabalhista de 2017...35	
5	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Direito do Trabalho é o ramo do Direito que tem por finalidade organizar a vida em sociedade e tutelar as relações entre empregado e empregador e entre seus representantes coletivos, com a finalidade de proporcionar equilíbrio entre empregado e empregador na medida das suas desigualdades, procurando garantir a proteção do trabalhador como parte dependente da relação e o exercício digno de qualquer atividade econômica, seguindo os preceitos firmados no artigo primeiro da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I- a soberania
- II- a cidadania;
- III- a dignidade da pessoa humana;
- IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V- o pluralismo político. (1988, p.1).

O Direito do Trabalho é fracionado em dois ramos, direito individual do trabalho e direito coletivo, que trata as relações estabelecidas entre os representantes dos empregados e dos empregadores, bem como negociações coletivas de trabalho e dos conflitos coletivos, sendo este o objeto do estudo.

As normas coletivas são instrumentos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos patronais, que conferem condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, como meio de criar ou ampliar benefícios, além de estabelecer obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações negociais.

As negociações coletivas são importantes ferramentas de soluções de conflitos e meio de ampliação e melhoria das condições de trabalho, contudo, a matéria é controvertida no que tange o prazo de vigência dessas negociações, onde a CLT preconiza que a vigência não deve ser superior a 2 (dois) anos, o que promove a liberalidade sindical, principio que é consagrado na Constituição brasileira de 1988, mas a divergência se forma na jurisprudência do TST, com a extensão da ultratividade das normas coletivas para alcançar as condições benéficas previstas na negociação.

Porém, há uma ausência de previsão legal própria sobre a ultratividade das normas coletivas, considerando o aumento dos acordos e convenções coletivas. Enquanto, em 1997, foram registrados 9.782 instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho, em 2008, o número passou para 32.662¹. Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho, durante a II Semana Jurídica, realizada em setembro de 2012, revisou o seu entendimento jurisprudencial sobre o tema, por meio da modificação da Súmula 277, que consigna a aderência das cláusulas coletivas aos contratos de trabalho.

Portanto, o presente trabalho visa estudar a importância das normas coletivas e analisar os efeitos que as modificações na redação da Súmula 277 do TST gerou durante os anos em que esteve em vigor, bem como a suspensão da sua eficácia em 2016 pelo STF e a nova redação da CLT, que finda com qualquer dúvida que possa ter perdurado durante os anos em que a súmula esteve em vigor.

Para isto, se faz necessário à observação histórica da evolução do direito do trabalho e do direito coletivo tanto no Brasil como no âmbito internacionalmente, pois assim é possível observar as influências que balizaram o início desse direito e o motivo de tanta polêmica com a edição, alteração e revogação de tantos diplomas sobre o tema.

¹ AROUCA, José Carlos. Desbloqueio dos entraves da negociação coletiva :ultratividade e Súmula nº 277 do TST. In: **Revista do Direito Trabalhista**, v. 19, n. 1, jan. 2013, p. 13.

2 DIREITO DO TRABALHO

O Conceito de Direito do Trabalho é muito vasto. Maurício Godinho Delgado inicia o seu Curso com o seguinte parágrafo:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados².

Em consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras pertinentes à relação de trabalho, visando assegurar condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. Possui um conjunto de princípios e regras com objetivos específicos.

O Direito do Trabalho tem por finalidade adequar as condições de trabalho dos trabalhadores, assegurando a prestação de serviços em um ambiente salubre, por meio de salário que proporcione uma vida digna, podendo assim, o trabalhador, desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pode ser apresentado como individual ou coletivo.

O Direito Coletivo do Trabalho é o ramo do Direito do Trabalho, que tem como função tratar a organização sindical, bem como dos conflitos e suas soluções, além de atuar efetivamente na representação dos trabalhadores buscando sempre as melhores condições de trabalho, assegurando a dignidade humana.

O fundamento jurídico das relações coletivas é de natureza constitucional, sendo garantida a liberdade de associação para fins lícitos e vedada a dissolução salvo em virtude de decisão judicial. A liberdade sindical só se valoriza numa ordem jurídica pluralista que garanta a livre atuação dos grupos intermediários para que se organizem, constituam a sua estrutura, os seus estatutos, relacionem-se com os outros grupos sociais, tendo em vista a disciplina dos seus interesses.

Apesar de não ser uma disciplina autônoma o direito coletivo do trabalho tem princípios próprios.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4 Ed. São Paulo : LTr, 2005, p. 49

Liberdade Sindical: Derivado da Constituição, artigo 5º XVII e XX e artigo 8º, possui várias dimensões, em relação ao indivíduo, ao grupo, ao Estado. É um dos princípios mais importantes.

Autonomia coletiva dos particulares: É a autonomia entre grupos e o indivíduo e grupos e o Estado. Autonomia não corresponde a soberania, a autonomia é aplicada com questões de organização, administração, negocial e autotutela.

Adequação setorial negociada: Limite jurídico da norma sofre com a aplicação do princípio da proteção do direito individual do trabalho, não podendo aplicação de condições mais desfavorável, apenas se autorizado pela Constituição.

2.2 Evolução histórica do direito coletivo do trabalho

O início do sindicalismo se deu na Revolução Industrial no século. XIX, onde surge agrupamento de homens em massa em torno das máquinas, despertando a consciência dos operários a respeito de seus interesses, surgindo assim o movimento operário, hoje conhecido como sindicalismo.

A partir de 1824 viveu-se a fase de tolerância com os sindicatos, mas somente em 1875 aprovou-se uma lei que permitiu a livre criação de sindicatos, em 1830, a Inglaterra, são criadas as associações de trabalhadores para mútua ajuda e defesa.

No ano de 1884, na França, a lei Waldeck-Rousseau, permitiu às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas constituir associações para defesa de seus interesses, sem a autorização do governo.

A Constituição de Weimar, primeira a tratar de matéria trabalhista e direito coletiva do trabalho, permite o direito de associação surge em 1919, Alemanha e A Carta Del Lavoro estabelece a livre organização profissional ou sindical na Itália no ano de 1927.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem em seu artigo XX, estabelece que “Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. Este mesmo diploma em seu artigo XXIII, 4, determina que “todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses”.

Em 1958, a Organização Internacional do Trabalho – OIT editou a Convenção 87, estabelecendo em seu artigo 2º as bases fundamentais do direito de livre sindicalização, sem qualquer ingerência do Estado.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Por fim, em 1966, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais, estabelece em seu artigo 8º:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

(...)

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.

Assim, os direitos de livre associação e sindicalização tornam-se sedimentados na cultura jurídica internacional, firmando-se o sindicato como um órgão de luta de classes. Vejamos a seguir a evolução histórica no âmbito nacional.

No Brasil, o movimento sindical foi surgindo de forma mais lenta, em virtude de sua demora na industrialização, somente no fim do século XIX e início do século XX, sob a influência de trabalhadores estrangeiros que prestavam serviços no Brasil, é que começam a surgir os primeiros sindicatos, estes ligados a agricultura e a pecuária, reconhecidos somente em 1903 pelo Decreto n.º 979 de 06/01/1903.

Em 1906 o movimento sindical brasileiro alcança proporção nacional com a realização do 1º Congresso Operário Brasileiro, dando origem a Confederação Sindical Brasileira.

Em 1907 surge o primeiro sindicato urbano – Decreto n.º 1.637/1907, que facultava a qualquer trabalhador, inclusive profissionais liberais, a associação aos sindicatos, objetivando a defesa dos interesses da profissão e de seus membros. O surgimento deste decreto foi influenciado pela lei francesa de 1884. A partir de então, foram expedidas as primeiras “Cartas Sindicais”.

Em 1931, surge o Decreto n.º 19.770, de 19/03/1931, baixado durante a Revolução de 1930, diferenciando o sindicato de empregados e empregadores, exigindo reconhecimento de ambos pelo Ministério do Trabalho, criado em 1930, passa a ser instituído o sindicato único para cada profissão em uma mesma região, este proibido de exercer qualquer atividade política.

No ano de 1934, começa a vigorar o Decreto n.º 24.694 de 12/07/34, prevendo a forma de regular a pluralidade sindical, contrariamente aos entendimentos da nova Constituição de 1934, entretanto, majoritariamente permanece o entendimento da Lei Ordinária que também reconheceu as convenções coletivas e equiparou trabalhadores com profissionais liberais.

Com a pluralidade sindical houve uma proliferação dos sindicatos com finalidades puramente políticas e isto gerou o enfraquecimento das instituições. Até este momento, fazendo um comparativo com o sindicalismo internacional e o nacional, é possível perceber que no âmbito internacional os sindicatos derivam da reivindicação dos trabalhadores, enquanto que no Brasil decorreram de imposição do Estado.

A Constituição Brasileira de 1946, aprovada em Assembleia Nacional Constituinte, portanto mais democrática, preconiza que o sindicato continuava a exercer função delegada de poder público e o direito de greve passou a ser reconhecido e não ser mais tratado como recurso antissocial e nocivo ao trabalho.

A Constituição de 1967 não trouxe mudanças significativas, entretanto, o Decreto n.º 229 de 28/02/67, trouxe uma série de alterações na CLT, dentre as quais, a possibilidade dos sindicatos celebrarem acordos e convenções coletivas e o voto sindical obrigatório.

Ao longo desta evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil 06 (seis) convenções da Organização Internacional foram ratificadas do tratando de temas relacionados ao direito coletivo.

A Constituição Federal da República de 1988 estipula, em seu artigo 8º, sobre a liberdade de associação profissional sem a interferência do Estado, assim como sobre o princípio da unicidade, a representatividade do sindicato e demais previsões.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia 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;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Somado a isso, diversas normas foram expressas na CLT, ampliando e regulando o Direito Coletivo do Trabalho. A CLT ressalta-se assim como a Constituição Federal, sofreu diversas mudanças com o decurso do tempo, a fim de se adequar as necessidades atuais da sociedade e garantir sua aplicação prática com maior efetividade.

A Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 é um marco na transição do sistema autoritário para um Estado Democrático de Direito, possuindo a dignidade humana como maior valor e base para a interpretação de todos os direitos fundamentais do homem, inclusive, o direito ao trabalho. Nesse mesmo entendimento, José Claudio Monteiro de Brito Filho esclarece que “dar trabalho, e em condições decentes, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”³.

³BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2010, p. 39

3 DOS SINDICATOS E SUA ORGANIZAÇÃO

Os sindicatos são entidades associativas permanentes que representam respectivamente trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus interesses coletivos. O artigo 511, CLT, caput apresenta uma noção esclarecedora sobre o conceito de sindicato:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituem o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

As associações em sindicatos são realizadas pelo sistema de categoria, isto é reúnem-se de acordo com algum critério específico decorrente da relação de trabalho. As categorias são divididas em econômica, profissional e profissional diferenciada, conforme preconiza o artigo mencionado acima.

As federações e confederações são chamadas de “associações sindicais de grau superior” pelo artigo 533, CLT, e são criadas em decorrência da união de sindicatos de mesma categoria. As federações são associações compostas por no mínimo 05 (cinco) sindicatos de mesma categoria, conforme artigo 3, caput, CLT,

possui o objetivo de coordenar interesses comuns e reunir os sindicatos. Já as confederações são associações compostas por no mínimo 03 (três) federações de mesma categoria, conforme artigo 535, caput, CLT e possui o objetivo de coordenar as federações e sindicatos do seu setor.

As Centrais sindicais são órgãos de cúpula que existem desde a década de 1980 e tiveram seu reconhecimento jurídico em 2008, por intermédio da lei nº 11.648/08. São por consequência entidades abrangentes que não representam um grupo ou uma categoria específica, mas realizam uma representação geral dos trabalhadores em âmbito nacional, liderando e traçando parâmetros para atuação sindical. Sua função principal é coordenar a dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fórum colegiadas de órgão público.

Dotada de liberdade sindical conferida pela Constituição Federal, a organização sindical representa os sujeitos capazes de atuar no Direito Coletivo do Trabalho, conferindo a competência e atribuições de casa um para tanto.

Importante frisar o artigo 8º, II, CF, que versa sobre o princípio da unicidade sindical, isto é, a existência de uma única organização sindical da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, sendo vedada a existência de outra:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Assim, com a existência de somente um sindicato em cada base territorial, forma-se a organização sindical brasileira, adepta ao sistema confederativo, que se divide em sindicatos e entidades de grau superior, que são as federações e confederações e as centrais sindicais.

3.1 Das negociações coletivas

Nas relações de trabalho sempre surgem conflitos de interesse jurídico ou econômico e a negociação coletiva se mostra o mais eficiente método de solução desses conflitos. São exemplos de forma de solução de conflitos trabalhistas os acordos e as convenções coletivas. A legislação buscou evidenciar as divergências entre a convenção coletiva, celebrada entre sindicatos, e o acordo coletivo, realizado entre sindicato profissional e empresa ou empresas.

Compreende-se, dentro do conceito estabelecido de convenção coletiva e das características a ela pertinentes, que ela é uma norma em nível de categoria que alcança todos os contratos individuais de trabalho dos empregados das empresas atuadas pelo sindicato patronal, produzindo efeitos para todos os empregados, mesmo aqueles que não aderiram à manifestação.

O acordo coletivo possui semelhante natureza e função da convenção coletiva, sendo a sua principal divergência quanto à abrangência da aplicabilidade das normas acordadas. Os acordos coletivos provêm das negociações entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, estabelecendo condições de trabalho aplicáveis somente a essas empresas, ou seja, a amplitude de aplicação é restrita ao âmbito da empresa participante da negociação e aos seus empregados, consiste no ajustamento de vontades entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa, não se aplicando as demais. Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho são classificadas, pela maior parte da doutrina em obrigacionais ou normativas. As cláusulas obrigacionais estabelecem direito e obrigações somente para os sujeitos coletivos e geralmente serve para facilitar o cumprimento do ajuste coletivo como um todo. Possuem natureza jurídica contratual e produzem efeitos entre as partes acordantes. Um exemplo que pode se enquadrar em cláusula obrigacional é o

estabelecimento de multa para o sindicato que descumprir a convenção ou acordo coletivo de trabalho⁴. Por outro lado, as cláusulas normativas constituem a natureza das convenções ou acordos coletivos de trabalho, na medida em que determinam alterações que afetarão os contratos individuais de todos os representados pelas partes que firmaram o ajuste.

Os requisitos obrigatórios das negociações coletivas estão relacionados no artigo 613 da CLT, quais sejam: designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes; prazo de vigência; categoria ou classe de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos; condições ajustadas para reger as relações durante sua vigência; normas a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes, na forma prevista no artigo 613, CLT.

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

⁴ GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008, p 58.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registros.

3.2 Da vigência das negociações coletivas

De acordo com Lilian Gonçalves, vigência é a “qualidade da norma que a faz existir no plano do Direito positivo, consubstanciando seu tempo de atuação e tornando-a exigível”⁵. Nesse sentido a eficácia consiste na capacidade de produzir efeitos nas relações que lhe dizem respeito. Lilian Gonçalves explica que, na concepção kelseniana, “vigência significa a existência positiva e específica de uma norma e eficácia consiste no atributo de a norma ser efetivamente aplicada e respeitada”⁶.

Em nossa legislação, é claro observar a estipulação do prazo de vigência da norma, conforme redigido no artigo 614, §1º e § 3º, da CLT, que dispõem:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁵ GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

⁶ GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

Vale salientar que o presente trabalho foi iniciado antes da reforma trabalhista, e está sendo considerado para análise da divergência em questão a redação da antiga lei, onde não constava no § 3º a última parte, “sendo vedada a ultratividade” Nestes termos, a vigência não poderia ultrapassar período superior a 02 (dois) anos.

Com o mesmo entendimento, temos a Orientação Jurisprudencial nº322 do TST, que diz:

322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Compete frisar que embora sejam conceitos correlatos, não pode haver confusão entre o termo eficácia da norma coletiva e o termo vigência da norma coletiva. Enquanto a vigência se remete ao período de duração da norma, a eficácia diz respeito à produção de efeitos.

A legislação trabalhista não prevê a produção de efeitos pelas cláusulas coletivas após o término de sua vigência. O tema é sustentado por juristas que argumentam que as cláusulas obrigacionais têm eficácia até o término da vigência do instrumento, contudo, em relação às cláusulas normativas, existem diversas posições doutrinárias. Apesar de a CLT ser objetiva em que pese à vigência das normas coletivas, a matéria já foi objeto de atividades legislativas. Vejamos a seguir algumas investidas legislativas com base na ultratividade.

O artigo 1º, parágrafo único, da Lei 7.788/1989 delibera que:

Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem como fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. As vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas Convenções ou Acordos Coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores.

Foi revogado em abril de 1990 pelo artigo 14 da Lei 8.030/1990.

Art. 14. Ficam revogados o Decreto-Lei nº 808, de 4 de setembro de 1969, a Lei nº 7.769, de 26 de maio de 1989, a Lei nº 7.788, de 3 de julho de 1989, e o art. 2º da Lei nº 7.789, de 3 de julho de 1989, e as demais disposições em contrário.

A Lei 8.222/1991 que versava da matéria no seu artigo 1º teve o teor vetado pelo Presidente da República na época. Posteriormente, sobreveio a Lei 8.542/1992, que em seu artigo 1º, § 1º, deliberava:

Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei.

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

Dispositivo este que foi reiterado pela Lei 8.880/94, artigo 26, porém revogado pela Lei 10.192/2001. Posterior à revogação do artigo 1º, § 1º, Lei 8.542/1992, a legislação brasileira fica com vazio no que rege a ultratividade das normas coletivas e à incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho. Com isso, dá-se o início ao posicionamento da doutrina.

3.3 Da ultratividade das normas coletivas

Antes de adentrar no mérito referente ao posicionamento da doutrina, é necessário esclarecer o que é o princípio da ultratividade para que possa elucidar e exaurir qualquer dúvida referente ao tema.

A ultratividade é um princípio que possibilita a aplicação de uma lei ou dispositivo mesmo após a sua revogação, caso seja mais benéfico e o fato tenha ocorrido durante sua vigência. Esse princípio se relaciona diretamente com o princípio constitucional da reserva legal e da anterioridade no âmbito penal. Existem algumas correntes doutrinárias sobre a ultratividade das normas coletivas:

A primeira corrente sustenta que a aderência da norma ao contrato individual de trabalho é limitada pelo prazo, preconiza que não serão incorporadas de forma definitiva ao contrato individual de trabalho as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas, Pedro Paulo Teixeira Manus defende que:

a própria autonomia coletiva das partes pode dispor, numa convenção coletiva, que determinada vantagem se incorpore aos contratos individuais do trabalho; em não havendo disposição nesse sentido, as cláusulas normativas deixam de vigor com o término do prazo da norma coletiva⁷

Já a segunda posição doutrinária, conhecida como intermediária pois sustenta o argumento que as cláusulas normativas incorporariam os contratos individuais de trabalho até que seja revogada por diploma negocial posterior, Arnaldo Süssekind sustenta que a Constituição, ao estabelecer, no § 2º do artigo 114, que devem ser observadas, nos dissídios coletivos, “as disposições convencionais e legais mínimas” (redação anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004),

mandou respeitar as normas da convenção ou do acordo coletivo que sobrevivem, no plano das relações individuais de trabalho, porque, até que suas cláusulas normativas sejam revogadas ou alteradas por novo acordo ou convenção, elas integram os contratos individuais do trabalho dos respectivos destinatários⁸.

O terceiro entendimento preza pela aderência irrestrita, pois preconiza que serão incorporadas de forma definitiva ao contrato individual de trabalho as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas, independente do término da vigência. Amauri Mascaro Nascimento esclarece que, para a referida teoria:

a convenção coletiva e o contrato individual acasalam-se para a transposição do direito, da esfera do coletivo para o âmbito do individual, neste como norma que por si se manterá, não necessitando mais do acordo coletivo para viver, do mesmo modo que o satélite lançado pelo foguete no espaço desprende-se e gira, por força própria, ao redor da Terra, enquanto o foguete cai e perde a sua função⁹.

⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**.: São Paulo: Ltr, 2014, p. 246

⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**.: São Paulo, Ltr, 2014, p. 240

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 493.

Por fim, o quarto entendimento é a teoria da vantagem individual adquirida, também denominada de teoria das cláusulas ultranormativas, que preconiza que embora formalmente extintas com o término da vigência das normas coletivas, produziriam efeitos nas relações individuais com o fim de garantir os direitos nelas previstos aos trabalhadores que tivessem preenchidos os requisitos para a sua aquisição.

A primeira corrente é a que melhor atende a finalidade de duração temporária do instrumento coletivo, permitindo a adaptação da norma coletiva à realidade conjuntural, social, econômica, fatores estes que influenciam diretamente nas relações de trabalho e são decisivos cada vez que a norma coletiva é negociada. Fato esse que coaduna-se com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, conforme interpretação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

4 A SÚMULA 277 TST E SUA EVOLUÇÃO

No período anterior a 1988 a teoria da aderência irrestrita vigorava no Brasil, onde se entendia que a norma coletiva adere aos contratos individuais de trabalho, não podendo mais ser suspendida. A principal análise que deve ser feita a esta teoria é que a negociação coletiva denota a realidade social e econômica de um período, não sendo coerente fixar tal realidade para o futuro. Isso pode gerar o desincentivo de concessão de benefícios sob pena de onerar de forma definitiva o custo da mão de obra.

Originalmente, a súmula nº 277 do TST referenciava-se as sentenças normativas e enunciava que as condições de trabalhos alcançadas por estas vigoravam no prazo assinado e não integravam, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Vejamos abaixo a redação original – Res 10/1988, DJ 01, 02, 03.03.1988.

Nº 277 Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva os contratos.

O objetivo da súmula era evitar decisões de sentenças normativas que vigorassem eternamente. Passando a vigorar a teoria que sustenta a aderência limitada pelo prazo.

Em 2009, uma nova redação é dada a súmula 277 do TST, a alteração é feita para inclusão das convenções e acordos coletivos.

Súmula alterada- redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009 – Res 161/2009, DEJT 23, 24, 25.11.2009.

Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos.

Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado do item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei

58.542, revogada pela Medida Provisória 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001

Vale mencionar que a Lei 8.42/1992, embora revogada, é de grande importância para o embasamento na discussão sobre a ultratividade das normas coletivas. Pois era um texto que possibilitava a aplicação da ultratividade, e a súmula 277 do TST em seu inciso II uma exceção para regra da não aplicação da ultratividade. Em um lapso temporal a ultratividade vigorou, pois mesmo que a convenção ou acordo coletivo tivesse findado sua vigência, suas cláusulas só serão reduzidas ou suprimidas quando previsto em posterior acordo ou convenção coletiva. Vejamos o texto da Lei 8.42/1992

Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei.

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho. (Revogado pela Lei 10.192, de 14.2.2001)

Na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012, aprovou-se a alteração da Súmula, por maioria dos votos, que passou a consignar:

Súmula nº 277 do TST – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

A nova redação da súmula passa a ser diretamente contrária a redação anterior, gerando grande polêmica e diversas discussões sobre o tema. A mudança é prejudicial, pois além limitar a negociação coletiva, possibilita o aumento do desemprego. Conforme já mencionado anteriormente, a negociação coletiva denota a realidade social e econômica de um período, não sendo coerente fixar tal realidade para o futuro. Isso pode gerar o desincentivo a concessão de benefícios sob pena de

onerar de forma definitiva o custo da mão de obra. Pode ainda congelar as conquistas, aumentando o desequilíbrio das partes acordantes, pois com as cláusulas mantidas por prazo indeterminado os trabalhadores continuaram com normas pactuadas em períodos anteriores, independente da comprovação da evolução econômica da empresa.

Outra grande mudança é a expressão “condição de trabalho”, que foi alterada por “cláusulas normativas”. Conforme já exposto, as cláusulas normativas são aquelas que fixam condições genéricas de trabalho para membros da categoria, gerando reflexos nos contratos individuais de trabalho, com isso, a súmula nº 277 do TST passa a ter maior abrangência.

Uma grande crítica apontada à nova redação da Súmula 277 do TST foi à quebra da exigência do artigo 165 do Regimento Interno do TST, pois aponta a ausência de decisões judiciais anteriores que justificassem a edição. Além disso, a aprovação acirrada da súmula que apesar de ganhar por maioria, contou com 11 votos contrários.

REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Art. 165. O projeto de edição de Súmula deverá atender a um dos seguintes pressupostos:

I - três acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, reveladores de unanimidade sobre a tese, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão;

II - cinco acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, prolatados por maioria simples, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 (dois terços) dos membros efetivos do órgão;

III - quinze acórdãos de cinco Turmas do Tribunal, sendo três de cada, prolatados por unanimidade; ou

IV - dois acórdãos de cada uma das Turmas do Tribunal, prolatados por maioria simples.

§ 1.º Os acórdãos catalogados para fim de edição de Súmula deverão ser de relatores diversos, proferidos em sessões distintas.

§ 2.º Na hipótese de matéria revestida de relevante interesse público e já decidida por Colegiado do Tribunal, poderá qualquer dos órgãos judicantes, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos, a Procuradoria-Geral do Trabalho, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil ou Confederação Sindical, de âmbito nacional, suscitar ou requerer ao Presidente do Tribunal apreciação, pelo Tribunal Pleno, de proposta de edição de Súmula. Nesse caso, serão dispensados os pressupostos dos incisos I a IV deste artigo, e deliberada, preliminarmente, por dois terços dos votos, a existência de relevante interesse público.

Doutrinadores como Osmani Teixeira de Abreu e José Pastore afirmam que a “eternização das cláusulas é um golpe de morte na negociação coletiva”. Para eles, “sabendo que determinada concessão não poderá ser retirada ou modificada, as partes serão relutantes para firmar compromissos que no futuro podem condená-las”¹⁰.

Os autores ainda afirmam que o entendimento esposado na nova Súmula 277 do TST vai na contramão da tendência mundial e citam o exemplo de países europeus como Portugal, Itália e Grécia que estão revendo diversos direitos trabalhistas e previdenciários

Erika Paulino e Priscilla Carbone avaliam os riscos resultantes da alteração da Súmula 277 do TST no processo para a negociação coletiva, nos seguintes termos:

Em um primeiro momento, as empresas poderão limitar a estipulação de novos benefícios em prol dos empregados, pois, se forem concedidos através de norma coletiva, poderão se incorporar ao contrato de trabalho dos empregados. Empresas que pretendem estipular benefícios aos empregados em decorrência de períodos de crescimento econômico deverão atentar-se para a possibilidade de, em uma reviravolta da economia, não mais conseguirem arcar com tais benefícios e se verem impedidas de suprimi-los ou modifica-los. Ainda que haja a previsão de que a modificação ou supressão de benefício possa ser realizada através de norma coletiva, durante os processos de negociação da nova norma, os representantes dos empregados devem rejeitar a redução de benefícios, travando a negociação coletiva, colocando o empregador em uma posição desigual. Essa situação de desigualdade pode até inibir novas contratações.

¹⁰ PASTORE, José. TST contra a negociação. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1464, set. 2013, p. 7

Para os empregados, surge, ainda, o risco de engessamento das cláusulas normativas, com a manutenção de valores previstos nas normas coletivas por longo período, o que implicaria sua defasagem comercial¹¹.

Contudo, alguns doutrinadores defenderam a alteração da Súmula 277 do TST, afirmando que a legislação encontra-se em concordância com a jurisprudência de diversos países bem como em consonância com o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal. Entre eles podemos destacar Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho e Maurício Godinho Delgado, ministros do TST, que se manifestaram publicando artigo “A Súmula 277 e a defesa da Constituição” na revista do Tribunal Superior do Trabalho.

É importante frisar que no artigo dos ministros do TST, há a afirmação que foram sim enfrentadas as questões, pelos magistrados, porém, não parece se adequar como precedente para a alteração da súmula.

A alteração da Súmula nº 277 do TST gerou algumas contradições quanto a sua aplicação, em diversos momentos podem-se observar decisões contraditórias. Vejamos alguns julgados do TST após a alteração da redação quanto à data inicial para aplicação da nova redação.

A 1ª, a 3ª e a 4ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho decidiram que as cláusulas coletivas produzem efeitos ultrativos somente no caso em que as normas coletivas foram celebradas após a alteração da Súmula 277 do TST, em atendimento ao princípio da segurança jurídica. Podemos citar as seguintes ementas:

RECURSO DE REVISTA¹². ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. JORNADA ESPECIAL 12X36. ART. 614, § 3º, DA CLT. INAPLICABILIDADE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277/TST À HIPÓTESE. A antiga redação da Súmula 277 desta Corte disciplinava que os diplomas coletivos e suas regras vigoravam pelo prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho, critério extensível a CCTs e ACTs por força da OJ 322 da SBDI-1 do TST. A redação da Súmula 277/TST, contudo, foi alterada em 14/09/2012,

¹¹ CARBONE, Priscilla. Os riscos na negociação coletiva e a Súmula nº 277 do TST. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1467, mar. 2013, p. 6.

¹² RR - 1308100-19.2006.5.09.0016 , Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 05/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013)

passando a vigorar com a seguinte redação: -As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e 88 RR - 1308100-19.2006.5.09.0016 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 05/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013) 41 somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho-. Na hipótese dos autos, verifica-se que a norma coletiva autorizadora da jornada especial 12x36, objeto da controvérsia, é anterior à nova redação da Súmula 277/TST, de 2012, tendo vigorado no início da década passada, pelo que aplicável o entendimento vigente à época na antiga redação da citada Súmula. É que, à diferença das demais súmulas, a de nº 277 não trata da interpretação jurídica sobre um ou outro direito apenas, porém todo um forte universo da ordem jurídica (CCTS e ACTS), não podendo produzir efeitos antes do ano de sua própria existência, ou seja, ao longo de 2012. Assim, o TRT, ao considerar válida a jornada 12X36, por todo período imprescrito (18/01/2004 a 24/09/2008), com base em uma convenção coletiva de trabalho de 1999, ou seja, com a vigência expirada, segundo os termos da antiga redação da Súmula 277/TST, violou os termos do art. 614, § 3º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA - FERROVIÁRIO¹³ - HORAS DE JANELA - CONDIÇÃO ESTABELECIDADA EM NORMA COLETIVA - SÚMULA Nº 277 DO TST - SOPESAMENTO - PRINCÍPIO DA SEGURANÇA

JURÍDICA. A evolução do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula nº 277 do TST, quanto à aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho, deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica, motivo pelo qual a alteração do entendimento deve ter seus efeitos aplicados às situações ocorridas a partir de sua publicação, e não retroativamente às situações já consolidadas sob o entendimento anterior. Dessa forma, uma vez que a pretensão tem origem em norma estabelecida no regulamento da empresa, Plano de Cargos e Salários, posteriormente suprimida, por meio de acordo coletivo, cuja cláusula foi posteriormente submetida à apreciação em dissídio coletivo, não se há de falar em alteração deste, restando intacto o art. 468 da CLT. Recurso de revista não conhecido.

¹³ RR - 37500-76.2005.5.15.0004 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 28/11/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: 07/12/2012

Em contra partida, também é possível identificar julgados em que houve a aplicação da nova redação em casos que se discutiam antes da alteração jurisprudencial. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ENERSUL¹⁴. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. PREVISÃO, NA 4ª CLÁUSULA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 1990, DE INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. Em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, é válida a 4ª Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho de 1990, celebrado entre a ENERSUL e o sindicato dos empregados, por meio da qual as partes estabeleceram, expressamente, o caráter definitivo da indenização por tempo de serviço, de forma que o benefício incorporou-se aos contratos de trabalho que estavam em curso na vigência da referida norma coletiva, como é o caso do reclamante. Entendimento diverso importaria em desprestígio ao princípio da autonomia da vontade das partes, norteador das negociações coletivas. Precedentes da SBDI-1. Ainda que se considerasse não mais vigente o referido acordo coletivo, isso não seria óbice ao reconhecimento do direito, porquanto, segundo a nova redação da Súmula nº 277, -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-. Contudo, não há notícia, nas decisões proferidas pelas instâncias ordinárias, da supressão ou modificação da respectiva cláusula mediante negociação coletiva posterior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

A 6º Turma da Corte Trabalhista, no julgamento do Recurso de Revista nº 498-39.2010.5.04.0122, concluiu que a ultratividade das normas coletivas somente pode alcançar as condições favoráveis ao trabalhador. Cita-se um trecho da decisão:

Acrescente-se que, não obstante a alteração da redação da Súmula nº 277 do c. TST, a ultratividade de cláusulas normativas está restrita as condições que sejam mais favoráveis ao trabalhador, não

¹⁴ RR - 523-72.2011.5.24.0021 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 06/02/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: 15/02/2013

cabendo o entendimento quanto ao elastecimento de previsão contida em norma coletiva que autorize descontos automáticos no seu salário.¹⁵.

No mesmo sentido, cumpre transcrever parcialmente ementa de acórdão também proferido pela 6ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA. (...) TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. MAJORAÇÃO DA JORNADA DE 6 HORAS. CLÁUSULAS PREJUDICIAIS AOS TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE ULTRA-ATIVIDADE DA NORMA COLETIVA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 277 DO TST. Não há espaço, na negociação coletiva, para a ultraatividade de eventuais dinâmicas laborais estabelecidas pelo empregador, ou pela categoria econômica, em prejuízo da categoria profissional, na medida em que mesmo a redução salarial, como indicado no inciso VI do art. 7º, a compensação da jornada ou a sua majoração quando em turnos ininterruptos de revezamento, previstas nos incisos XIII e XIV do mesmo artigo, somente poderão ser disciplinadas como mecanismos de exceção, de flexibilização de direitos quando se justificar a medida restritiva, em prol dos trabalhadores. Deve-se compreender que até mesmo a possibilidade de redução salarial ou de majoração ou compensação da jornada encontram-se dentro do rol de direitos sociais dos trabalhadores (caput do art. 7º da Constituição), o que denota, mais uma vez, 85RR - 498-39.2010.5.04.0122 , Redator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 20/03/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2013. 39 que qualquer medida prevista em negociação coletiva e que implique gravames aos trabalhadores traduz, em última instância, prejuízos relativos para a garantia de um bem maior, o emprego dos trabalhadores. Assim, as restrições vislumbradas à jornada dos trabalhadores são provisórias, dentro dos limites máximos da vigência do instrumento, nos termos do art. 614 da CLT, devendo ser renovadas a cada negociação, e justificadas perante os entes profissionais de representação dos trabalhadores. Este é também o sentido implícito contido na redação da Súmula 277 desta Corte quando se refere a que as condições integradas ao contrato somente serão modificadas mediante nova negociação coletiva. A se tratar de eventual cláusula em prejuízo do empregado, pela própria lógica de todo o ordenamento juslaboral, conforme determina claramente o art. 468 da CLT, não haveria qualquer óbice a que o empregador, unilateralmente, e à revelia de qualquer procedimento coletivo, conferisse alteração unilateral mais benéfica ao contrato. Portanto, revela-

¹⁵ RR – 498-39.2015.5.04.0122, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 20/03/2013, 6ª Turma, Data da Publicação 12/04/2013

se ser a Súmula 277 do TST, em sua nova redação, aplicável somente às cláusulas benéficas obtidas pela categoria profissional em negociação coletiva. Recurso de revista não conhecido. (...) ¹⁶.

Em sentido contrário, pode ser cita a decisão da 7ª Turma em recurso de revista, em que se pleiteava a percepção da 7ª e 8ª horas como extras, com base no esgotamento da vigência da norma coletiva que permitia a extensão da jornada no caso de turno ininterrupto de revezamento. Conclui-se da ementa abaixo que, embora se trate de condição desvantajosa, a cláusula operou efeitos ultrativos.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. PRORROGAÇÃO TÁCITA. POSSIBILIDADE.

A nova redação da Súmula nº 277 do TST estabelece que -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-. Logo, o autor não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, tendo em vista que há previsão em norma coletiva (que não foi alterada por nova negociação), do turno ininterrupto de revezamento. Recurso de revista do autor de que não se conhece. (...) ¹⁷

4.1 Da suspensão da eficácia da súmula 277 e da reforma trabalhista de 2017

Em 14 de outubro de 2016, por decisão monocrática do Ministro do STF Gilmar Mendes determinou a de todas as demandas que tramitam na Justiça do Trabalho que tratem da ultratividade das normas coletivas até que o Plenário do referido Tribunal aprecie a matéria nos autos da Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323.

¹⁶ RR - 134900-44.2002.5.15.0021 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 26/11/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/02/2013

¹⁷ RR - 282-16.2010.5.03.0087 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 17/10/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 09/11/2

A liminar veio no ensejo da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF nº 323- DF, em que a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, que sustenta a alteração, sem precedentes jurisprudenciais é uma violação aos princípios da legalidade e da divisão dos poderes oriundo da nova redação da Súmula nº 277 do TST, dada em setembro de 2012 em decorrência da indevida atuação do Poder Judiciário, que, ao interpretar o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, teria instituído o princípio da ultratividade das normas coletivas de trabalho e, assim, usurpado as funções próprias do legislador, deslocando, de forma indevida, a competência de elaboração de norma jurídica. A ação foi distribuída por prevenção ao Ministro do STF Gilmar Mendes, pois este seria o Relator de outras Ações Diretas de Inconstitucionalidade que questionam o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de trabalho.

Ao conceder a liminar o ministro justificou que “da análise do caso extrai-se indubitavelmente que se tem como insustentável o entendimento jurisdicional conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional”. Ele ressaltou que a suspensão do andamento de processos “é medida extrema que deve ser adotada apenas em circunstâncias especiais”, mas considerou que as razões apontadas pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, bem como a reiterada aplicação do entendimento judicial consolidado na atual redação da Súmula 277 do TST, “são questões que aparentam possuir relevância jurídica suficiente a ensejar o acolhimento do pedido”.

Contudo, passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017 a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, onde consta expressamente a vedação a ultratividade das normas coletivas e reafirma que sua vigência não pode ser superior a 2 (dois) anos, conforme previsto no artigo 614, § 3º, CLT.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Diversos são os motivos para a vedação expressa da ultratividade na reforma trabalhista, alguns desses motivos já foram mencionados na página 25, porém, acredito que o mais relevante seja o momento político e econômico vivido no país. É possível observar historicamente que a partir de 2004 o mercado de trabalho foi marcado por um forte reaquecimento, fato comprovado por diversos indicadores: crescimento do número de greves, reajustes salariais com alta taxa de aumentos reais e dissídios que resultaram favoravelmente aos trabalhadores, dentre outros. De modo que a consagração da ultratividade, pela reedição da Súmula nº 277 do TST, no fim de 2012, deu-se num cenário ascendente, do ponto de vista dos trabalhadores.

É possível observar em 2013, um crescimento de 87%, em 2015 o percentual de reajuste cai para 76,5%, e 20,6% e Já no primeiro semestre de 2016, apenas 26,9% das negociações ficam acima do patamar. As quedas seriam mais severas, se não fossem as greves dos professores da rede pública que obtiveram algumas recomposições salariais positivas. Juntamente com isso, os reajustes salariais estão cada vez menores, diminuindo a massa salarial.

Observa-se assim um cenário econômico recessivo e de elevado desemprego que está levando as empresas a reduzirem os benefícios e direitos conquistados em momento anterior. Tais reduções, aliadas ao elevado índice de rotatividade no trabalho, tendem a aumentar as demandas judiciais dos trabalhadores pleiteando benefícios e vantagens vigentes anteriormente.

Ou seja, não seria ilógico supor que, a partir de 2014, aumentou-se a reivindicação da Súmula nº 277 pelos trabalhadores, nas suas ações individuais. Isto porque, a Súmula assegura as vantagens anteriores que o novo instrumento coletivo não se pronunciou expressamente. Se, em 2012, a Súmula gerou apenas a comoção negativa dos doutrinadores, afirmando que a súmula que tendiam para o lado empresarial, em 2014 este mesmo lado começou a sentir no bolso os efeitos econômicos. Esse é um relevante e determinante ponto da motivação real para o deferimento da ordem liminar. Porque ficou intolerável para as empresas manterem as vantagens anteriores acumuladas.

No geral, observa-se que a revogação da Súmula nº 277 do TST sempre foi uma bandeira importante dos órgãos de representação empresariais que, neste esperável cenário de retração econômica, preferem enxugar os direitos e danificar as futuras negociações coletivas. Para a análise das relações sindicais futuras, trata-se de um movimento estratégico da mais alta importância.

5 CONCLUSÃO

A brecha legislativa relativo à produção de efeitos pelas cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho após expirado o seu período de vigência nos dirige a buscar soluções, tendo como sentido o artigo 8º da CLT, o qual dispõe que, na falta de disposições legais, o julgador decidirá “pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado”.

A alteração da Súmula 277 do TST em 2012, para adotar a tese da aderência limitada por revogação ainda assim estimula a negociação coletiva, promovendo a liberdade sindical, de modo que, ao permitir a aplicação das condições benéficas aos contratos de trabalho após o período de vigência das cláusulas coletivas, gera motivação aos empregadores a tomarem a iniciativa no processo de negociação coletiva. A leitura do artigo 114, § 2º, da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional 45/2004, norma que prevê a competência da Justiça do Trabalho na análise dos dissídios coletivos, também permite concluir que houve uma preocupação do constituinte derivado com a continuidade da produção dos efeitos de uma norma coletiva após o seu prazo de vigência.

Por toda análise acima desenvolvida, corroborada com a visão dos doutrinadores mencionados no documento, finalizo o trabalho com o entendimento que a alteração da súmula nº 277 do TST, no que atinge seu aspecto formal, encontrava-se vulnerável a ser considerada inválida pelo modo que foi editada: Sem ausência de precedentes, sem motivação ou justificativa bem como a aparente infração ao regimento interno do TST. No meu entendimento, a súmula será revogada quando da análise da ADPF nº 323- DF.

A matéria referente à ultratividade das normas coletivas e a sua incorporação aos contratos individuais de trabalho, embora já esteja em discussão na doutrina e na jurisprudência há vários anos, voltou ao debate recentemente, em decorrência da alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, com a reforma trabalhista de 2017.

Importante ressaltar que a polêmica quando a aplicação da ultratividade não seria facilmente esgotada se não fosse o novo texto da reforma trabalhista, que preconiza no artigo 614 § 3º veda expressamente a aplicação da ultratividade nas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Convém aguardar a direção que será dada à Súmula 277 do TST, que a princípio continua com sua eficácia suspensa, mas ainda não foi revogada. É válido destacar que a determinação do STF no tocante a suspensão do efeito da súmula foi em caráter liminar, de modo que eventuais decisões futuras podem alterar o contexto atual, contudo não deve seguir o contrário do que está previsto na nova redação da legislação trabalhista.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario. O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n4, p. 84-90, jun/jul.2017.

AROUCA, José Carlos. Desbloqueio dos entraves da negociação coletiva :ultratividade e Súmula nº 277 do TST. In: **Revista do Direito Trabalhista**, v. 19, n. 1.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 8. Ed.rev.e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2010.

CARBONE, Priscilla. Os riscos na negociação coletiva e a Súmula nº 277 do TST. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1467, p. 6, julho. 2017.

CARMO, Júlio Bernardo do. A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, v. 55, n. 85, p. 75-84, mai./jun. 2017.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Katia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Súmula 277 e a defesa da Constituição**. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35824/002_carvalho_arruda_delgado.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: nov. 2017

DELGADO GODINHO, Mauricio. **Curso de direito do trabalho**. ed. São Paulo : LTr, 2005

GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008.

HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008,.

PASTORE, Eduardo. Proteção que não protege. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1490.

PASTORE, José. TST contra a negociação. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1464.

PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do

Trabalho. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 2, p. 43-55, abr./jun. 2017.

PRINCIPE, Carlos Eduardo. **A sobrevigência das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**, São Paulo, LTr, 2004

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Prática Trabalhista**. São Paulo: Método, 2016.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve**. São Paulo: LTr, 2011.