GISELE CRISTINA MANCUSO

**A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a
vedação ao instituto pela Lei nº 13.467/2017**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Enoque Ribeiro dos Santos

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
SÃO PAULO – SP**

2019

GISELE CRISTINA MANCUSO

**A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a
vedação ao instituto pela Lei nº 13.467/2017**

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social sob orientação do Professor Associado Dr. Enoque Ribeiro dos Santos.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
SÃO PAULO – SP**

2019

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Mancuso, Gisele Cristina

A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a
vedação do instituto pela Lei nº 13.467/2017 / Gisele Cristina
Mancuso ;

orientador Enoque Ribeiro dos Santos -- São Paulo,
2019.

131 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação Direito do
Trabalho e da Seguridade Social) -
Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo,
2019.

1. "Ultratividade". 2. Norma Coletiva. 3.
Direito Coletivo. 4. Lei nº 13.467/2017. I.
Santos, Enoque Ribeiro, orient. II. Título.

Nome: MANCUSO, Gisele Cristina

Título: A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a vedação ao instituto pela Lei nº 13.467/2017

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Dedico este trabalho aos familiares, professores
e amigos que tanto me incentivaram
nesta jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço ao meu orientador Professor Enoque Ribeiro dos Santos. Nosso primeiro contato se deu em 2014, quando participei como aluna especial de uma de suas disciplinas. A participação neste ano reforçou em mim o desejo de um dia poder lecionar.

Ao longo do ano de 2014, participei do processo seletivo regular para admissão a uma das vagas da pós-graduação *strictu sensu* na Faculdade de Direito da USP, obtendo êxito nas provas de proficiência de Direito, no entanto, não consegui a aprovação final. Sem desanimar, em 2015 inscrevi-me novamente no processo seletivo e na última hora decidi dar outro viés ao tema escolhido, prezando novamente pela orientação do Professor Enoque. Em meados de dezembro daquele ano, hospedada na cidade de Vitória/ES, recebi uma das grandes e melhores notícias de minha vida: a de que havia superado a última e derradeira avaliação. Assim, pelas mãos dos mestres, iniciei esta incrível jornada em 2016 e que agora se encerra.

Perdi as contas de quantos foram os meus testemunhos ao ver tantos outros colegas que chegavam às disciplinas como alunos especiais sem esperança de que um dia pudessem se sentar naquelas cadeiras como alunos regulares. Porém, a cada suspiro desanimado eu procurava lhes testemunhar meu trajeto como aluna não oriunda da graduação da Faculdade de Direito do Largo São Francisco, a fim de provar-lhes que com esforço, fé e muita dedicação era sim possível!

Diante de tantas dificuldades em cursar as disciplinas, num ano de mudanças no meu rumo profissional de advogada para consultora e auditora e entre tantas pontes aéreas, pude contar com os inesquecíveis ensinamentos dos mestres Guilherme Feliciano, Homero Batista (um querido), Ronaldo Lima dos Santos (por quem tenho muito respeito e admiração), Estevão Mallet e Antonio Rodrigues Freitas Jr. Foram horas de muito aprendizado teórico que se expandiram para a vida prática e que certamente agregaram incrível valor ao meu trabalho.

Como nem tudo são flores, o primeiro semestre de 2017 foi deveras intenso em virtude da produção dos capítulos essenciais à banca de qualificação do Mestrado. Tive que encarar a maior e mais dura prova em minha vida acadêmica: a mudança do meu tema de pesquisa. Não pretendo expor muitas linhas acerca da decepção que senti por não poder discorrer sobre o tema de minha escolha e afinidade. Há decisões que não nos pertencem e a

prova está em como aceitamos algumas imposições. E eis que após muita angústia, muito choro (sem contudo, perder de vista o objetivo principal desta empreitada), estamos finalmente chegando ao final dessa jornada.

Agradeço de forma muito especial aos meus queridos amigos da vida e afilhados de casamento, Iara e Marco. Estes foram meus grandes incentivadores e orientadores nesta caminhada. Não me deixaram desanimar e desistir, nem mesmo nos meus piores dias, em que chorei muito, crendo que já estaria tudo perdido. Durante um jantar, as ideias e sugestões foram surgindo e isso fez com que eu ganhasse novo fôlego e seguisse firme em minha missão principal: concluir a dissertação.

Nestes três duros anos de muita produção profissional, estudos, viagens a trabalho, rodadas e mais rodadas de negociações coletivas com sindicatos de todo o país, Reforma Trabalhista, cursos, reciclagens e treinamentos corporativos, pude ainda contar com o apoio e a compreensão daqueles que, na vida profissional, tenho como meus mestres e líderes: Fabio Bertollo e Gilmar Silva – os grandes credores e incentivadores desta incrível jornada de crescimento profissional.

Meus sinceros agradecimentos a muitos amigos e parceiros da GAFOR: Elenisa, parceira de muitas partilhas e consultas profissionais, cuja amizade verdadeira floresceu com força em 2018; Israel – um professor nato, que nunca mediu esforços para me ensinar os cálculos de folha de pagamento com sua caneta vermelha e letra impecável; a todos os gerentes, coordenadores e supervisores de filiais, às equipes administrativas, que me demandavam as mais diversas consultas, e que aprendi com cada uma delas – vocês são responsáveis por quem sou hoje como profissional e por estimularem em mim o desejo cada dia mais concreto de **aprender para ensinar!**

Um muito obrigada muito especial a minha mãe e ao meu único e amado filho. Estes certamente sustentaram minhas angústias muitas vezes e se alegraram verdadeiramente com cada passo rumo a alguma nova conquista. A toda a minha família e outros amigos que aqui não pude citar, meu muito obrigada pela torcida, pelo apoio, pelas palavras de carinho e por algumas vezes terem acreditado mais do que eu que no fato de que tudo isto poderia dar certo.

Meu obrigada muito especial a todos que colaboraram com materiais essenciais a este estudo: ao meu querido orientador Enoque Ribeiro, ao advogado Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga, ao meu amigo desde a pós graduação *lato sensu* Dr. Guilherme Brito Rodrigues, ao

meu também muito querido professor Davi Furtado Meirelles, ao amigo e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Walmir da Costa, e ao professor Sergio Pinto Martins.

Por fim, a Deus, que me possibilita todos os dias fazer o que amo, exercer a minha missão com garra, com amor e com humildade. Gratidão!

MANCUSO, Gisele Cristina. A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a vedação ao instituto pela a Lei nº 13.467/2017. 2019. 131 p. Grau de Mestrado – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

RESUMO

O presente trabalho versa sobre a discussão da ultratividade da norma coletiva e sobre suas alterações ao longo dos anos até a recente vedação à sua aplicabilidade por meio da Lei nº 13.467/2017. Para tanto, se fez necessário discorrer acerca das normas coletivas como produto da vontade privada coletiva, assim como sobre a origem dos sindicatos no Brasil e seu papel fundamental e de extrema importância no que diz respeito à luta pelos direitos dos trabalhadores, pois a relevância do estudo do tema proposto se dá a partir da análise da origem dos sindicatos como suposto elemento garantidor de direitos conquistados pelos trabalhadores na particular história de luta de cada categoria profissional. Neste sentido, por meio das alterações promovidas à Súmula 277, sendo a última alteração ocorrida em 2012 e atualmente de aplicabilidade suspensa por meio de decisão liminar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental de nº 323 em trâmite no Supremo Tribunal Federal, o trabalho apresentado tentou demonstrar como o princípio da teoria da ultratividade da norma coletiva tem sido admitido no país. Por fim, com o advento da Reforma Trabalhista, a presente pesquisa analisa a expressa vedação dada ao princípio da ultratividade e como esta importante alteração se opera na prática e na vida dos trabalhadores e dos interlocutores sociais que efetuam os debates anuais das negociações coletivas.

PALAVRAS-CHAVES: Ultratividade; Norma Coletiva; Direito Coletivo; Lei nº 13.467/2017.

MANCUSO, Gisele Cristina. Ultra-activity of collective bargaining agreement: Brazilian background and the annulment of the institute by law 13.467/2017. 2019. 131 p. Master – Faculty of Law. University of São Paulo, São Paulo, 2019.

ABSTRACT

This paper deals with the discussion of ultra-activity of collective bargaining agreement and its changes over the years until its recent annulment by Law 13.467/2017. In order to do that, it was necessary to discuss collective bargaining agreement as a product of collective private interests, as well as the origin of unions in Brazil and their fundamental and extremely important role in the struggle for workers' rights since the relevance of the study of the proposed theme is due to the analysis of the origin of unions as a supposed element that guarantees the rights won by the workers in the unique history of struggle of each professional category. In this sense, by means of the changes promoted to Summary 277 (Súmula 227), in which the last amendment occurred in 2012 and its applicability has currently been suspended by means of an injunction in the Arbitration of Non-Compliance with Basic Precept number 323 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental de nº 323) in process in the Supreme Federal Court. This paper tried to demonstrate how the principle of the ultra-activity theory of the collective bargaining agreement has been accepted in the country. Finally, with the advent of the Labor Reform, this study analyzes the absolute prohibition of the ultra-activity principle and how this important change takes place in practice and in the workers' life and the social interlocutors who carry out the annual debates on collective bargaining.

KEYWORDS: Ultra-activity; Collective Bargaining Agreement; Collective Bargaining Law; Law 13.467/2017.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO I – AS NORMAS COLETIVAS	21
1. CONCEITO	21
2. EVOLUÇÃO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL	21
3. CONCEITO E FINALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	28
4. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	32
4.1 Aspectos relevantes.....	35
5. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES DA LEI nº 13.467/2017	35
6. ETAPAS DO PROCESSO NEGOCIAL ATÉ A CELEBRAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO.....	37
 CAPÍTULO II – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA	 39
1. CONCEITO	39
2. MODALIDADES	40
2.1 Ultratividade Incondicionada (Aderência Irrestrita)	40
2.2. Ultratividade condicionada ou Relativa (Aderência limitada por revogação)	42
2.3 Não Ultratividade (Aderência limitada pelo prazo)	43
3. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA: A EXPERIÊNCIA ESTRANGEIRA.....	43
3.1 Alemanha	44
3.2 Países Baixos.....	45
3.3 França.....	46
3.4 Itália	47
3.5 Espanha	48
3.6 Portugal	49
3.6.1 Sobrevigência da norma coletiva antes do Código do Trabalho de 2003	49
3.6.2 Sobrevigência da norma coletiva após o Código do Trabalho e a Reforma Trabalhista Portuguesa	50

CAPÍTULO III – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA NO BRASIL	61
1. HISTÓRICO DA ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA NO BRASIL.....	61
1.1 Lei nº 8.542/92	61
1.2 Edição da Súmula 277 do TST: vigência de 1988 a 2009	62
1.3 Súmula 277: vigência de 2009 a 2012	64
1.4 Súmula 277: vigência a partir de 2012 (suspensa por medida cautelar – ADPF 323)..	68
2. SOBRESTAMENTO DA SÚMULA 277 DO TST POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	76
3. IMPLICAÇÕES DA DECISÃO LIMINAR DO STF	79
 CAPÍTULO IV – A ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA E A LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)	 81
1. BALANÇO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS REFORMA TRABALHISTA....	82
2. DESEMPREGO E SINDICALIZAÇÃO	85
3. O NOVO § 3º DO ARTIGO 614 DA CLT <i>VERSUS</i> NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS REFORMA TRABALHISTA	87
4. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA <i>VERSUS</i> DIREITOS ADQUIRIDOS	95
5. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – VIGE AINDA O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA?.....	100
CONCLUSÃO	113
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXOS	129

INTRODUÇÃO

O escopo do presente trabalho é apresentar a gênese e o desenvolvimento do instituto da ultratividade da norma coletiva e a importância de sua discussão no momento atual, em especial com a publicação da Lei nº 13.467/2017, vigente desde 11/11/2017.

Para compreender melhor a relevância do tema, se faz necessário considerar o surgimento dos sindicatos no Brasil, uma vez que esses se tornaram um dos principais instrumentos auxiliares das lutas de classes em que os trabalhadores reivindicavam condições mais justas de trabalho. Com o fim da escravidão e com a chegada dos primeiros grupos de imigrantes europeus, cuja mão de obra se mostrava mais preparada para os desafios impostos pela então Revolução Industrial, os negros ficaram à margem do trabalho remunerado e estes imigrantes, por sua vez, ficaram à margem de condições dignas de trabalho.

Dessa forma, se deu o surgimento das primeiras associações urbanas, cuja fundação prezava muito mais a assistência mútua do que a organização capaz de pressionar a classe patronal. Com a produção cafeeira, que deslocou boa parte da mão de obra ao Sudeste, e com a chegada de imigrantes italianos que traziam consigo doutrinas anarcossindicalistas, é que os primeiros passos foram dados rumo à criação dos primeiros sindicatos, surgidos no fim do século XIX no eixo São Paulo-Rio de Janeiro.

Foi apenas nos anos 1970 em diante, após tantas idas e vindas do texto constitucional que ora reconhecia a autonomia dos sindicatos, ora dava ao sindicato apenas o papel de instrumento ou *longa manus* do governo e, após a tentativa de promover diversos acolhimentos de ordem social (que no mais das vezes sofriam total interferência não somente quanto a sua criação formal, mas em especial no tocante à sua administração), que o novo sindicalismo se apossou de vez daquilo que representa a expressão máxima de sua existência: a negociação coletiva, que já há tanto tempo frustrada, foi marcada por uma série de greves que pararam as linhas de produção das empresas por semanas.

Não obstante as greves e até mesmo os dissídios coletivos (que se inserem em nosso ordenamento como a *ultima ratio* para a resolução dos conflitos coletivos de trabalho), as convenções e acordos coletivos passaram a se inferir no cotidiano dos trabalhadores como expressão da luta das categorias por melhores condições de trabalho, para além daqueles meramente previstos em texto constitucional ou jus laboral.

Com a negociação coletiva sendo uma prática cada vez mais comum, expressando assim a força da autonomia privada coletiva da vontade, algumas discussões sobre a manutenção das cláusulas anteriormente avençadas (como em caso de vacância da norma coletiva) passaram a surgir entre os doutrinadores, o que fez com que o estudo do instituto da ultratividade no Brasil fosse ganhando cada vez mais importância.

Assim, por ultratividade entende-se o efeito de continuidade da vigência dado à norma teoricamente vencida, ou cujo prazo tenha formalmente expirado, até que uma nova norma entre em vigor. Outros termos como: ultraeficácia da norma, teoria ou tese da incorporação, incorporação das cláusulas normativas, ultravigência e sobrevivência das normas coletivas também são mencionados pelos autores estudados.

Para tanto, o conhecimento das modalidades do instituto é fundamental para este estudo, assim como a forma com que o mesmo tem passado por diversas alterações e interpretações desde a Lei nº 8.542/1992, passando pela criação da Súmula 277 em 1988, sua primeira reforma em 2009 e sua mais recente alteração, ocorrida na “Semana do TST”, em setembro de 2012, cuja aplicabilidade encontra-se suspensa por força de liminar concedida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, por Gilmar Mendes, ministro do Supremo Tribunal Federal.

Neste sentido, vale lembrar que a jurisprudência pátria delineou por muito tempo que, tanto as sentenças normativas quanto as convenções e os acordos coletivos valiam tão somente pelo seu prazo de vigência que, em conformidade com o artigo 614 da CLT, não pode ser superior a 2 anos.

Este entendimento foi expresso nas duas primeiras redações da Súmula 277 do TST (em 1988 e 2009), e sofreu mudança de entendimento quando da alteração dada ao verbete em 2012, que passou a aceitar a aplicabilidade do instituto da ultratividade da norma coletiva, de modo que as cláusulas firmadas adeririam aos contratos individuais de trabalho e só poderiam sofrer alterações ou supressões mediante a celebração de nova norma substituta.

Acerca desta alteração, pretende-se apresentar um estudo detalhado sobre como os juristas pátrios se posicionaram, sendo que alguns consideraram que este último entendimento estava adequado ao espírito do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, trazendo maior segurança jurídica e paridade de armas aos interlocutores sociais designados às negociações coletivas; enquanto que outros juristas criticaram duramente a guinada de entendimento do

texto sumular, uma vez que não foram seguidos os trâmites do Regimento Interno do TST e que portanto, nenhum precedente fora colacionado à publicação do novo teor da Súmula, o que feriria diretamente o princípio da segurança jurídica.

Será observado que a referida alteração dividiu a doutrina trabalhista de vez, e que fora a partir da decisão liminar de Gilmar Mendes, publicada em 19/10/2016 nos autos da ADPF nº 323, ordenado o sobrestamento de todos os processos em curso, em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, que versassem sobre a aplicação da ultratividade da norma coletiva.

Não obstante toda a polêmica em torno da alteração dada à Súmula 277 em 2012, em 13/07/2017 foi publicada a Lei nº 13.467/2017 nominada “Reforma Trabalhista”, que alterou o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, para expressamente impor a vedação à ultratividade da norma coletiva. Novamente o tema voltou às manchetes dos artigos jurídicos na área trabalhista, buscando alcançar a compreensão do fato de que o legislador retomou o curso de origem do instituto no Brasil, a fim de defender que nesse viés, sem sua aplicabilidade, havia alto risco no tocante à precarização dos direitos dos trabalhadores.

De toda sorte, em que pese a alteração legislativa já vigente há pouco mais de um ano, ainda aguardamos pela decisão final do Supremo Tribunal Federal acerca do tema, que deverá se manifestar pela aplicação do instituto no período em que a Súmula 277 esteve vigente até a publicação da Lei nº 13.467/2017.

Frente a estes importantes apontamentos, além de analisar as correntes doutrinárias opostas, este trabalho de pesquisa prezou pela observação, com base no novo teor do artigo 620 da CLT que, por sua vez, conferiu prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, assim como a sobreposição do negociado sobre o legislado (desde que observados o rol exemplificativo do artigo 611-A e o rol taxativo do artigo 611-B da CLT) de como os trabalhadores e empregadores têm encontrado meios próprios de quebrar a regra imposta pelo legislador.

Ainda se apresentou à luz da discussão os elementos práticos e fáticos que podem amenizar todo o alarde em torno do fim do instituto da ultratividade da norma coletiva, sob o prisma das regras implícitas do mercado de trabalho, que podem fazer com que a regra não cumpra com sua total eficácia frente ao que era esperado pelo legislador.

Frente às “angústias” do legislador e do aplicador do Direito do Trabalho no Brasil, essa pesquisa também versará sobre a discussão da aplicabilidade do instituto da ultratividade em outros países, como no caso da Alemanha, França, Itália, Países Baixos, Espanha e, em especial, Portugal, país que nos últimos anos passou por consideráveis reformas no âmbito do Direito do Trabalho.

Por fim, como conclusão da pesquisa proposta, pretende-se averiguar a importância da discussão do tema, sobre a previsão ou vedação legal e se sua aplicabilidade está, de fato, para além da norma escrita e em que medida o instituto, ainda que de forma temporária, se faz necessário para a manutenção de direitos.

CAPÍTULO I – AS NORMAS COLETIVAS

1. CONCEITO

O surgimento da norma trabalhista, compreendida essencialmente como aquela que objetiva a proteção dos trabalhadores, é produto da Revolução Industrial e do desenvolvimento do capitalismo. O “fim” do trabalho escravo, o surgimento da indústria, a chegada de imigrantes europeus ao Brasil e a consequente criação de postos de trabalho remunerados, trouxe a necessidade de regulamentação, ainda que primária, das relações empregado-empregador.

A imposição de excessivas jornadas de trabalho que contavam com baixos salários, a ausência de segurança e de condições razoáveis do meio ambiente do trabalho (que culminaram em incontáveis acidentes e mortes de trabalhadores) bem como o trabalho infantil, sem dúvida foram o mote necessário para o surgimento das primeiras leis trabalhistas e, posteriormente, do próprio Direito do Trabalho como um ramo específico das Ciências Jurídicas.

No que concerne à norma coletiva, que é fruto da conquista de direitos sociais dos trabalhadores, esta só surgiu no Século XVIII, após a Revolução Industrial, quando os trabalhadores passaram a se organizar em associações. Assim, para entendermos o surgimento, a forma, as modalidades e as finalidades da norma coletiva no Brasil, é imprescindível pontuar o surgimento dos sindicatos, o nascimento e o trajeto evolutivo das negociações coletivas.

2. EVOLUÇÃO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Sendo as negociações coletivas a maior expressão da atuação sindical, se torna evidente o fato de que não há como falar da evolução destas sem antes realizar uma abordagem, ainda que de maneira breve, sobre o surgimento e a evolução do sindicalismo no Brasil.

A começar pelo significado da palavra “sindicato”, Ronaldo Lima dos Santos (2014) ensina que:

A palavra síndico está intimamente ligada à ideia de representação, de administração de interesses de um grupo de indivíduos, de uma coletividade ou comunidade. Neste sentido, temos o síndico da massa falida, o síndico de condomínio (...) Etimologicamente, o vocábulo sindicato tem origem na palavra *syndicat*, utilizada para a designação de pessoas que estavam ligadas a uma corporação, sob a tutela de um síndico (*syndic*). O termo sindicato também pode ter sua origem no grego *suvidik*, com o significado de justiça comunitária, representando a ideia de administração e atenção de uma comunidade.¹

Numa fase ainda embrionária do sindicalismo no Brasil, os sindicatos não tinham como função organizar ou administrar os trabalhadores com o intuito de pressionar a classe patronal; nem mesmo havia se estabelecido a negociação coletiva como meio de solução dos conflitos coletivos até então existentes, de modo que esses conflitos passavam diretamente pela recém- criada Justiça do Trabalho, ainda vinculada ao Poder Executivo.

A centralização da economia brasileira no setor agrário no século XIX certamente também foi responsável pelo retardo do surgimento do movimento sindical no Brasil.

O legado deixado por Arnaldo Sussekind (2005) em seus estudos sobre a organização sindical, confirma o tortuoso surgimento dos sindicatos no Brasil:

Não tínhamos indústria (...) no comércio o sistema predominante era o patriarcal, na agricultura as lavouras intensivas — do café, da cana e do algodão — eram trabalhadas pelo braço escravo e, depois da Abolição, pelos ex-escravos e seus descendentes na quase absoluta totalidade, desconhecendo inteiramente que, ao menos, o trabalhador pudesse ter outro direito a não ser o recebimento do salário ajustado.²

Para Marcio Pochmann (2007)³, o Brasil foi o último país a abolir o trabalho escravo, passando por uma fase de transição para o trabalho assalariado, com a migração de mão de obra europeia e posteriormente asiática, o que fez com que toda a população negra recém liberta ficasse à margem do direito ao trabalho remunerado.

Foi após o movimento revolucionário francês e com a promulgação da Constituição Brasileira de 1891, que previa a liberdade de associação em seu § 8º do artigo 72, que algumas associações urbanas propagaram-se. Estas, por sua vez, não encontravam qualquer amparo na

¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**. 4ª. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014, p. 28-30.

² SUSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições do Direito do Trabalho**. 22ª ed., atual. São Paulo: LTr, 2005.

³ POCHMANN, Marcio. **Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007, p. 129.

sociedade agrária e ainda se configuravam como associações incipientes, fundadas na ideia de assistência mútua e ligadas a poucas categorias não rurais.

José Carlos Arouca (2012), nas palavras de Azis Simão, cita em sua obra o que representavam estas primeiras associações:

As primeiras organizações operárias no Brasil foram por certo as ligas operárias que reuniam quase sempre indistintamente os operários de diversos ofícios e indústrias e tinham como objetivo, fora ou outra de caráter beneficente, a defesa dos interesses imediatos e comuns, a todas as classes, isto é, a melhoria de salários e diminuição de horas, e pouca coisa realizaram, porque lhes faltava força necessária mercê ao amorfismo que as caracterizava. Mais tarde, apareceram as sociedades de resistência, que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. São uniões de ofícios que ao se desenvolverem, fundam pelo país sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade.⁴

Foi nesse período, após 1880, com a expansão da produção cafeeira, que a economia do país foi deslocada para a região Sudeste, dando início a um grande processo de urbanização e industrialização.

Nesse mesmo ritmo, surgiram e cresceram as associações que representavam algumas categorias como, por exemplo, as dos gráficos, dos ferroviários, dos portuários e dos têxteis. No entanto, ao contrário do que dispunha o texto constitucional, estas estavam constantemente sujeitas às intervenções policiais. Esse quadro só passou a ser contestado com a chegada em massa dos imigrantes italianos, que traziam consigo a doutrina do anarcossindicalismo, assim que, as primeiras greves operárias de que se tem notícia estavam relacionadas principalmente a questões ligadas à melhoria da remuneração.

A doutrina trazida pelos operários migrados da Europa já difundia, naquele momento, a resistência à classe patronal e a autotutela, ideias que se coadunavam com o sentimento dos ideais socialistas que predominavam naquele continente e que foram de profunda importância para a organização sindical no Brasil, que até então vinha caminhando de forma irregular e sem uma definição clara dos seus objetivos.

Assim que, no final do século XIX, começam a serem fundados os primeiros sindicatos propriamente ditos, principalmente entre o eixo São Paulo- Rio de Janeiro.

⁴ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 3ª. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 97.

No entanto, ainda que a população urbana e o trabalho assalariado nas indústrias fossem notórios neste período, a primeira manifestação no tocante à organização sindical deu-se pelo Decreto nº 979 /1903, prevendo a organização dos trabalhadores rurais em sindicatos porém, com objetivos voltados ao estudos, custeio e defesa dos interesses dos mesmos.

Já o Decreto nº 1.637/1907 estabeleceu a criação de sindicatos profissionais e das cooperativas, dos quais também participavam os profissionais liberais ou autônomos.

Na obra “As Instituições de Direito”⁵, os autores citam que até este momento, o sindicalismo no Brasil não havia chegado a ter uma real expressão. A inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes e o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal de 1930, deu-se praticamente sob o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado "Estado Novo”.

Nesse sentido, após a Revolução de 1930, o Decreto nº 19.770/1931, conhecido como “Lei da Sindicalização”, regulamentou detalhadamente a organização sindical. Neste decreto encontram-se as bases que permanecem até os dias atuais, contando, por exemplo, com o princípio da unicidade sindical e com o reconhecimento do Ministério do Trabalho para seu regular funcionamento. Não bastassem tais regulamentações, o referido decreto previa um número mínimo de sócios para a constituição dos sindicatos e proibia a disseminação de atividades político-partidárias.

O artigo 7º do citado Decreto previu a capacidade de os sindicatos firmarem “convenções ou contratos de trabalhos” dos seus associados. Eis que então nascia formalmente o direito à negociação coletiva.

Contudo, é importante ressaltar que neste período os sindicatos ainda sofriam com a intervenção do Estado, uma vez que o mesmo tratou da regulamentação da atividade sindical justamente para que pudesse ter maior controle sobre ela. Além disso, deu ao sindicato a função de colaborador do Estado marcando, dessa maneira, o corporativismo que permeava esta primeira fase do sindicalismo brasileiro.

Mais adiante, a Carta Constitucional de 1934, inspirada na Constituição alemã de Weimar, acabou por reconhecer os sindicatos e as associações. Já a pluralidade e a autonomia destas entidades não se sustentou, vindo a prevalecer o posterior Decreto nº 24.694 de 1934, que manteve o corporativismo e a fiscalização do Estado, mas que reforçava, logo em seu

⁵ Op. Cit.

Artigo 2º, o direito de “firmar ou sancionar convenções coletivas de trabalho”. Neste caso, o Decreto 24.694/34 utilizou a expressão “convenções coletivas de trabalho”, como conhecemos atualmente.

Já em 1937, influenciada fortemente pelas declarações da *Carta del Lavoro*, a nova Constituição consagrou o sistema de unicidade sindical e estabeleceu o aumento do intervencionismo estatal, desestimulando as negociações coletivas ao exigir a submissão das normas coletivas à homologação da autoridade competente, no caso, o Ministério do Trabalho.

Seguindo esta ordem, o Decreto nº 1.402/1939 dispôs, inclusive, acerca da possibilidade de cassação da carta sindical, além de proibir a greve e instituir o enquadramento sindical e a divisão por categorias econômicas e profissionais.

Pouco tempo depois, o Decreto-lei nº 2.377/1940 acabou por criar o imposto sindical, que foi mantido com o advento da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Essas medidas enfraqueceram consideravelmente a atuação dos sindicatos, uma vez que, paralelamente, velaram na Era Vargas pela limitação de entrada de imigrantes no Brasil, assim como a obrigatoriedade de contratação de pelo menos 2/3 de brasileiros natos nas indústrias, o que retirava das entidades sindicais o convívio e o fortalecimento do movimento sindical até então trazidos pelos imigrantes europeus.

Em 1946, a Constituição voltada para a redemocratização do Brasil trazia em seu seio o reconhecimento do direito de greve e estabelecia a liberdade de associação profissional ou sindical, recepcionando no mais, a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943.

Marcando um movimento de avanços e retrocessos, a Constituição Federal de 1967 previa a possibilidade de o sindicato arrecadar contribuições para o custeio das suas atividades, contudo, tal outorga tinha a finalidade de impor aos sindicatos, naquele momento, uma postura muito mais assistencialista do que política ou reivindicatória, além de, uma vez mais, limitar o direito de greve, proibido nos serviços públicos e nas atividades essenciais. Era assim que o sindicato atuava como verdadeira *longa manus* do governo.

Até então, os litígios coletivos trabalhistas eram constantemente discutidos pela Justiça do Trabalho, criada ainda na Era Vargas. No plano coletivo, os sindicatos (que não precisavam da participação dos trabalhadores para acionar o Poder Judiciário) acabaram por assumir a posição de apenas comunicar aos trabalhadores qual seria seu reajuste salarial. Em outras

palavras, as organizações sindicais estavam muito mais preocupadas com as reivindicações imediatas, fazendo perpetuar um histórico avesso a qualquer tipo de negociação entre as partes.

Ainda que existisse o intervencionismo do Estado sobre os sindicatos, as negociações coletivas apenas ganharam corpo e preponderância diante do acentuado descumprimento das normas trabalhistas e da notória morosidade das demandas submetidas ao Poder Judiciário Trabalhista.

Dentro desse propósito foi que a Constituição de 1988 manteve os traços da organização sindical instituída desde a Constituição de 1939 e que fora reafirmada na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, além de mesclar elementos da autonomia e liberdade sindicais.

Diante de todos esses movimentos, é que hoje pode-se identificar a tentativa pela garantia da liberdade sindical estatuída inclusive pela Convenção da Organização Internacional de Trabalho (OIT). Porém, é preciso ter algumas ressalvas, pois o sindicalismo oficialista, assistencialista ou corporativista jamais desapareceram de fato. Com o processo de redemocratização e diante da luta contra o regime militar, o novo sindicalismo, aproveitando-se deste cenário político social, passa a confrontar o Estado e a organizar suas forças a fim de negociar em pé de igualdade com a classe patronal.

No entanto, o que ficou conhecido como novo sindicalismo a partir dos anos de 1970, registrou maior adesão de trabalhadores do século XX, chegando a atingir 1 (um) a cada 3 (três) trabalhadores com emprego formal no país e possibilitou o surgimento de novos sindicatos e a intensificação e o crescimento das negociações coletivas.

Ademais, vale ressaltar que entre 1978 e 1988 surge não apenas o novo sindicalismo, mas a partir dele eclodem importantes movimentos grevistas no país. Como resultado disso, surgem as primeiras negociações coletivas diretas entre empregados e empregadores representados pelos seus respectivos sindicatos.

Não obstante o momento de retomada do movimento sindical, surgem as primeiras centrais sindicais.

Além dos sindicatos, constituídos em suas bases territoriais nunca inferiores a 1 (um) município, o artigo 533 da CLT estabelece o sistema vertical sindical (piramidal), sendo:

- a) **Federações:** organizadas a partir de pelo menos 5 (cinco) sindicatos;

- b) **Confederações:** organizadas a partir da existência de pelo menos 3 (três) federações no território nacional.

Portanto, o sistema sindical brasileiro é chamado confederativo e previsto no inciso IV do artigo 8º da CF.

No entanto, mesmo com a criação das principais Centrais Sindicais nos anos 1980 e 1990, tais como a CUT (1983), a CGT (1986) e a Força Sindical (1991), estas não foram contempladas no sistema confederativo, mas ganharam reconhecimento formal no governo do então presidente Luís Inácio Lula da Silva, por meio da Lei nº 11.648/2008, que inclusive destinou 10% (dez por cento) da então contribuição sindical obrigatória às centrais, contra 5% destinado às confederações.

Na prática, as centrais sindicais tornaram-se verdadeiros centros de organização e coordenação dos sindicatos a elas filiados, e têm como traço marcante a ideologia própria que determina o perfil dos filiados e que as distingue uma das outras. Atualmente, são 14 centrais sindicais em atividade no país.

Segundo dados estatísticos de relações do trabalho do Ministério do Trabalho⁶, o Brasil possui, atualmente, 16.889 entidades sindicais, sendo 69% formadas por empregados e 31% por empregadores, sendo que as regiões Sudeste e Sul, respectivamente, concentram a maior parte dos sindicatos formalmente registrados.

O artigo 511 da CLT determina a categoria profissional a partir da categoria econômica, no entanto, ao longo dos últimos anos, a dissociação de categoria concentrada com vistas à constituição de um sindicato mais específico, ou de menor abrangência territorial, prevista no artigo 571 do mesmo diploma legal, ocasionou o aumento preponderante do número de registros sindicais concedidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos últimos anos.

Ao contrário do que se poderia pensar, com o elevado crescimento de novas entidades sindicais que obtêm registro formal (cerca de 250 ao mês), o número de empregados sindicalizados mostra-se cada vez menor.

⁶ Disponível em: http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

Segundo algumas das hipóteses levantadas pelos autores Paulo Antunes e Pedro Carlos de Carvalho (2008)⁷, a principal causa da crise no sindicalismo pode ter ligação com a globalização, pois com a abertura de mercados houve o aumento da concorrência, maior fluidez financeira e diminuição da margem de benefícios dos trabalhadores, assim como a introdução de novas tecnologias que resultam em maior descentralização das organizações e maior complexidade no atendimento das demandas a serem suportadas pelos sindicatos.

Certamente que o acentuado índice de desemprego, de deslocamento das indústrias e o redimensionamento das empresas trazido pelos períodos de crise econômica, bem como a crescente onda de terceirização das atividades (hoje plenamente regulamentada pela Lei nº 13.467/2017) propicia cada vez mais o esvaziamento dos sindicatos, o que gera uma queda significativa de trabalhadores sindicalizados e, conseqüentemente, cada vez menos representatividade, levando as entidades sindicais aos Tribunais Regionais do Trabalho, por meio dos dissídios coletivos.

Após a necessária investigação do percurso histórico, do surgimento ao desenvolvimento do sindicato, de suas atribuições e de sua atividade central – a de negociar coletivamente em nome de sua categoria – faz-se imprescindível compreender a finalidade da negociação coletiva e como essa se desdobra, em especial sob a ótica da Lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11/11/2017.

3. CONCEITO E FINALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Quanto à negociação coletiva como sistema de decisão pela via da autocomposição, esta é definida como um processo direcionado ao entendimento de comum acordo entre os interessados, ou seja, é um método voltado para a administração de conflitos.

No plano internacional, a negociação coletiva está regulada pelas Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 18/11/1952 e 10/07/1992⁸.

A Convenção 154 da OIT, cujo objeto é justamente o fomento à negociação coletiva, define que:

⁷ ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos. **A trajetória do sindicalismo: uma análise da história, conceitos e as perspectivas sindicais**. Campinas: Editora Alínea, 2008, p. 92-93.

⁸ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em 25 de outubro de 2017.

a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Para Alfredo J. Ruprecht (1995):

A negociação coletiva é um processo de adoção de decisões, entendendo-se por negociação coletiva não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, mas, além disso, todas as formas de tratamento entre os empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra.⁹

Em verdade, a negociação coletiva comporta o entendimento entre as partes, mesmo que não alcance um “acordo”. Assim, o objetivo da negociação é o consenso ou o acordo pela via da autocomposição, a fim de que as partes envolvidas supram conflitos por meio do diálogo, que culmina em uma complementação legislativa, exteriorizada pelas convenções e acordos coletivos que servem, inclusive, de base para as futuras negociações.

Portanto, não se pode olvidar que a negociação coletiva é também um sistema de produção normativa, por via direta, com vistas à autodeterminação coletiva e à autotutela (ou por efeitos indiretos) na sua função integrativa ou derogatória de normas. Pedro Paulo Teixeira Manus (2001) define negociação coletiva como:

o poder das entidades sindicais de auto-organização e autorregulamentação dos conflitos coletivos de trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores.¹⁰

Para José Carlos Arouca:

a negociação coletiva é o procedimento de tratativas entre um ou mais sindicatos de trabalhadores de um lado, e de outro, um ou mais sindicatos de empregadores ou uma ou mais empresas com o propósito de conciliar o trabalho e o capital a partir das reivindicações de um e outro destinadas a

⁹ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

¹⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

completar as relações de trabalho no âmbito das respectivas representações ou dos contratos de trabalho.¹¹

Por meio dos diversos conceitos estudados acerca da negociação coletiva, tem-se então que sua principal função é a solução de conflitos coletivos existentes, de forma melhor aceita entre os “litigantes”, uma vez que o resultado da negociação reflete invariavelmente a vontade e as concessões das partes.

Como objeto precípua das negociações coletivas, temos o estabelecimento, a criação, a modificação ou manutenção das condições de trabalho por meio de instrumentos normativos, quais sejam: o acordo e a convenção coletiva de trabalho.

Sendo gerida como uma forma de autocomposição de conflitos, ou seja, que comporta no esforço das partes em estabelecer, de modo consensual, um ajuste/acordo, a solução é alcançada por três modos, definidos por Maurício Godinho Delgado (2017)¹² como:

- a) **Renúncia:** consiste no abandono por uma das partes do benefício ou vantagem que pretenda em favor de outrem;
- b) **Aceitação ou resignação:** quando uma das partes cede ao interesse da outra;
- c) **Transação:** quando as partes fazem concessões recíprocas.

Para Enoque Ribeiro dos Santos (2016), o resultado das negociações coletivas, o que de fato exprime seu principal objeto, é que:

Na pluralidade de ordenamentos e na coexistência de todos eles no âmbito do ordenamento jurídico estatal, o produto da negociação coletiva traz algo de totalmente original e heterônomo. De um lado, temos as criações jurídicas unilaterais – a lei, como ato de criação legislativa do Estado e, em outro extremo, como ordenamento jurídico privado, o regulamento de empresa. A negociação coletiva nunca poderia ser unilateral: ela só existe na bilateralidade. A sua originalidade manifesta-se pela capacidade de delimitar e influenciar os contratos individuais de trabalho, de associados e de não associados, com eficácia ‘erga omnes’, por meio de seus efeitos normativos, funcionando, além disso, como fator de equilíbrio e de convergência de

¹¹ Op. Cit., p. 301.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 189.

interesses nas relações de trabalho, inclusive complementando e incorporando novos direitos sociais à legislação trabalhista.¹³

Para o autor, a negociação coletiva contempla as seguintes funções¹⁴:

- a) **Função jurídica:** contempla a função normativa, expressa no conjunto de normas voltadas às categorias econômicas e profissionais; a função obrigacional, ao estabelecer as obrigações e penalidades decorrentes da aplicação do instrumento coletivo; e a função compositiva, uma vez que o instrumento está voltado à superação de conflitos coletivos.
- b) **Função política:** manifestada no diálogo entre os grupos sociais envolvidos, de modo a superar divergências.
- c) **Função econômica:** esta é expressa pelo teor das reivindicações por melhores salários e benefícios por parte dos trabalhadores e que, em geral, constitui a primeira divergência a ser superada pelas partes.
- d) **Função social:** esta ocorre na medida do entendimento e pacificação entre as partes, tornando as mesmas iguais no momento da negociação.
- e) **Função participativa:** manifestada essencialmente pela efetiva participação das partes, não somente nas negociações propriamente ditas, mas na tomada de decisão dos trabalhadores em reuniões ou assembleias que definirão as conquistas resultantes do processo negocial.
- f) **Função pedagógica:** esta função está associada ao caráter repetitivo e anual das negociações para as categorias, para que aprendam e aperfeiçoem os métodos, bem como incorporem novos conhecimentos, visando sempre à solução dos conflitos de modo consensual.

Desse modo, a negociação coletiva se expressa levando em conta os sujeitos envolvidos e as pretensões das categorias profissionais e econômicas com o objetivo de estabelecer normas suplementares àquelas previstas em lei, ou com o intuito de estabelecer

¹³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

¹⁴ Op. Cit., p. 133-142.

normas que preencham um vazio legislativo, assim como o estabelecimento de normas que atendam as peculiaridades não apenas de uma categoria, mas de uma determinada região, de uma empresa, ou de empresas de um determinado seguimento econômico. Denotando assim, a importância das negociações coletivas, que estão previstas na Constituição Federal, no artigo 8º, informando a obrigatoriedade da participação dos sindicatos neste processo.

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são os instrumentos pelos quais as negociações coletivas concluem a norma pactuada entre empregados e empregadores, de modo que se faz necessário que, a partir desse momento, sua importância no contexto da atual Reforma Trabalhista, vigente desde novembro de 2017 seja delineada.

4. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como fora exposto no capítulo anterior, o Decreto 19.770/31 em seu artigo 7º trouxe pela primeira vez ao ordenamento pátrio a expressão “firmar convenção coletiva”, que dispõe que:

Como pessoas jurídicas, assiste aos sindicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados, com outros sindicatos profissionais, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.¹⁵

Por meio da convenção coletiva de trabalho, a organização sindical tomava forma e o direito coletivo assumia lugar de destaque, superando os direitos individuais, para impor direitos e deveres às partes enquanto grupos – de um lado, o patrão-classe e de outro, a operária-classe.

O artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua convenção e acordo coletivo de trabalho, porquanto, tem-se que a Convenção coletiva de Trabalho é instrumento celebrado entre entes sindicais das categorias profissional e econômica, enquanto que o acordo coletivo de trabalho é o instrumento firmado entre sindicato profissional com uma ou mais empresas de uma determinada categoria econômica.

¹⁵ Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 03 de julho de 2018.

Em linhas gerais, a convenção coletiva obriga a todos da categoria econômica a aplicarem suas cláusulas aos seus empregados, independente de terem participado ativamente do processo negocial. O ajuste é normativo, pois cria normas e condições de trabalho que solucionam ou pacificam as relações de trabalho. Por fim, suas normas são abstratas, gerais e indeterminadas, porque atingem um grupo indeterminado de trabalhadores e empregadores.

Quanto ao prazo de duração, o novo § 3º do artigo 614 da CLT prevê que a duração será de no máximo 2 (dois) anos, sendo vedada a ultratividade, (conceito que será tratado mais adiante e que é o principal objeto deste trabalho).

As cláusulas coletivas estão subdivididas da seguinte forma:

- a) **Normativas:** fixam condições de trabalho de forma genérica. Estas podem ser:
 - a.1) **Econômicas:** reajuste salarial, piso da categoria, percentuais de adicionais e gratificações, cesta básica, dentre outras benesses;
 - a.2) **Sociais:** assistência médica e odontológica, creche, alimentação, transporte fretado, estabilidades, dentre outras.
- b) **Obrigacionais:** são aquelas que se dirigem às partes convenientes (sindicatos) estabelecendo obrigações entre elas (contribuições, multas por descumprimento, etc.).

Russomano (1995) esclarece melhor a repercussão das cláusulas contidas nas convenções coletivas, nos contratos individuais de trabalho:

Assim, embora na relação coletiva, eventualmente, o objeto possa ser uma obrigação concreta, o que ela possui de relevante (e original) é a formulação abstrata pelos trabalhadores e empresários de normas exigíveis quando, individualmente, celebram contratos de trabalho.

A convenção, nesse caso, é fonte de regra gerais. Essas regras estão situadas no plano normativo do Direito. São portanto, obrigatórias. A elas se subordinam os atos jurídicos contratuais celebrados, direta e concretamente, pelos trabalhadores e empresários (contratos individuais).¹⁶

¹⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2ª. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 45-47.

Com isso, percebe-se que as cláusulas normativas, advindas do anseio e da concessão dos sujeitos da negociação coletiva, acabam por interferir diretamente no ajuste e no cumprimento dos contratos individuais de trabalho.

Nas lições de Arnaldo Sussekind:

As cláusulas normativas constituem o principal objetivo da negociação coletiva e o núcleo essencial do diploma que a formaliza; correspondem a fontes formais do direito, incorporando-se aos contratos individuais dos trabalhadores, que durante sua vigência, forem empregados da empresa à qual se aplicar a convenção ou acordo coletivo.¹⁷

Para o autor, as convenções e também os acordos têm figura *sui generis*, por um lado normativa e por outro, de contrato. Assim seriam:

- a) **Ato-regra:** de caráter normativo, obrigatório às empresas e empregados pertencentes à categoria econômica e profissional
- b) **Contrato:** no tocante às cláusulas que obrigam as partes direta ou indiretamente.

E prossegue informando acerca da importância da norma coletiva no mundo do trabalho:

À medida que o sindicato robustece sua representatividade, como decorrência de seu desempenho nas negociações coletivas, atendendo às reais necessidades dos trabalhadores que representa, por livre escolha destes (liberdade sindical), progressivamente a lei passa a desempenhar um papel secundário na satisfação daqueles anseios. Inverte-se, desse modo, a forma de ativar a fonte de produção de direitos: **de heterônoma para autônoma**. Vale dizer, cada vez mais os direitos sociais resultam do assentimento direto dos interlocutores sociais e proporcionalmente menos de intervenção legislativa.¹⁸ (*grifo nosso*)

Eis então o papel que a convenção coletiva até então vinha representando aos trabalhadores, em especial, antes do advento da Reforma Trabalhista. Como será visto adiante, o acordo coletivo assumiu o lugar de destaque, dada sua atual prevalência sobre a convenção coletiva.

¹⁷ Op. Cit.

¹⁸ Op. Cit.

4.1 Aspectos relevantes

Quanto à estrutura da convenção coletiva, ao trabalhador importam as cláusulas de cunho normativo, tendo em vista que essas tratam diretamente de direitos e benefícios da categoria, cuja aplicação é obrigatória aos empregadores da respectiva categoria econômica.

No que diz respeito à hierarquia entre convenção e acordo coletivo, via de regra, aplicavam-se até então, as normas que fossem mais favoráveis ao trabalhador, como estabelecido no anterior dispositivo do artigo 620 da CLT. Porém, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, os acordos coletivos ganharam prevalência total sobre as normas estipuladas em convenção coletiva.

No entanto, mesmo antes da alteração do dispositivo, já era o entendimento de Maurício Godinho Delgado, do Tribunal Superior do Trabalho, que *"não obstante o disposto no art. 620 da CLT, caso a convenção coletiva autorize a celebração em separado de acordo coletivo, essa permissão é tida como válida, viabilizando a prevalência do ACT menos favorável, em situação de conflito de normas autônomas."*¹⁹

Se torna relevante citar ainda que a convenção coletiva, ao estabelecer norma entre as partes (de um lado a categoria profissional e de outro, a econômica), é celebrada de maneira formal e solene, submetida à apreciação estrutural do Ministério do Trabalho, que dará a devida divulgação no chamado sistema mediador.

5. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES DA LEI nº 13.467/2017

O acordo coletivo de trabalho tem como característica marcante a particularização de determinadas circunstâncias e características de uma ou mais empresas que buscam o sindicato da categoria profissional com o intuito de regulamentarem tais peculiaridades, podendo-se ainda, estabelecer outros temas não previstos em convenção coletiva, mais ou menos benéficos aos trabalhadores, desde que obedecidos os parâmetros atualmente dispostos nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁹ Op. cit, p. 233.

Cabe ressaltar que, antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, os acordos tinham caráter suplementar à convenção coletiva, estabelecendo, além das particularidades da(s) empresa(s), normas que fossem mais benéficas que as previstas em convenção. Raros eram os casos de substituição ou regulamentação de normas menos favoráveis em Acordos Coletivos, exceto quando estas se davam mediante situações descritas no artigo 476-A (*lay-off*) e posteriormente mediante a celebração dos acordos coletivos específicos, cujo objetivo era a proteção ao emprego, em que a redução na remuneração importava, no mínimo, na estabilidade do empregado pelo período determinado na Lei nº 13.456/2017. Esta situação encontra amparo hoje também no § 3º do novo artigo 611-A da CLT.

Com a chamada Reforma Trabalhista, o artigo 620 da CLT conferiu a prevalência das condições estabelecidas em acordo coletivo sobre aquelas previstas em convenção, desde que observadas as indicações e vedações dos artigos 611-A e 611-B.

Desta forma, é possível observar, daqui em diante, o esvaziamento de algumas convenções coletivas, para que nestas constem garantias e direitos mínimos alcançados ao longo do tempo pelas categorias e para que os Acordos Coletivos passem a tomar lugar de destaque nas negociações coletivas anuais.

Ademais, se faz significativo lembrar que o novo artigo 611-A da CLT dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que observadas as indicações deste artigo e também as vedações do 611-B do diploma celetista.

Em momento ainda anterior ao Projeto de Lei que discutiria as tantas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal já dava sinais de reconhecimento do legislado sobre o negociado.

Em decisão do Recurso Extraordinário nº 895759-PE²⁰, o então Relator, Teori Zavascki, validou em decisão de 08/09/2016 a supressão das horas *in itinere* (que até então eram aplicáveis pela CLT, tendo em vista o deslocamento do empregado ao posto de trabalho de difícil acesso) demonstrando que a substituição da remuneração destas horas por benefício diverso como sendo algo mais favorável ao empregado.

Não obstante este novo desenho dado ao acordo coletivo, os §§ 2º e 4º do novo artigo 611-A da CLT ainda dispõem que a ausência de indicação expressa de contrapartidas, não é fato que possibilite a nulidade do instrumento, por não caracterizar vício do negócio jurídico.

²⁰ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 03 de julho de 2018.

Sendo procedente a ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo e havendo a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

E por fim, o § 5º do citado artigo, prevê que os sindicatos acordantes devam ser litisconsortes em ações individuais ou coletivas, cujo objeto seja a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Deste modo, observa-se que o “negociado sobre o legislado”, se reveste da segurança jurídica necessária também para as empresas que celebram os acordos coletivos, de modo que a substituição, supressão ou criação de direitos não previstos em convenção coletiva, devam não apenas respeitar as disposições dos artigos 611-A e 611-B da CLT, mas não poderão ser sumariamente considerados nulos em ações individuais, sem qualquer participação do sindicato subscritor, como vinha ocorrendo, em especial na primeira instância da Justiça do Trabalho.

6. ETAPAS DO PROCESSO NEGOCIAL ATÉ A CELEBRAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO

Os artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho descrevem os desdobramentos e etapas do processo negocial de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, o artigo 612 define que a convenção coletiva, bem como o acordo coletivo de trabalho, só poderão ser celebrados mediante deliberação da assembleia geral convocada para este fim, cuja decisão é soberana.

Tratando-se de convenção coletiva, apenas após a ocorrência da Assembleia, a entidade sindical profissional terá por objetivo a elaboração da pauta de reivindicações da categoria, conforme os itens discutidos e aprovados pelos trabalhadores da categoria e que será enviada à entidade sindical patronal. Esta por sua vez, ao receber a pauta, também deve convocar assembleia geral tendo em vista a discussão dos pleitos da categoria profissional com os representantes das empresas da categoria econômica e, geralmente, deve responder formalmente ao sindicato laboral com uma contraproposta às reivindicações apresentadas.

Feito isto, inicia-se um ciclo de reuniões entre as entidades representativas, a fim de que se possa chegar a um consenso entre as reivindicações apresentadas. Estando as entidades representativas em comum acordo, obedecidos os parâmetros fixados por cada assembleia realizada, aprova-se a proposta final, que dará origem a uma minuta, que por sua vez será assinada pelas partes.

No que tange às etapas do processo negocial do acordo coletivo de trabalho, em geral, as empresas buscam o sindicato profissional a fim de adequarem algumas de suas particularidades de funcionamento, tais como as jornadas e escalas de trabalho, o banco de horas e outros tantos temas passíveis de discussão; ao que o sindicato deverá analisar e convocar assembleia geral para os empregados deliberarem acerca das propostas da empresa.

Sendo positiva a decisão da assembleia de forma integral ou parcial, estabelece-se nova reunião de negociação para os ajustes finais e estando as partes em consenso, redige-se o texto final da minuta do acordo coletivo de trabalho, que seguirá assinado pelas partes, bem como registrado em sistema mediador no Ministério do Trabalho, como dispõe a Instrução Normativa nº 16/2015 do Ministério do Trabalho, que revogou a anterior IN nº 11/2009.

Preenchidos todos os requisitos formais de representação, de categoria profissional representada, de base territorial de abrangência, bem como a vigência do instrumento coletivo e data-base da categoria, as cláusulas negociadas são incluídas e se faz anexa a ata da assembleia geral realizada para os trabalhadores; transmitido o instrumento via sistema mediador, cumprirá ao Ministério do Trabalho e Emprego dar publicidade da homologação do instrumento coletivo, que também poderá ser consultado publicamente por qualquer interessado no sítio <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Tendo em vista que o objeto do presente estudo são as negociações exitosas, não serão abordados os desdobramentos quanto às negociações que não obtiveram êxito e foram submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho.

Assim, após o percurso inicial acerca das normas coletivas, a evolução histórica no Brasil, finalidade, a observação dos aspectos relevantes, assim como seus principais desdobramentos e alterações, conforme Lei nº 13.467/2017, é que se fará o estudo da ultratividade da norma coletiva que, embora rechaçada pela nova lei trabalhista, atua para seus defensores, como fator essencial à manutenção de direitos coletivos conquistados ao longo do tempo pelas categorias profissionais.

CONCLUSÃO

A fim de abarcar o conceito de ultratividade, este trabalho de pesquisa percorreu brevemente a formação dos sindicatos no Brasil, as influências ideológicas trazidas pelos imigrantes europeus e como se deram os primeiros momentos destas organizações enquanto associações que agrupavam pessoas de um mesmo ofício ou atividade profissional e que até então, naquele momento (com o recente fim da escravidão e a chegada da Revolução Industrial), enfrentavam o patronato apenas no que era referente às precárias condições de segurança no trabalho e à busca por maior proteção às mulheres e aos menores.

As sucessivas Constituições no Brasil atribuíam aos sindicatos um papel corporativista a fim de que atendessem às necessidades de acolhimento social. Os sindicatos sofriam com forte intervenção estatal, desde o processo de autorização no tocante à sua criação até o modo de regulamentação de seu funcionamento. Assim que, os sindicatos seguiram por muito tempo sendo apenas órgãos de reunião de interesses das classes profissionais porém, se encontravam desprovidos do espírito negocial junto aos patrões, uma vez que, em relação às discussões e às estratégias que viessem a beneficiar as respectivas categorias de forma ampla, nada estava organizado.

Assim que, a partir dos anos 1970, o novo sindicalismo, ao assumir um papel relevante no enfrentamento das condições gerais de trabalho e de remuneração, se apossou das negociações coletivas com maior propriedade e fez das greves ferramentas expressivas da atuação sindical em defesa dos trabalhadores.

Dessa forma, somente a partir dos períodos que sucederam as grandes greves ocorridas no país no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, que a negociação coletiva passou a ter lugar de destaque na vida sindical.

Se faz importante lembrar que a negociação coletiva tem por fundamento a autonomia privada coletiva da vontade. Desta forma, o direito à negociação é dos trabalhadores, cuja vontade é soberana, cabendo aos dirigentes sindicais o papel de meros interlocutores da vontade e expressão da categoria.

Neste sentido, como resultados prováveis das negociações coletivas, tem-se as convenções coletivas de trabalho, cujas discussões ocorrem entre entidades sindicais patronais e profissionais e os acordos coletivos de trabalho, em que as negociações ocorrem entre o

sindicato profissional e a empresa ou o grupo de empresas. Em ambos os casos, cumpre aos trabalhadores, conforme dispõe a norma celetista (art. 612 da CLT), decidirem em assembleia pelas cláusulas que comporão o instrumento coletivo de trabalho.

Feitas estas considerações, o objeto do presente estudo se deu pela análise dos efeitos da norma coletiva no lapso entre o fim da vigência de instrumento normativo e a celebração da nova e substituta norma coletiva – o fenômeno da ultratividade, que desde 2012 vem sendo discutido com maior interesse no mundo jurídico.

Foi oportuno analisar a gênese da ultratividade no Brasil, uma vez que por ultratividade entende-se a continuidade dos efeitos da norma coletiva aplicado aos contratos individuais, mesmo vencido seu prazo de vigência; as modalidades doutrinariamente aceitas para o instituto, assim como seu histórico desde as primeiras discussões, seja com a publicação da Lei nº 8.542/92 ou com a edição da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, em 1988, como creem alguns dos juristas citados.

Na primeira versão da Súmula 277 do TST, havia menção ao fato de as sentenças normativas (decisões proferidas em dissídios coletivos) não produzirem efeitos aos contratos após fim de seu prazo de vigência. Com o passar do tempo, a jurisprudência passou a equiparar os acordos e convenções coletivas à sentença normativa.

Em 2009, o teor da referida Súmula foi alterado para informar que as disposições contidas em sentenças normativas, acordos e convenções coletivas vigorariam apenas pelo prazo de vigência, não integrando aos contratos de forma definitiva. Neste sentido, a alteração apenas reuniu todas as modalidades de pactuação coletiva da norma, mantendo-se, contudo, a regra da não ultratividade.

A polêmica se deu em 2012, quando os ministros do TST alteraram o teor da Súmula sem que existisse precedentes jurisprudenciais, desta vez em sentido totalmente oposto, dispondo que a norma coletiva integraria os contratos de trabalho e só poderia ser modificada ou suprimida mediante nova negociação (ultratividade condicionada). Desse modo, a doutrina jus laboral se dividiu.

De um lado, renomados juristas defenderam que a alteração contemplou o mandamento do § 2º do art. 114 da Constituição Federal, pois entenderam que ao proferirem uma sentença normativa, o respeito às normas convencionadas anteriormente implicava na

aplicação do instituto da ultratividade, assim que a alteração da Súmula veio contemplar o mandamento constitucional.

Por outro lado, a parcela de doutrinadores contrários a esta posição, defendeu a não existência de precedentes jurisprudenciais para a referida mudança de direção no tocante aos efeitos da ultratividade, de forma que esta se deu de modo totalmente oposto ao entendimento que vinha prevalecendo até então.

Após analisados os diversos posicionamentos, este trabalho de pesquisa enveredou pela corrente doutrinária que considera que o mandamento contido no § 2º do artigo 114 da CF trata tão somente das limitações ao poder normativo da Justiça do Trabalho, posto que, ao respeitar as normas anteriormente convencionadas, privilegia a autocomposição, estimula as negociações coletivas e determina que apenas aquele que concedeu o benefício tem o condão de alterar ou extirpar o mesmo da norma. Ou seja, apenas os atores sociais que desempenham o papel de promover as negociações coletivas podem modificar ou suprimir da norma algo que conjuntamente definiram e aceitaram no passado.

Ademais, no que tange à norma coletiva, foi defendido aqui que esta não pode vir a integrar os contratos individuais de trabalho, uma vez que esta tem natureza precária, temporária e transitória e que as negociações coletivas são essencialmente periódicas e limitadas em seu conteúdo.

À medida que as categorias se renovam, que as novas tecnologias se incorporam ao mundo do trabalho, que o cenário político e econômico apresenta novos contornos e que o quadro de pessoas que as compõem constantemente se renova, as necessidades mudam, e com ela, muda-se também a norma coletiva.

Neste contexto, foi explorado que, diferentemente da lei, cuja natureza é perene, genérica e aplicável a todos, a norma coletiva é e deve continuar sendo flexível, possibilitando às partes sua constante revisão com base na realidade dos representantes da categoria presente. Desse modo, a norma coletiva encontra lugar para a dinâmica social produtiva, que se transforma a cada negociação e a rotatividade natural de trabalhadores abre espaço para novas discussões e necessidades.

Não obstante tais ponderações, em que pese a alteração dada a Súmula 277 em 2012 (que passou a adotar o princípio da ultratividade da norma coletiva), a crítica que se faz se dá

no sentido de que houve notável contrariedade ao mandamento do artigo 613 da CLT, que impõe prazo de vigência de 1 a no máximo 2 anos para a norma coletiva.

Com a manutenção dos efeitos da norma coletiva nos contratos individuais, após expirado seu prazo de vigência, tem-se a perda da importância da data base para a categoria e o notório desestímulo às negociações coletivas.

Sob esta ótica, é possível afirmar que já havia um forte comodismo das entidades sindicais em somente renovar os termos da norma coletiva ano após ano; tem-se ainda que com a vigência da ultratividade, a data base atua como marco inicial das negociações coletivas. Desse modo, o prazo para ajuizamento dos dissídios coletivos e para a aplicabilidade retroativa da nova norma aos trabalhadores perde sua necessidade de existência.

Por outro lado, como fora amplamente considerado no Capítulo III, compactua-se com a ideia de que a ultratividade poderia, ao menos hipoteticamente, gerar mais prejuízos do que benefícios aos trabalhadores, dentre eles:

- a) a adoção de posicionamento conservador da classe patronal ao conceder novos benefícios, uma vez que restariam aderidos ao contrato de trabalho, até a possibilidade de alteração ou supressão por meio de nova norma;
- b) a criação de classes ou níveis de trabalhadores: trabalhadores mais antigos, cujos contratos individuais contemplassem garantias que não pudessem ser modificadas, frente à contratação de empregados no lapso de fim de vigência de uma norma coletiva e celebração de outra, com garantias inferiores;
- c) a dispensa em massa de empregados mais antigos, uma vez que estes acumulariam benefícios e garantias em seus contratos de trabalho levando à consequente substituição por novos empregados, ainda não contemplados pelas benesses normativas;
- d) o enfraquecimento dos sindicatos e das negociações coletivas.

Quanto aos itens “b” e “c”, é importante estabelecer que tal entendimento tem amparo na ausência de proteção às dispensas imotivadas no Brasil. Assim, tais preocupações não existiriam e o instituto da ultratividade, ainda que na modalidade condicionada, seria de

aplicação cogente, caso houvesse alguma espécie de proteção às dispensas sem justa causa aos trabalhadores durante o interregno das negociações coletivas.

No tocante a outros países em que o princípio da ultratividade é vigente ou em que a sobrevivência se dá desde muito tempo, como é o caso de Portugal, viu-se que antes da edição do Código do Trabalho em 2003, em que pese as normas coletivas até terem prazo de vigência, a norma coletiva poderia vigorar eternamente, em especial, quando se demonstravam mais benéficas que a lei, em razão do princípio do *favor laboratoris*.

Apenas a partir das últimas reformas trabalhistas sofridas, (em especial, a de 2009 com o artigo 501º que trata da sobrevivência da norma coletiva) o limite de 3 anos para vigência da norma coletiva, quando esta não tiver previsto prazo, mas tenha disposto acerca de sua substituição por outro Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) foi estabelecido.

De toda forma, é importante lembrar que no sistema jus laboral português, não há o fenômeno da dispensa imotivada como no Brasil. Assim, os trabalhadores têm efetivas garantias de manutenção de seus direitos ainda que no “vazio” da norma, ao contrário do que ocorre no Brasil.

Foram consideradas e examinadas as críticas à ultratividade da norma coletiva trazida pelo teor da Súmula 277 a partir de 2012.

Conforme visto, esta questão está ainda *sub judice*, uma vez que o Supremo Tribunal Federal, por meio de decisão monocrática do relator da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, ministro Gilmar Mendes, pediu liminarmente o sobrestamento de todas as ações em curso na Justiça do Trabalho que versassem acerca dos efeitos da ultratividade.

Da decisão final, a Corte Constitucional deverá resolver sinalizando por uma das opções:

- a) pela constitucionalidade do instituto da ultratividade e sua aplicação, de setembro de 2012 (última alteração da Súmula 277) até novembro de 2017 (vigência do novo artigo 614 da CLT);

- b) pela não aplicação do instituto da ultratividade, tal qual delineado na última alteração sofrida pela Súmula 277, declarando-se pela constitucionalidade do novo artigo 614 da CLT
- c) pela inconstitucionalidade do novo artigo 614, e manutenção da Súmula 277 até os dias de hoje.

De toda sorte, não obstante todas as críticas que a alteração do teor da citada Súmula sofreu em 2012, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), acabou por expressamente vedar a ultratividade da nova coletiva na nova disposição dada ao artigo 614 da CLT.

Desta forma, a norma surte efeitos apenas pelo prazo entabulado pelas partes, deixando, em tese, de ser aplicável até que a norma substituta seja celebrada. Assim, a principal preocupação e crítica feita à supressão da ultratividade do ordenamento jurídico, é que o vazio da norma deixaria os trabalhadores ao total desabrigo quanto às conquistas históricas da categoria.

O presente trabalho defendeu que, historicamente, os empregadores não restringem a aplicação dos benefícios outrora aplicados aos seus funcionários enquanto uma nova norma vem sendo negociada.

Nesse trabalho, tem-se como hipótese que, na prática, a não manutenção dos patamares salariais e dos benefícios alcançados, geraria desestímulo à produtividade, aumento do absenteísmo e a evasão em massa de empregados, o que paralisaria por fim toda a atividade empresarial. São as implícitas leis do mercado de trabalho que, de certa forma, impõem a continuidade dos benefícios dados.

Por ora, este trabalho de pesquisa pode apurar, com auxílio de consulta ao sistema mediador do Ministério do Trabalho que, tanto no âmbito das convenções quanto no âmbito dos acordos coletivos, as partes têm estabelecido cláusula de permanência dos efeitos da ultratividade em sua modalidade condicionada, tal qual vigia na Súmula 277 do TST, estabelecendo que as alterações e supressões das garantias só podem ocorrer mediante nova negociação, ainda que de forma tácita, com a renovação ou não da cláusula normativa ou com a impossibilidade jurídica de aplicação, dados os novos paradigmas negociados.

Esta se mostra sem dúvida, uma ferramenta de contrapartida, em especial no que diz respeito às categorias menos combativas, uma vez que essas resguardam minimamente os

direitos conquistados, por nutrirem o receio de que, em um momento futuro, possa se dar a total supressão pela classe empregadora, mesmo que, ao menos neste momento, não seja isto o que se vê, talvez pela prática reiterada de, ao longo dos anos, os empregadores continuarem garantindo as benesses previstas, ainda que com a norma coletiva vencida e a nova norma ainda em estado de negociação.

Não se sabe ainda se no futuro os empregadores se atentarão a esta questão e passarão a suprimir direitos na vacância das normas coletivas, uma vez que a nova determinação vige a pouco mais de 1 ano.

Como fora explicitado, o sistema de vigência pré-determinada em lei para as normas coletivas, excluí do cenário a ideia de direitos adquiridos e aderentes ao contrato de trabalho, restando somente a análise pontual da chamada vantagem individual adquirida, como fora exemplificado no Capítulo IV e como sustentado pela Orientação Jurisprudencial nº 41 da SBDI-1.

Apesar de toda a polêmica registrada acerca da vedação da ultratividade, forçosamente retorna-se ao *status quo ante*, ou seja, retorna-se ao fato de que, na história do ordenamento jurídico trabalhista, sempre foi assim. Um pequeno experimento se deu com a aplicação da ultratividade entre 2012 e 2016 (data da decisão liminar do STF). No mais, sempre estivemos inseridos no contexto da **não ultratividade da norma coletiva**.

Ao que tudo indica, a própria prevalência do negociado sobre o legislado já deu respostas ao desconforto referente à vedação da ultratividade, pois considerando aquilo que foi examinado, as partes têm liberdade de convencionarem pela manutenção do instituto em acordos ou convenções coletivas, uma vez que pelo artigo 611-B da CLT a matéria não foi vedada de pactuação entre as partes.

A polêmica pode inclusive estar superada pela prevalência dos acordos coletivos conforme nova disposição do artigo 620 da norma celetista. Assim, se a convenção coletiva da categoria nada dispuser acerca da manutenção dos efeitos ultrativos da norma, os acordos poderão assim dispor e as entidades sindicais podem, e devem, se utilizar deste recurso como contrapartida sempre que entenderem a garantia necessária à proteção de seus representados.

A negociação coletiva tem como base a boa-fé e o respeito à autonomia privada da vontade, lugar em que concessões recíprocas acabam por assinalar as necessidades de cada categoria em cada dado momento.

Para o presente estudo, entende-se então que o legislador deveria ter tornado as regras de ultratividade ou sobrevivência da norma coletiva mais claras, inclusive no que concerne a um período de transição, ou quanto à possibilidade de negociação entre as partes, tal qual constava na primeira versão do artigo 611-A da CLT, previsto no Projeto de Lei nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista).

Por fim, em que pesem as considerações feitas quanto à ausência de pormenores trazidos pela Lei nº 13.467/2017 no que concerne à ultratividade, resta claro que a intenção do legislador não foi a de interferir na autonomia negocial das partes, mas a de vedar a sua aplicação de forma automática.

Uma vez que a não incorporação das cláusulas normativas encontra seu principal fundamento no fato de que a norma coletiva e a sociedade são dinâmicas e exigem tratamentos periódicos para que correspondam aos reais anseios da categoria, a perenidade da norma pode importar em retração de vantagens concedidas, por excesso de encargos a serem mantidos pelo empregador, assim como em desincentivo às negociações coletivas – atividade marcante das entidades sindicais e que, hoje, revela seu grau de força, engajamento e combatividade em prol da categoria representada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. **Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho.** São Paulo: Revista LTr, v. 60, n. 12.
- AMADO, João Leal. **Negociado x Legislado.** In: VI Congresso Internacional de Direito do Trabalho, promovida pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, out. 2016.
- ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos. **A trajetória do sindicalismo: uma análise da história, conceitos e as perspectivas sindicais.** Campinas: Editora Alínea, 2008.p.
- ARAÚJO, Francisco Rossal; et. al. **Nova redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. A ultraeficácia das cláusulas normativas: críticas, questionamentos e desafios.** Revista Eletrônica. Rio Grande do Sul, Ano X, número 172, set. 2014.
- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical.** 3ª. Ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho.** 3ª Ed. São Paulo: LTr, 1995.
- CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo.** Textos para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Ipea, 2016p..
- CARMO, Júlio Bernardo do. **A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade.** Revista dos Tribunais da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 55, nº 85 jan-jun. 2012.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite; ARRUDA, Katia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Súmula 277 e a defesa da Constituição.** Revista TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012.
- CASTILHO, José Luciano. **A Reforma do Poder Judiciário – o Dissídio Coletivo e o direito de greve.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano 71, nº 1, jan/abril de 2005.
- CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical.** São Paulo: LTr, 1977.
- CORREGLIANO, Danilo Uler. **Por que agora?: (sobre a suspensão da Súmula nº 277 do TST).** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 57, fev. 2017.

- COSTA, Orlando Teixeira da. **Sobrevivência das normas coletivas após a expiração do prazo convencional**. Rev. LTr, fev. 1990.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7ª ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017p..
- DUARTE NETO, Bento Herculano. **Temas modernos de processo e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- FERNANDES, António Monteiro. **Escritos de Direito do Trabalho**. Ed. Almedina, 2018.p..
- _____, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª edição, Ed. Almedina, 2017.
- GANDRA, IVES. **Processo coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **O fim do Poder Normativo**. In: **Grijalbo Fernandes Coutinho e Marcos Neves Fava (Coords.). Justiça do trabalho: competência ampliada**. São Paulo: LTr, 2005.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das Cláusulas Normativas**. Ed. LTr, 2008.
- GIUGNI, Gino. **Diritto sindacale**. Bari: Caccucci, 2010.
- INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil – os primeiros cem anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007.
- LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Lineamentos de direito processual do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- MAGANO, Otávio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.
- MANRICH, Nelson. **Modelo de relações trabalhistas: reflexão sobre propostas de reforma – o negociado e o legislado**. In: *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 101, ano 27.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

- MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Os pilares do direito do trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais (uma reflexão sobre sua aplicação)**. In: **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex, 2013.
- _____, Ives Gandra. Entrevista concedida à Revista Justiça & Cidadania, edição nº 189, maio 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às súmulas do TST**. São Paulo: Atlas, 2015.
- _____, Sergio Pinto. **Incorporação das Cláusulas da Norma coletiva ao Contrato de Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 109 jan./dez. 2014.
- _____, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MEIRELES, Davi Furtado. **A ultratividade das normas coletivas: reflexões sobre a nova redação da Súmula nº 277 do TST**. Publicada no DEJT de 25,26 e 27/09/2012.
- MEIRELES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018.
- MELO, Raimundo Simão de. **Processo Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Ultratividade das normas coletivas e a recente decisão do STF num contexto de segurança jurídica, crise dos direitos sociais, crise econômica, judicialização crescente e ideologia neoliberal**. Revista LTr, vol. 81, nº 06, Jun. 2017.
- MOTA, Paulo Henrique. **Negociação Coletiva de Trabalho: função social da empresa e valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2016.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1982.
- _____, Amauri Mascaro. **Limites de negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 65 1989.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *In memoriam*: Amauri Mascaro Nascimento. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed, São Paulo: LTr, 2015.
- PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão da ultratividade das normas coletivas e a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010.
- POCHMANN, Marcio. **Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

- ROJOT, Jacques. **La negociación colectiva em Francia. In: La negociación colectiva em Europa.** Coord. De A. Ojeda Avilés. Tradução livre para o português. Madrid: Imprensa Fareso, 2004.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical – Princípios gerais.** Rio de Janeiro: José Konfino, 1975.
- _____, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical.** 2ª. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada.** 37ª ed, São Paulo: LTr, 2004.
- SAMPAIO, Pedro Carlos. **O sindicato e o processo: a coletivização do processo do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2002.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado.** 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- _____, Enoque Ribeiros dos. **Negociação Coletiva de Trabalho.** 3ª ed. ver. atual.. Rio de Janeiro: 2018, p. 288-289.
- _____, Enoque Ribeiro dos. FREITAS JR., Antonio Rodrigues (Org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate.** 1ª. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2008.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas.** 4ª. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, Carlos Fernando Paiva Ferreira da. **A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos.** Universidade Autônoma de Lisboa, 2013.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Direito coletivo do trabalho.** 4ª. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho.** Salvador: Contraste, 1996.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Abrangência dos contratos coletivos do trabalho.** In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (Org.). A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad. São Paulo: LTr, 1999, v.

- _____, Walkure Lopes Ribeiro da. **Direito do Trabalho Brasileiro: Principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização.** Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 2, jul/dez 2003.
- SUSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições do Direito do Trabalho.** 22ª ed., atual. São Paulo: LTr, 2005.
- TEIXEIRA FILHO, José de Lima. **Considerações sobre a ultra-eficácia de condições coletivas de trabalho e a alteração da súmula n. 277 do TST.** Revista LTr, vol. 77, vol. 12, Dez. 2013.
- URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2002.
- VEIGA, Maurício Figueiredo Corrêa da. **A morte da negociação coletiva provocada pela nova redação da Súmula n. 277 do TST.** Revista LTr, vol. 76, nº 10, Out. 2012.

LINKS EXTERNOS

- <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em 25 de outubro de 2017.
- <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 03 de julho de 2018.
- <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 03 de julho de 2018.
- <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25903-anamatra-mudancas-dareforma-trabalhista-na-cltsaoinconstitucionais?highlight=WyJ1bHRyYXRpdmlkYWRIII0=>. Acesso em 16 de setembro de 2018.
- <https://www.fes.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?itemBusca=&comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356953410>. Acesso em 15 de outubro de 2018.
- <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2018.
- <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=340914>. Acesso em 21 de outubro de 2018.

http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal.xaction/generatedContent. Acesso em 27 de outubro de 2018.

<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em 02 de novembro de 2018.

http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html. Acesso em 30 de novembro de 2018.

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/dissidios-coletivos-so-bem-333-no-trt-15-apos-vigencia-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

<https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html. Acesso em 02 de dezembro de 2018.

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/165257>. Acesso em 08 de dezembro de 2018.

http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

<https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18824-sintese-dos-indicadores-sociais-um-em-cada-quatro-jovens-do-pais-nao-estava-ocupado-nem-estudava-em-2016>. Acesso em 16 de dezembro de 2018.

http://www.yahii.com.br/inpc_historico.html. Acesso em 16 de dezembro de 2018.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em 23 de dezembro de 2018.

<https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em 23 de dezembro de 2018.

<https://www.conjur.com.br/2016-set-16/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-nao-levar-aspectos-economicos-conta>. Acesso em 25 de dezembro de 2018.

<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 25 de dezembro de 2018.

ANEXOS

Quantidade de negociações concluídas e protocoladas no sistema Mediador, do Ministério do Trabalho

Fonte: Dados estatísticos do portal de relações do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego

TABELA 1
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE Brasil, 2017

Variação	Reajustes Salariais	
	nº	%
Acima do INPC-IBGE	407	63,3
De 4,01% a 5% acima	2	0,3
De 3,01% a 4% acima	2	0,3
De 2,01% a 3% acima	12	1,9
De 1,01% a 2% acima	72	11,2
De 0,51% a 1% acima	103	16,0
De 0,01% a 0,5% acima	216	33,6
Igual ao INPC-IBGE	184	28,6
De 0,01% a 0,5% abaixo	23	3,6
De 0,51% a 1% abaixo	11	1,7
De 1,01% a 2% abaixo	8	1,2
De 2,01% a 3% abaixo	2	0,3
De 3,01% a 4% abaixo	6	0,9
De 4,01% a 5% abaixo	2	0,3
Abaixo do INPC-IBGE	52	8,1
Total	643	100,0

Fonte: DIEESE

Temas da Reforma Trabalhista mais frequentes nas negociações Brasil - Primeiro bimestre de 2018

Intervalo intrajornada	11,4%
Homologação	8,9%
Custeio sindical	8,4%
Banco de horas	7,6%
<i>In itinere</i>	7,6%
Insalubridade gestante	5,5%
Contrato individual (remuneração alta)	5,1%
Recisão de comum acordo	5,1%
Jornada 12X36	3,8%
Ultratividade	3,8%
Termo de quitação	3,8%
Contrato intermitente	3,4%
Discussão de assuntos já acordados	3,0%
Feriados	2,1%
Férias	2,1%

Fonte: Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego

Taxa de sindicalização (apenas assalariados) em diferentes países (2012-2014)

(Em %)

Fonte: Dados de AIAS/IC+wss, OECD e ILO.

Fonte: Dados da OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) e ILO (*International Labour Organization*).

Fonte: Dados estatísticos do portal de relações do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego