

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.

Fora 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 conseqüente 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, foi 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-publicacaoriginal-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.

CAPÍTULO II – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA

1. CONCEITO

A norma coletiva se revestirá dos efeitos da ultratividade sempre que continuar eficaz após seu “termo final” de vigência. Assim, ultratividade é dar efeito à norma teoricamente “vencida” até que uma nova norma entre em vigor. Vale dizer que são empregados outros termos, como: a ultraeficácia da norma, teoria ou tese da incorporação, incorporação das cláusulas normativas, ultravigência e sobrevivência das normas coletivas.

Para Roberto Freitas Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho (2010):

A ideia básica da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos até que outra posterior determine sua cessação.²¹

Complementa Lilian Gonçalves (2008), ao conceituar que:

(...) é a eficácia das cláusulas coletivas de conteúdo normativo sobre os contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência, ou seja, é a aderência definitiva das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, independentemente da supressão do benefício ou da extinção da norma convencional instituidora.²²

Assim que, o que se discute quanto à ultraeficácia da norma, é o seu grau de coercibilidade, ou seja, se pode ser equiparada à lei (que a todos obriga e contempla) ou se as normas coletivas estariam limitadas à vigência em um determinado período de tempo²³.

O instituto se mostra complexo e, além da mera discussão acerca da incorporação das normas num período de vacância da mesma, ou seja, no lapso entre o término da vigência e a conclusão das negociações coletivas correntes, também se faz complexa a discussão sobre se nova pactuação “*in pejus*”, alcançaria o contrato individual de trabalho, por força de normas

²¹ PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010.

²² GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das Cláusulas Normativas**. São Paulo: LTr, 2008.

²³ ARAÚJO, Francisco Rossal de; 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.

anteriormente pactuadas e já incorporadas. É o que será analisado adiante ao considerar a abordagem das modalidades da ultratividade da norma coletiva.

2. MODALIDADES

Após um breve esforço para conceituar o instituto da ultratividade da norma coletiva, se faz necessário dedicar-se aos modelos aceitos na atualidade.

2.1 Ultratividade Incondicionada (Aderência Irrestrita)

A ultratividade incondicionada ou de aderência irrestrita, pode ser considerada também de ultratividade plena²⁴ e se caracteriza pelo fato de não estar condicionada à existência de um novo conjunto de normas que a revogue. Uma vez alcançada determinada conquista por parte dos trabalhadores no âmbito das negociações coletivas, esta adere ao contrato de trabalho, não podendo jamais ser suprimida ou modificada.

Para os adeptos da teoria da incorporação, as novas condições de trabalho ajustadas na norma coletiva, aderem definitivamente ao contrato de trabalho, incorporando o patrimônio individual de cada beneficiário (trabalhador) mesmo após o término de sua vigência.

No Brasil, a crítica que se faz ao modelo da ultratividade incondicionada ou à citada teoria da incorporação, reside no fato de que a natureza da norma coletiva é a de ser transitória e genérica, sendo então aplicável a toda uma categoria, sua inserção no contrato de trabalho não seria imperativa e nem sequer automática; considera-se também o fato de a própria CLT prescrever a vigência das condições ajustadas num determinado prazo de vigência, conforme artigo 613, IV e 614, § 3º (redação anterior à Lei nº 13.467/2017).

No entanto, há ainda quem defenda que a incorporação da norma coletiva no contrato de trabalho não esteja vinculada à vigência da norma propriamente dita, mas se dê em função da configuração do direito adquirido, passando a integrar o patrimônio individual do trabalhador.

Contudo, levando-se em conta que a negociação coletiva afeta a toda uma categoria, e portanto, a um grupo de trabalhadores e considerando que a revisão, a denúncia ou a

²⁴ Op. Cit., p. 234-235.

revogação da norma está prevista no diploma celetista (art. 615 da CLT), a teoria do direito adquirido não haveria de ser suscitada, uma vez que por direito adquirido compreendem-se situações de natureza definitiva que podem ser suscitadas e exercidas a qualquer tempo, o que não ocorre com a norma coletiva, pois essa conta com caráter transitório e termo final para sua vigência.

É necessário mencionar que, apesar do prazo previsto no § 3º do artigo 616 da CLT, que delimita o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica para até 60 (sessenta) dias antes do fim da vigência do instrumento normativo em vigor (para que a nova norma possa vigorar a partir do primeiro dia imediato a este termo) na prática, as negociações coletivas tem excedido a este prazo, a fim de que sejam consideradas esgotadas de fato todas as medidas relativas à celebração de novo instrumento.

Não obstante, as entidades sindicais vinham se valendo de medidas extrajudiciais, tais como as mediações, através das chamadas “mesa redonda” junto ao Ministério do Trabalho. Nesse prazo, convocavam as entidades representativas do setor econômico a fim de que pudessem garantir formalmente a data-base da categoria.

As medidas judiciais, como o caso da ação de protesto judicial para a garantia da data base sempre foram bastante comuns no meio sindical, uma vez que as negociações coletivas por vezes se estendiam para além do rígido prazo estabelecido por lei:

PROTESTO JUDICIAL - MANUTENÇÃO DA DATA BASE DA CATEGORIA - CABIMENTO. Verificada a impossibilidade de conclusão da negociação antes do prazo de 60 dias do término do instrumento coletivo atual, tem-se por plenamente cabível o protesto judicial para a manutenção da data-base da categoria, buscando-se, com isso, prestigiar a negociação coletiva como função pacificadora de conflitos, haja vista as concessões recíprocas de parte a parte. (TRT-24, Processo nº 00241055720175240000, Relator: NICANOR DE ARAUJO LIMA, PLENO - RELATORIA DA VICE-PRESIDÊNCIA. Data de Publicação: 03/07/2017)

PROTESTO JUDICIAL. PRESERVAÇÃO DA DATA-BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Demonstrando o requerente o início das tratativas com as entidades requeridas antes do termo final a que se refere o artigo 616, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, há de se deferir o protesto judicial almejado, a fim de que seja assegurada a preservação da data-base da categoria profissional em 1º de maio de 2017, pelo prazo solicitado, conforme aplicação analógica do artigo 219, § 1º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Protesto judicial deferido. (TRT-11, Processo nº 00001392820175110000, Relator: JORGE ALVARO

MARQUES GUEDES, Gabinete da Vice Presidência. Data de Publicação: 31/08/2017)

PROTESTO JUDICIAL. PRESERVAÇÃO DA DATA-BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Uma vez demonstrado o início das tratativas entre as entidades requerente e requerida antes do termo final a que se refere o artigo 616, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, defere-se o protesto judicial pretendido, a fim de que seja assegurada a preservação da data-base da categoria profissional em 1º de janeiro de 2018, conforme aplicação analógica do artigo 219, § 1º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Protesto judicial deferido. (TRT-7 - TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE, Processo nº 00805316320175070000, Relator: FERNANDA MARIA UCHOA DE ALBUQUERQUE. Data de Publicação: 10/04/2018)

Pelos autos dos protestos judiciais mencionados, torna-se visível o movimento da categoria profissional que se reúne, nos meses que antecedem o fim do prazo de vigência da norma coletiva, em assembleias convocadas pela entidade sindical a fim de que possam definir a pauta de reivindicações para o próximo ano, cujo marco inicial de aplicabilidade das novas condições de trabalho tem, historicamente, sido a data-base da categoria.

Se os próprios interlocutores têm a capacidade de formalizarem norma superveniente, cujo conteúdo, sendo facultativo, venha a discorrer sobre direitos da categoria, de forma por vezes distinta das pactuadas anteriormente se torna incompatível com o sistema vigente suscitar qualquer direito adquirido, e portanto, se falar num modelo de ultratividade incondicional no ordenamento brasileiro.

2.2. Ultratividade condicionada ou Relativa (Aderência limitada por revogação)

A ultratividade limitada pela revogação era a modalidade que melhor vinha expressando o teor da última alteração dada à Súmula 277 do TST.

Essa categoria de ultratividade está condicionada à celebração de nova negociação coletiva que revogue a norma anterior, podendo modificar ou suprimir direitos e conquistas anteriormente previstas na norma coletiva. A ultratividade condicionada permite a adaptação das normas às condições econômicas de cada período e às condições e mudanças da empresa ou sua estrutura, objetivando um maior equilíbrio entre as partes.

No Brasil, vigente o instituto da ultratividade da norma coletiva, recentemente revogado pela Lei nº 13.467/2017, o modelo até então adotado, dada a última redação da Súmula 277 do

TST, foi o da ultratividade condicionada limitada por revogação; justamente para que houvesse certa mobilidade ou ajuste natural das normas coletivas, ano após ano, levando em consideração a estrutura empresarial para cada momento ou cenário econômico nacional.

De outro modo, a mobilidade visa ainda às eventuais concessões e melhorias das condições negociadas diante de um cenário econômico favorável, que se reverte em benefícios para a categoria profissional, uma vez que a norma é genérica e transitória sob esta ótica da ultratividade condicionada ou relativa.

Adotada no Brasil até então, esta linha primava não apenas pela razoabilidade e o não engessamento das condições pactuadas anteriormente, mas pela adaptabilidade ao contexto socioeconômico de cada período de negociação no âmbito coletivo.

A flexibilidade na negociação coletiva, que poderia reduzir ou suprimir direitos mas também incorporar novos, agiria então como um constante incentivo às partes para continuarem a negociar, como foi o propósito da Constituição Federal de 1988 e do teor do artigo 114 da Constituição Federal, dado pela Emenda nº 45/2004.

2.3 Não Ultratividade (Aderência limitada pelo prazo)

A modalidade da aderência da norma coletiva limitada ao prazo, espelha exatamente a situação de não ultratividade, tal qual apregoado na nova legislação celetista, vigente desde 11/11/2017.

Desta forma, a norma coletiva vigora tão somente pelo prazo de vigência estipulado, desde que obedecidos os limites de vigência impostos pela legislação, não aderindo aos contratos de trabalho após o término de sua vigência.

No capítulo seguinte, pretende-se tratar da jornada histórica desse instituto no Brasil, já que este foi o posicionamento da jurisprudência com a edição dada à Súmula 277 em 2009.

3. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA: A EXPERIÊNCIA ESTRANGEIRA

O instituto da ultratividade da norma coletiva está presente em ordenamentos jurídicos de diversos outros países, ora assumindo a modalidade incondicionada ora condicionada, do mesmo modo como era até então aplicável no Brasil.

Para melhor compreender a importância do instituto e a fim de que sejam feitas as adequadas críticas à sua supressão pela Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil, vale estudar, ainda de que maneira breve, o modo como a ultratividade é aplicada em alguns países, como Alemanha, Países Baixos, Itália, França, Espanha e Portugal.

No que tange ao direito comparado, este trabalho de pesquisa se aprofundará com afincamento no modelo de ultratividade vigente em Portugal, uma vez que a legislação trabalhista portuguesa passou por significativas reformas desde 2003; além de considerar que o Código do Trabalho foi detalhista no tocante a este tema, em seus artigos 499º e seguintes, como se verá adiante.

3.1 Alemanha

Na Alemanha, o período de vigência das convenções coletivas de trabalho resulta de disposição prevista na própria Constituição Federal Alemã e não de disposição direta do Código do Trabalho Alemão (*Code der Arbeit*).

O acordo coletivo “*Tarifvertrag*” determina a conciliação e outros meios que a lei do trabalho alemã prevê para a tentativa na obtenção de acordo no seu termo de vigência e não tem qualquer efeito jurídico para evitar a Caducidade de um acordo coletivo.

Outra importante peculiaridade é que o sistema alemão prevê que a denúncia da norma coletiva venha a ocorrer em qualquer momento e durante todo o tempo em que a norma estiver ainda vigente, desde que exista um acordo mútuo, ou pedido de uma das partes (desde que essa parte alegue uma razão excepcional para pôr fim a vigência da norma coletiva em questão).

Augusto César Leite de Carvalho, Katia Magalhães Arruda e Maurício Godinho Delgado²⁵ do Tribunal Superior do Trabalho, apresentam a ultratividade da norma coletiva na Alemanha e nos Países Baixos, como grandes fontes de inspiração para o Brasil, conforme extraído da obra de Ulrich Zachert (2004), catedrático de Direito da Universidade de Hamburgo, em *La negociación colectiva en Alemania*:

²⁵ 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.

A convenção coletiva perde sua vigência, em geral, quando se a denuncia por uma das partes no prazo determinado. Pese a isso, segundo determina o § 4.5 TVG (Lei das Convenções Coletivas) em combinação com o § 3.3 TVG persiste a obrigatoriedade das cláusulas normativas da convenção coletiva uma vez vencida, até que não entre em vigor outra convenção que a substitua. Pode-se falar, portanto, de ultra-atividade da convenção coletiva.

A modalidade de ultratividade aplicável na Alemanha é a condicionada, uma vez que o texto legal versa sobre o esclarecimento das cláusulas da norma vencida que persistem até que nova norma coletiva entre vigor.

Ademais, o sistema alemão ao assim dispor, atribui à norma dupla função: a “função de ponte” entre sucessivas convenções, o que não permite o vazio contratual, e a “função de proteção ao conteúdo do contrato”, que coíbe as alterações ao conteúdo no âmbito das relações individuais de trabalho em razão da perda de vigência da norma coletiva.

3.2 Países Baixos

Os autores mencionados ainda discorrem sobre a ultratividade nos Países Baixos. Conforme Asscher-Vonk (2004), da Universidade de Nimega, apresenta em sua obra *Los convênios colectivos em los Paises Bajos*:

Normalmente, as convenções se firmam para um período fixo, que não pode superar os cinco anos (...) A legislação não contém nenhuma disposição sobre a ultra-atividade. Quando uma convenção coletiva se extingue, as partes signatárias já não estão vinculadas (por exemplo, os sindicatos recuperam o direito de fazer greve, que pode ser suspensa pela convenção coletiva). Sem embargo, as condições dos contratos de trabalho individuais que dependem da convenção coletiva seguem vigentes, é dizer, as condições continuam vinculantes, a menos que as partes acordem outras condições. Assim se sustenta na literatura jurídica e na jurisprudência.²⁶

Conclui-se que, via de regra, que o princípio da ultratividade não é aplicado, o que faz com que a norma deixe de produzir efeitos após o término de sua vigência. Contudo, ao que parece, as partes têm poderes para definir outras condições de aplicabilidade, livremente.

²⁶ Op. Cit.

3.3 França

Na França, o Código do Trabalho estabelece que em caso de vantagem individual adquirida por força de aplicação de cláusula normativa, há a incorporação no contrato individual do trabalho.

Por vantagem individual, compreende-se as vantagens que estão diretamente ligadas aos empregados, o que as distingue portanto, das vantagens coletivas. Assim, em caso de nova convenção, não há necessariamente vantagens adquiridas pela convenção coletiva de trabalho anterior. Esta previsão outrossim, deve estar expressa e portanto, na falta de tal disposição, a antiga norma coletiva é inaplicável.

Explica Jacques Rojot (2004), da Universidade de Paris:

As convenções coletivas podem ser de duração determinada ou indeterminada (...). Se as partes não o excluem expressamente, uma convenção coletiva de duração determinada, que não é denunciada quando transcorrido esse período, deve ser tratada como uma convenção de duração indefinida. Continua gerando seus efeitos até que uma das partes apresente seu aviso de denúncia. Ademais, desde a Lei de 1971, quando há denúncia em caso de convenção coletiva de duração indeterminada ou quando há o transcurso de todo o período de vigência de uma convenção coletiva de duração determinada, estas podem seguir eficazes até que se negocie outra durante um ano, a menos que as partes hajam previsto um período de mais de um ano.²⁷

Sérgio Pinto Martins (2014), em artigo de sua autoria, cita os ensinamentos de Javillier denotando que,

(...) em caso de nova convenção, não há juridicamente a manutenção das vantagens adquiridas pela convenção coletiva de trabalho anterior. O assalariado não pode se beneficiar das normas da antiga convenção, que poderiam lhe ser mais favoráveis, sem que exista uma cláusula de manutenção das vantagens adquiridas. Na falta de tal cláusula, as disposições da antiga convenção são inaplicáveis.²⁸

Assim, na França vigora o princípio da ultratividade, ou seja, as cláusulas firmadas seguem produzindo efeito ainda que o prazo de vigência tenha findado, desde que uma das

²⁷ 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, p. 95.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Incorporação das Cláusulas da Norma coletiva ao Contrato de Trabalho.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 109 p. 415 - 437 jan./dez. 2014.

partes não denuncie o instrumento. Sendo denunciado o instrumento, o comum é que a norma termine, produzindo resultado por pelo menos mais um ano. No entanto, está claro que não se fala em manutenção das regras mais favoráveis anteriormente asseguradas sem que exista disposição expressa na nova norma celebrada.

3.4 Itália

Na Itália, o artigo 2.074 do Código Civil Italiano, em seu capítulo III (que trata do contrato coletivo de trabalho, aprovado na vigência do regime corporativo e hoje abolido), previa que o contrato coletivo, ainda que denunciado, permanecia vigente até que surgisse nova regulamentação coletiva.

Com a revogação, ainda que implícita, do referido artigo, os tribunais italianos foram se posicionando no sentido de que após a cessação da vigência da norma coletiva, esta não sendo renovada ou expressamente prorrogada, extinguem-se todas as disposições específicas nela contidas, de modo que o trabalhador acaba por não ter qualquer direito adquirido quanto à norma coletiva vencida.

Neste sentido, Sergio Pinto Martins (2012)²⁹ aponta que, para a jurisprudência italiana, em casos de sucessão das normas coletivas, a mais recente tem o poder de substituir por completo a norma anterior, mesmo que as cláusulas sejam **menos favoráveis** aos trabalhadores.

Gino Giugni (2010), neste sentido, leciona que

a cláusula contratual individual, conformada segundo a norma coletiva, segue naturalmente a sorte desta última, ficando permanentemente exposta ao efeito integrativo da parte dela: é por isso inevitável que uma modificação surgida na esfera da autonomia coletiva reflita-se nos conteúdos dos contratos anteriormente disciplinados por ela.³⁰

Sérgio Pinto esclarece que, diante da possibilidade de surgimento de “vazios normativos” entre uma norma coletiva anterior que já perdeu sua eficácia e a estipulação da nova norma, a ultratividade, com frequência, é estipulada pelos próprios contratantes, que a estabelecem em cláusula própria.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, pp 865-866.

³⁰ GIUGNI, Gino. **Diritto sindacale**. Bari: Caccucci, 2010.

É possível convencionar que as normas estipuladas, a fim de que tenham eficácia retroativa do instrumento coletivo seguinte, sejam aplicáveis inclusive a contratos extintos antes da celebração do novo convênio.

Neste turno, é possível verificar que, ainda que a ultratividade não seja a regra escrita no ordenamento italiano, a livre estipulação acerca de seus efeitos pelas partes incumbidas na negociação coletiva, tem servido de importante ferramenta na busca da pacificação dos interesses das partes durante o lapso entre a norma vencida e aquela que ainda está sendo discutida.

3.5 Espanha

A norma que regula as relações do trabalho na Espanha é chamada de Estatuto dos Trabalhadores (ET). O art. 86.1 do ET dispõe que as partes devem fixar a duração dos convênios coletivos.

No sistema espanhol, os convênios coletivos prorrogam-se de ano em ano se não houver denúncia expressa de qualquer uma das partes. Esta sistemática foi importada pelo Real Decreto-Lei nº 3/2012 com o objetivo de incentivar as negociações, sem contudo, a necessidade de revogar toda a norma coletiva.

Assim, quando o convênio é denunciado, as cláusulas obrigacionais perdem a vigência de imediato, mantendo-se em vigor as cláusulas normativas até que seja celebrado novo convênio que substitua o denunciado, como descreve o art. 86, 3:

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.³¹

Desse modo, o que se verifica é a aplicação da ultratividade ou sobrevigência das cláusulas tidas como normativas do convênio coletivo até que as partes cheguem ao consenso para a celebração de um novo.

O citado Decreto trouxe ainda alteração ao artigo 86,3 do Estatuto, para regular que:

³¹ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em 23 de dezembro de 2018.

- a) Após a denúncia do convênio ou, se exaurido o seu prazo de vigência livremente pactuado, e durante as negociações para a renovação das cláusulas, a eficácia do instrumento denunciado se manterá, salvo quanto às cláusulas concebidas em troca da renúncia do direito de greve;
- b) As partes podem celebrar acordos parciais no lapso das negociações, com vigência por elas estabelecida;
- c) Transcorridos 2 anos a partir da denúncia da convenção coletiva sem que a negociação coletiva tenha produzido resultado, nem que se tenha recorrido a uma decisão arbitral, esta perde sua vigência, salvo pacto em sentido contrário, a sua vigência e se aplicará, se houver, convenção coletiva de âmbito superior. Neste caso, a norma coletiva continua tendo eficácia após dois anos da sua denúncia.

Ainda se faz importante citar que o art. 86,4 do Estatuto dos Trabalhadores, tal qual o italiano, informa que o novo convênio coletivo derroga o último em sua integridade, salvo os aspectos que expressamente se mantiverem.

3.6 Portugal

3.6.1 Sobrevigência da norma coletiva antes do Código do Trabalho de 2003

Portugal servirá como grande fonte de estudo quanto ao tema proposto neste trabalho, em especial porque passou por intensa reforma trabalhista nos últimos anos.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva (2013), cita em sua dissertação de Mestrado, *A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos*³², que após o golpe militar de 25 de Abril de 1974, o direito do trabalho foi um dos ramos do direito mais afetados e em especial, o próprio direito coletivo do trabalho, por meio dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Estes instrumentos são considerados fontes do direito do trabalho no tocante à criação de normas jurídicas com efeito vinculativo entre as partes e passaram a fazer parte do que se

³² SILVA, Carlos Fernando Paiva Ferreira da. **A Caducidade na Contratação Colectiva/Convenções Colectivas e os Sindicatos**. Universidade Autónoma de Lisboa, 2013.

conhece hoje como Código do Trabalho, vigente em Portugal desde 2003; eis que até esta data, vigiam apenas diplomas normativos laborais esparsos.

No que concerne à caducidade das normas coletivas, Carlos Fernando Paiva informa que, apesar de as convenções coletivas terem, em tese, prazo de vigência, estas poderiam perdurar eternamente, até mesmo em razão da aplicação da norma mais favorável ao empregado, com supremacia sobre as leis, quando assim se verificasse.

Assim é que as convenções coletivas pactuadas acabavam sendo renovadas automaticamente, pois só perderiam vigência e eficácia, através da substituição de uma nova norma coletiva equivalente.

3.6.2 Sobrevigência da norma coletiva após o Código do Trabalho e a Reforma Trabalhista Portuguesa

Com esparsas leis trabalhistas em vigor, sem que contudo, a matéria estivesse totalmente compilada, o governo constitucional português nomeou, em meados do ano 2000, uma comissão para análise da legislação trabalhista.

Monteiro Fernandes (2017)³³ ensina que a missão desta comissão era apresentar relatórios e projetos que tivessem analisado toda a legislação até então existente, com intuito de consolidar uma reforma trabalhista.

Após audiência com diversos setores da sociedade, em especial juristas e docentes, entidades representativas de trabalhadores, e contando ainda com um amplo estudo da jurisprudência dos tribunais superiores, que naquele momento se mostrava bastante sólida, concluiu-se que o melhor era consolidar toda a legislação trabalhista num único diploma – o Código do Trabalho.

Desta forma, tem-se que o legislador consubstanciou a nova estrutura da legislação trabalhista portuguesa nos projetos da comissão nomeada com vistas a torná-la mais clara e eficiente e, de alguma forma, promover a sua necessária atualização, introduzindo novos conceitos jurídicos que estivessem mais próximos da realidade do mundo e do mercado de trabalho.

³³ FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª edição, Ed. Almedina, 2017.

Portanto, a criação de um Código do Trabalho passou, inexoravelmente, pelo objetivo de dar melhor organização, cronologia, e divisão das matérias trabalhistas, tentando extirpar da norma algumas contradições, assim como também regularizar o seu âmbito de aplicação, e fixando legislativamente prazo para a sua revisão de acordo com as necessidades, frente ao conhecimento dos resultados da sua efetiva aplicação no que concerne às negociações coletivas.

Até o momento, o Código do Trabalho, principal fonte da lei trabalhista no país, já foi objeto de diversas revisões, após sua primeira publicação:

- a) 2009 (Lei nº 7/2009), em 2011 (Lei nº 53/2011);
- b) 2012 (Lei nº 23/2012), em 2013 (Lei nº 69/2013);
- c) 2014 (Lei nº 27/2014 e Lei nº 55/2014);
- d) 2015 (Lei nº 28/2015 e Lei nº 120/2015);
- e) 2016 (Lei n.º 8/2016).

Para Guilherme Dray da Universidade de Lisboa:

a reforma trabalhista portuguesa, em especial a de 2012 foi em grande medida imposta por instâncias internacionais, nomeadamente pelo Fundo Monetário Internacional, como contrapartida da concessão de crédito ao País.³⁴

No entanto, Dray esclarece que apesar da pressão pelo menor custo do trabalho, o Tribunal Constitucional português, teve um papel fundamental em manter intocáveis os princípios gerais do Direito do Trabalho e a dignidade do trabalhador, declarando inconstitucionais diversas normas da reforma de 2012, mantendo assim, a proibição de despedidas sem justa causa, a proibição de atos discriminatórios, a proteção da mulher grávida e do menor trabalhador, bem como a promoção da negociação coletiva e do direito à greve.

Neste contexto, importa nos debruçarmos na sobrevigência da norma coletiva, devidamente regulada, atualmente nos artigos 499 a 503 do Código do Trabalho.

António Monteiro Fernandes (2018), da Universidade Autônoma de Lisboa, informa em seus “Escritos de Direito do Trabalho” sobre a terminologia mais adequada ao regime trabalhista português, acerca da “sobrevigência” da norma coletiva:

³⁴ Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/165257>. Acesso em 08 de dezembro de 2018.

Há aqui duas modalidades distintas de efeito temporal dos efeitos da convenção colectiva: uma diz respeito à vigência da convenção, como norma, como fonte de direito, e traduz-se na ampliação dessa vigência, por força da lei, para lá do termo estipulado ou da denúncia por uma das partes; outra refere-se à possibilidade – que não é seguro *a priori* – de o conteúdo da convenção, ou parte dele, ser absorvido pelos contratos individuais integrados no seu âmbito e aplicação, permanecendo assim juridicamente activo para além do termo daquela vigência.

O termo ‘sobrevigência’ ajusta-se à primeira modalidade, reflectindo o carácter artificial dos mecanismos pelos quais é mantida a eficácia normativa da convenção, sem o originário suporte contratual (dado que o acordo cessou no termo estipulado ou com a denúncia por uma das partes). Durante esse período, a convenção conserva apenas a sua natureza normativa, perdendo, necessariamente, a eficácia obrigacional que lhe advinha do fundamento contratual.³⁵

Assim, o termo “sobrevigência” é aplicável quando a vigência da convenção coletiva deixa de poder imputar-se à vontade comum dos convenientes. Ou seja, não decorre da mera inércia das partes, pois durante o período da chamada sobrevigência, as partes acordam a prorrogação do instrumento normativo por um período determinado, sendo que este acordo deve ser depositado e publicado tal qual uma nova convenção coletiva.

Monteiro Fernandes diferencia então a “sobrevigência” da “ultratividade”, esclarecendo que esta última está relacionada ao fenómeno da “sobrevivência” da norma coletiva, **contudo, essa "sobrevivência" se dá no plano das relações individuais de trabalho**, oriundos da convenção coletiva extinta, aduzindo, para tanto, que a vontade do legislador no Código do Trabalho, foi a de admitir de fato, o instituto da sobrevigência às convenções coletivas, como regulado pelo atual artigo 501º do CT.

No entanto, este nem sempre foi o entendimento do legislador português. Ressalta-se que na primeira publicação do Código do Trabalho, em 2003, o artigo 556º previa, quanto à vigência das Convenções Coletivas, o prazo de 1 (um) ano como período de vigência, devendo fluir a partir do depósito anterior e não a partir da efetiva vigência da Convenção Coletiva.

Apesar do prazo mínimo de vigência imposto pela legislação, esta já admitia que esse período de vigência fosse superior, desde que previsto na própria Convenção Coletiva. Contudo, caso a convenção coletiva não previsse prazo, estaria em vigor por períodos sucessivos de um ano até ser denunciada, e caso não houvesse denúncia, a renovação da convenção era automática e continuaria sempre em vigor.

³⁵ FERNANDES, António Monteiro. **Escritos de Direito do Trabalho**. Ed. Almedina, 2018.

A sobrevivência tinha até então como principal objeto, a renovação do prazo de vigência e a obrigatoriedade de negociação das convenções, após a denúncia, se houvesse, como observado nos artigos 556º e 557º do Código do Trabalho de 2003:

Artigo 556.º

Vigência

1 - A convenção colectiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

2 - A convenção colectiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

Artigo 557.º

Sobrevigência

1 - Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se nos termos nela previstos.

2 - No caso de a convenção colectiva não regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;

c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3 - No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4 - Decorrida a sobrevivência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.³⁶

Deste modo, o CT de 2003 previa, resumidamente, quanto à sobrevivência da norma coletiva:

a) Prazo de vigência da convenção coletiva: de pelo menos 1 ano;

b) Renova-se pelo mesmo prazo de vigência nela prevista: por mais pelo menos 1 ano.

Caso a convenção coletiva **deixasse de prever a sua vigência** de forma específica, valeriam as seguintes regras:

a) Renovação da convenção: por prazos sucessivos de 1 ano;

³⁶ Disponível em: <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.

- b) Em caso de denúncia: a convenção se renovaria por 1 ano, e estando as partes em negociação, por novo período de mais 1 ano;
- c) Iniciada a conciliação ou mediação: a convenção se mantém em vigor, por no máximo, mais 6 meses;
- d) Iniciada a arbitragem: se iniciada a arbitragem, durante os 6 meses a mais de vigência da norma coletiva, a convenção ficaria vigente até a data da decisão arbitral.

Sem adentrar nas alterações intermediárias sofridas pelo capítulo que regula a sobrevivência das normas coletivas, se faz importante saber como o vigente artigo 501º do Código do Trabalho regula o tema:

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.

3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.

5 - Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.

6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

7 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantém-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam

substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

10 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

11 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.³⁷

De imediato, verifica-se que item 1 do artigo 501º prevê a possibilidade de duração de uma convenção coletiva pelo período máximo de 3 anos, se esta não prever prazo de vigência, mas preveja a sua substituição por outro Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

A cessação da vigência ocorrerá então quando cumpridos os 3 requisitos previstos nas alíneas:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

E, na caducidade da norma ou em relação à convenção que não regule sua renovação, resumidamente, a sobrevivência da norma assim se opera:

- a) Havendo denúncia: a norma se mantém vigente durante as negociações, abrangendo as fases de conciliação, mediação ou arbitragem, pelo *prazo mínimo* de 1 ano;
- b) Havendo interrupção da negociação e suas fases por mais de 30 (trinta) dias: a negociação tem seu prazo suspenso no que concerne à aplicação da sobrevivência, sendo que a suspensão não pode exceder a 18 meses;
- c) Restando frustradas as negociações: a norma se manterá vigente por mais 45 dias a partir da comunicação de uma das partes ao ministério responsável e à outra parte;
- d) Notificado, o ministério ainda intima as partes, para que as mesmas, caso queiram, acordem melhor, acerca dos efeitos da sobrevivência da norma coletiva;

³⁷ Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html. Acesso em 02 de dezembro de 2018.

- e) Na vacância da norma coletiva, mantêm-se apenas os eventuais efeitos produzidos pela norma nos contratos de trabalho, apenas no tocante a:
1. Retribuição do trabalhador (remuneração)
 2. Categoria e respectiva definição
 3. Jornada de trabalho
 4. Regimes de proteção social

Como suscitado por Monteiro Fernandes, em relação ao melhor termo utilizado pelo legislador português, tem-se que a “sobrevigência” corresponde ao significado da vigência da norma coletiva para além de sua denúncia, que não depende das partes, muito embora estas também possam definir regras de sobrevigência, conforme o artigo 501º, item 10.

Desse modo, tem-se que o CT define todos os procedimentos de negociação das convenções, assim como aquilo que diz respeito aos procedimentos frente à falta de acordo na negociação ou frustração de acordo na revisão da convenção, algo conhecido como “crise da negociação direta”³⁸.

Por último, mas não menos importante para este estudo, o artigo 502º do CT prevê as formas de cessação e a suspensão da norma coletiva, a saber:

Artigo 502.º

Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva

1 - A convenção colectiva pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.

2 - A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.

3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.

4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

³⁸ Op. cit.

6 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

É interessante analisar que a legislação ainda previu a suspensão dos efeitos da norma coletiva em razão de crise empresarial, e sua cessação não apenas mediante a caducidade, por acordo entre as partes, deixando claro que eventuais direitos não atingidos devam permanecer vigentes e devem estar expressamente previstos.

Com isso, tem-se que o Código do Trabalho não deixou estas questões à interpretação das partes, mas dispôs claramente sobre a menção expressa aos direitos preservados e condicionou sua validade ao depósito e publicação, tal qual ocorrem nos casos de celebração de nova convenção coletiva.

Frente à essa análise, o que interessa a este trabalho de pesquisa, é que o legislador português privilegiou a ultratividade da norma, ou sobrevigência como nominada no Código do Trabalho, tendo em vista a regulamentação detalhada acerca da caducidade da norma, e a regulamentação de sua eficácia durante as negociações e dos demais procedimentos formais que visem a celebração de nova norma, num esforço notório em não deixar o trabalhador ao desabrigo das conquistas coletivas.

No entanto, quando se comparam as convenções coletivas e sua vigência, (em que eram permitidas sucessivas renovações, de forma até mesmo automática), pode-se imaginar que a alteração legislativa levou os sindicatos a sentirem-se mais fragilizados com a possibilidade da ocorrência da caducidade das convenções coletivas, ao passo que, para os entes patronais, a possibilidade de renegociar ou reduzir direitos, dada a possibilidade de finalmente haver prazos e regras pormenorizadas para a eficácia da norma coletiva, mostrou-se como algo viável.

O artigo 503º tem relevância em sua análise, pois ao tratar da sucessão de convenções coletivas, informa um patamar mínimo de proteção ao trabalhador, não passível de alteração, ainda que pela celebração de nova convenção coletiva, a saber:

Artigo 503.º

Sucessão de convenções colectivas

1 - A convenção colectiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2 - *A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.*

3 - Os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.

4 - No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção precedente, salvo se forem expressamente ressalvados pelas partes na nova convenção. (grifo nosso)

O Código do Trabalho foi muito criterioso quanto à expressa previsão de direitos não prejudicados pela nova norma coletiva.

Da mesma forma, compreende-se que eventual redução ou supressão de direitos deva ser igualmente expressa, ao contrário do que vigia no Brasil, enquanto aplicável a ultratividade em sua modalidade condicionada, vigente pelo teor dado à Súmula 277, em 2012. Neste último caso, a mera omissão de uma determinada previsão normativa (direitos e/ou garantias) poderia ocorrer de forma tácita, para que se produzissem seus efeitos.

No que concerne às consequências da caducidade da norma coletiva aos contratos individuais de trabalho, vale relembrar a distinção feita por Monteiro Fernandes acerca dos significados de ultratividade e sobrevigência, a fim de dizer que aplica-se a primeira hipótese no que concerne aos contratos individuais de trabalho.

Isto porque a norma coletiva produz efeitos nos contratos individuais ainda que uma parte de seu resultado seja atingido pelos efeitos da caducidade. Assim é que o regime imposto pelo Código do Trabalho é o da absorção contratual parcial e provisória.

Ao se fazer uma breve análise comparativa, tem-se que, no sistema brasileiro, a absorção da norma coletiva é seguramente admitida nos dias de hoje, pós Reforma Trabalhista, a manutenção tão somente de vantagens individuais adquiridas; tal fato será melhor exposto e exemplificado no Capítulo IV, que tratará do exame da ultratividade após o advento da Lei nº 13.467/2017 e tratará também da vigência do negociado sobre o legislado.

No entanto, é relevante examinar o espírito do legislador quando, em 2003, declarou a revitalização da contratação coletiva como um dos itens importantes da exposição de motivos para a criação do Código do Trabalho.

Neste sentido, Monteiro Fernandes³⁹ menciona que a estagnação das negociações coletivas deve-se muito mais ao comportamento dos sindicatos, pelas resistências às mudanças e pela defesa da continuidade dos direitos e benefícios alcançados, uma vez que o dinamismo das negociações é algo que soa muito mais natural, até mesmo porque este processo periódico de discussão deve acompanhar as mudanças e adaptações naturais da sociedade, assim como a mudança das realidades econômicas das empresas e a organização dos setores da atividade econômica.

A lei é perene, genérica, aplicável indistintamente, e dependerá sempre de outra lei que a modifique ou a revogue. No entanto, se às categorias econômica e profissional, é dado o “poder” de negociar e legislar, conforme as particularidades e as necessidades, considerando o tempo de cada nova realidade, não há sentido em falar de estagnação em uma norma que simplesmente é replicada em seus idênticos termos, negociação após negociação.

Deste modo, a inclusão da sobrevivência limitada ao Código do Trabalho parece ser a concretização de um dos objetivos estruturantes da norma, dando dinamismo às negociações coletivas.

³⁹ Op. Cit., p. 368-370.

CAPÍTULO III – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA NO BRASIL

1. HISTÓRICO DA ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA NO BRASIL

1.1 Lei nº 8.542/92

A discussão acerca do fenômeno da ultratividade da norma coletiva inaugura-se no Brasil com a edição da Lei nº 8.542/92, que dispunha sobre a política nacional de salários e previa no § 1º do artigo 1º que “*as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.*”

Seria, contudo, forçoso rememorar as razões da edição da citada lei, que tem seu histórico consolidado em um período em que o Estado passou a realizar interferências na política salarial do país após intervenção militar de 1964, sendo que, anteriormente, não existia qualquer forma de medição dos índices de inflação, dos custos de vida e do índice de desvalorização da moeda, uma vez que os níveis de inflação afiguravam-se de forma preocupante no cenário econômico nacional.

Neste sentido, a Lei nº 6.708/79 acabou por abolir a rígida política salarial até então vigente, para instituir o reajuste salarial anual mediante negociação coletiva, em vez de seguir o percurso do mero reajuste automático dos salários.

Assim, sucessivas alterações legislativas, tais como o Plano Cruzado, Plano Bresser e Plano Verão, passaram a se inserir no contexto nacional, num processo de regulamentação das políticas internas, por meio de congelamentos de preços e salários. Diante da ausência de êxito dos citados planos econômicos, a Lei nº 7.788/89, passou a estabelecer em seu artigo 1º, parágrafo único ditando que “*as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas Convenções ou Acordos Coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores*”.

Com a revogação da Lei nº 7.788/89 pela Lei nº 8.030/90 e pelo veto desta mesma matéria, à época disposta na Lei nº 8.222/91, o tema foi restabelecido apenas com a publicação da Lei nº 8.452/92.

No entanto, o dispositivo em destaque fora revogado pela Lei nº 10.192/2001, que dispunha em seu artigo 10 que “*os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.*”, levando ao entendimento de que a Lei nº 8.542/1992 tratou exclusivamente da política nacional de salários. Desta forma, sua interpretação deveria estar restrita tão somente às vantagens salariais, durante o período de sua vigência, sem abranger, contudo, os demais direitos e benefícios previstos nos instrumentos coletivos.

Neste sentido, o entendimento de Lilian Gonçalves⁴⁰, é de que a citada lei não tratou de eficácia ultrativa da norma, ou seja, não tratou de sua incorporação definitiva nos contratos de trabalho, uma vez que sua alteração ou supressão foram previstas mediante nova negociação coletiva, mas que a incorporação prevista no § 1º do artigo 1º estaria restrita tão somente às vantagens salariais.

Renato Rua de Almeida⁴¹, compactua com o posicionamento da autora acima, asseverando para tanto, que a Lei nº 8.542/1992 se configura como lei especial sobre a política salarial, não regulando outras condições de trabalho. O presente trabalho compartilha do mesmo entendimento.

De toda forma, a ultratividade da norma coletiva ganha destaque efetivo com a edição da Súmula 277 e com suas modificações ao longo do tempo, como será abordado a seguir.

1.2 Edição da Súmula 277 do TST: vigência de 1988 a 2009

No Brasil, o tema da ultratividade da norma não é novo, mas ganhou maior destaque a partir da introdução da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, cujo teor original vigorou de 1988 a 2009, informando que “*as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos*”.

A regra é que a vigência da sentença normativa possuía um prazo e não era possível falar em qualquer incorporação aos contratos de trabalho.

⁴⁰ Op. Cit., p. 94.

⁴¹ 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, p. 1604.

Na referida época, a jurisprudência acabou por entender que a teoria da não incorporação das cláusulas normativas também aplicava-se aos acordos e convenções coletivas de trabalho, como pode ser observado em algumas ementas selecionadas:

RECURSO DE REVISTA. VANTAGENS PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA 277/TST. Contraria a Súmula 277 desta Corte decisão no sentido de que as vantagens estabelecidas em cláusulas normativas se incorporam de forma definitiva aos contratos de trabalho. A jurisprudência da SDI-I do TST já firmou a exegese de que a diretriz inscrita no referido verbete se aplica, indistintamente, às sentenças normativas e às normas coletivas autônomas, ante a identidade de seus efeitos. (Processo: RR - 701332-83.2000.5.05.0020. Data de Julgamento: 21/05/2008, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008).

RECURSO DE REVISTA. INCORPORAÇÃO DE VANTAGENS ESTABELECIDAS EM ACORDO COLETIVO. O acordo coletivo constitui um pacto de vontade de vigência limitada no tempo, cujas cláusulas vigoram pelo período respectivo, sendo que os benefícios não integram o contrato de trabalho de forma definitiva. Incidência da jurisprudência sedimentada nesta Corte no Enunciado nº 277/TST. Ademais, o art. 1º, § 1º da Lei nº 8.542/92 em que se fundou a decisão regional foi revogado pelo art. 17 da Medida Provisória nº 1.053, de 30. jun. 1995. **Recurso de Revista a que nega provimento.** (Processo: RR - 640252-55.2000.5.05.5555. Data de Julgamento: 24/09/2003, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/10/2003.)

INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DE VANTAGENS INSTITUÍDAS MEDIANTE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS. Segundo a orientação emanada da Súmula 277 do TST, as condições de trabalho instituídas mediante sentença normativa, acordos e convenções coletivas vigoram pelo prazo estipulado, não integrando de forma definitiva o contrato de trabalho. Recurso de Embargos de que não se conhece. (Processo: E-RR - 621880-58.2000.5.05.5555. Data de Julgamento: 02/10/2006, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 13/10/2006.)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DE VANTAGENS PREVISTAS EM ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS. SÚMULA 277/TST. APLICABILIDADE. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que a Súmula 277 é aplicada também nos casos de acordo e convenções coletivas de trabalho, não se limitando às hipóteses de sentença normativa. Precedentes: E-RR-729.408/2001.3, Rel. Min. Lélvio Bentes Corrêa, DJ 27/2/2004; E-RR-742.339/2001, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 5/9/2003; E-ED-RR-701.432/2002, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen

Peduzzi, DJ 9/3/2007. **Recurso de revista conhecido e provido.** (Processo: RR - 708710-27.2000.5.05.5555. Data de Julgamento: 16/05/2007, Relatora Juíza Convocada: Dora Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 15/06/2007.)

Desde aquele momento já havia entendimento tendente ao reconhecimento da **não** incorporação definitiva das cláusulas normativas ao contrato de trabalho, não apenas no que é tocante à vigência das sentenças normativas (como era tratado expressamente no teor original da Súmula 277), mas também no sentido das normas previstas pela autonomia privada da vontade, em acordos e convenções, dada a identidade de seus efeitos jurídicos no mundo do trabalho, o que, conseqüentemente, ocasionou a alteração do texto sumular.

1.3 Súmula 277: vigência de 2009 a 2012

Em 2009, a Súmula teve sua redação alterada pela primeira vez para incluir de forma expressa, referência às convenções e acordos coletivos de trabalho, cujas disposições vigorariam tão somente pelo prazo de vigência assinado entre as partes, não integrando os contratos de trabalho de forma definitiva.

Segundo doutrinadores, como Mauricio Godinho Delgado, era clara a existência de um descompasso entre o teor da Súmula e a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, no artigo 114, § 2º da Constituição Federal, uma vez que a Justiça do Trabalho, ao julgar o dissídio coletivo, deveria respeitar as “*disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”.

Deste modo, se o poder normativo da Justiça do Trabalho restou mitigado e deveria estar restrito às normas anteriormente convencionadas, como não admitir a existência da ultratividade já naquele momento?

Assim, para Godinho Delgado do Tribunal Superior do Trabalho, “*na Sentença Normativa, respeita-se o que foi convencionado, salvo a prova de impossibilidade da continuidade de seu cumprimento. A regra, pois, é a ultra-atividade, segundo se extrai do § 2º do art. 114 da Constituição.*”

O autor prossegue fundamentando seu posicionamento, dizendo:

Se é certo que a jurisprudência consagrou o comum acordo como requisito para o ajuizamento do dissídio coletivo, baseado no texto constitucional (art.

114, §2º), também é certo que não deixou os trabalhadores ao desabrigo da norma coletiva, uma vez que o pacto anterior persistirá valendo no mundo jurídico-laboral. De modo contrário, não haveria a “paridade de armas”, absolutamente essencial ao equilíbrio das forças no processo de negociação coletiva.⁴²

O posicionamento dos autores mencionados não foi acompanhado por Lilian Gonçalves (autora de uma das poucas obras jurídicas que trata especificamente do tema, cujo título é “Ultratividade das cláusulas normativas”)⁴³. Para ela, o espírito do legislador, além de resguardar os trabalhadores quanto às garantias mínimas de proteção ao trabalho, fomentou as negociações coletivas, priorizando sempre a autocomposição como forma de solução de conflitos.

Esse também foi o posicionamento de Ives Gandra Martins Filho (2009), do Tribunal Superior do Trabalho, ao esclarecer que a palavra “anteriormente” foi introduzida no § 2º do art. 114 da Constituição Federal para especificar ainda mais o limite mínimo a ser respeitado pelo poder normativo da Justiça do Trabalho, ou seja, que o verdadeiro sentido da norma era o de constitucionalizar o princípio da condição mais favorável ao trabalhador, nos moldes do artigo 468 da CLT, também no âmbito das sentenças normativas. Neste sentido, segundo o autor,

A incorporação apenas é garantida no caso específico de norma convencional anterior, se o conflito for apreciado pelo judiciário Trabalhista, já que este não poderá deixar de incluir na sentença normativa as vantagens previstas no acordo cuja vigência expirou. A manutenção das conquistas anteriores, nesse caso, fica condicionada apenas à sua especificação quanto às cláusulas que se desejam ver mantidas na nova norma coletiva de trabalho.

Assim, a única fórmula que restaria ao empregador para desonerar-se de concessão que um dia fez aos empregados via de acordo coletivo seria a consecução de novo acordo em que a cláusula indesejável não fosse incluída. Mas, nesse caso, o desiderato patronal apenas lograria êxito mediante compensação com outra espécie de vantagem a ser concedida, menos onerosa para a empresa, como fruto da negociação coletiva. Isso se torna comum nos contextos econômicos de recessão, quando a preservação do emprego é mais importante que o aumento das vantagens salariais (que poderão inclusive ser diminuídas). Verifica-se, pois, que o dispositivo constitucional em comento não trouxe, na verdade, elemento novo em relação à incorporação das normas coletivas aos contratos individuais de trabalho, senão reflexa e parcialmente, na medida em que impõe a manutenção, na sentença normativa posterior, das

⁴² Op. Cit, p. 44-48.

⁴³ Op. Cit.

vantagens constantes do instrumento coletivo anterior, se este era convenção ou acordo (natureza convencional e não impositiva).⁴⁴

Ao que parece, o posicionamento de Lilian Gonçalves e de Ives Gandra Martins Filho, encontra forte respaldo no fato de que ao Judiciário caberia tão somente, por meio das sentenças normativas, não interferir e, assim, respeitar tudo quanto fora antes negociado livremente pelos interlocutores sociais que se inserem no campo das negociações coletivas.

Este posicionamento é, inclusive, adotado neste trabalho de pesquisa, no sentido que o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal não remete à aplicação da ultratividade da norma coletiva, mas tão somente ao poder normativo mitigado da Justiça do Trabalho, que deve restringir-se, ao julgar um dissídio coletivo, às normas pactuadas anteriormente, valorizando assim, a negociação entre as partes.

Dizer isso significa privilegiar a autocomposição e respeitar o que foi negociado por vontade das partes no âmbito da negociação coletiva e que só cabe ser alterado ou suprimido pela mesma vontade. Em outras palavras, apenas quem “inclui” pode “excluir” do mundo jurídico, por meio de nova negociação e nunca por intermédio de uma decisão judicial.

Ademais, frente às reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, seria forçoso verificar que as normas coletivas neste contexto não se incorporam em definitivo aos contratos de trabalho, mas somente se agregam aos mesmos, atendendo aos limites de temporalidade, podendo ser alteradas ou extintas conforme vontade das partes, sendo portanto, de natureza precária, transitória e temporária.

Dizer o contrário, seria não compreender que a norma coletiva é dotada de disposições bem mais concretas à categoria do que a lei que, por sua vez, é abstrata, geral e aplicável a todos, em qualquer momento.

A norma coletiva encontra lugar para a dinâmica social produtiva, que se transforma a cada negociação, à medida que a caducidade de uma cláusula normativa se opera ou que novas tecnologias se incorporam ao mundo do trabalho e na medida em que a rotatividade natural de trabalhadores abre espaço para novas discussões e necessidades.

Dessa forma, a norma coletiva, diferentemente da lei (perene), é dotada de maleabilidade e permite as adequações ao contexto social e econômico e aos dados

⁴⁴ MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Processo coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 41-43.

sociológicos da categoria, que por sua vez também se renova e por vezes se desmembra com o passar do tempo.

O entendimento contrário violaria o artigo 613 da CLT que dispõe expressamente acerca do prazo de vigência máximo das normas coletivas. Não obstante todos estes argumentos, a norma coletiva é fruto da negociação entre a classe laboral e a classe econômica portanto, é fruto não apenas da expressão da vontade das partes, mas também se configura como o retrato do momento social e econômico, que por vezes modificam, incluem ou até suprimem direitos outrora instituídos a fim de manter o equilíbrio necessário para a sustentabilidade dos negócios e das condições de vida do trabalhador.

Concernente ao princípio da segurança jurídica, admitir a perenidade das normas coletivas ou sua aderência definitiva nos contratos de trabalho, considerando a vigência expressa de que a norma coletiva não integra os contratos de trabalho, seria colocar em risco tudo o que fora pactuado pelos interlocutores sociais num momento específico da negociação.

Neste sentido, no parecer de Lilian Gonçalves:

Há um interesse público de caráter eminentemente social, no sentido de se acomodar o Direito às necessidades e exigências novas, harmonizando-se as relações entre o capital e o trabalho. Logo, a manutenção de situações pretéritas e findas tende a ameaçar a paz social, a segurança jurídica e a estabilidade econômica, propiciando um decréscimo na concessão de benefícios (em face da perspectiva de incorporação definitiva de vantagens), diminuição do mercado de investimento (pelo custo operacional decorrente dos benefícios “em cascata”), aumento do desemprego em massa (notadamente quanto aos trabalhadores mais antigos, supostos beneficiários de sucessivas benesses convencionais), impedindo, por corolário, o progresso o desenvolvimento nacional e o bem-estar geral.⁴⁵

Portanto, a partir do estudo do teor da Súmula, alterado em 2009 e vigente até 2012, o entendimento se debruça pelo que melhor reflete as necessidades sociais, uma vez que a aderência *ad aeternum* dos direitos convencionais nos contratos de trabalho poderia inclusive, desestabilizar o mercado de trabalho, gerando demanda com base na extirpação de funcionários do quadro das empresas em virtude de um conglomerado de benefícios incorporados ao longo do tempo, o que demonstraria sua insustentável manutenção.

Daí a importância da relativização dos direitos, desde que resguardados aqueles tidos como fundamentais, mantendo-se a segurança e a estabilidade, para que os instrumentos

⁴⁵ Op. Cit, p. 125.

normativos de fato possam refletir a intenção das partes. Do mesmo modo, se faz importante que a negociação coletiva continue sendo prestigiada pela inovação impressa ano a ano nos acordos e nas convenções coletivas das categorias.

Mozart Victor Russomano (1975) se manifesta igualmente ao prever que a incorporação das vantagens coletivas nos contratos individuais de trabalho poderia ensejar um tratamento diferenciado aos trabalhadores de uma mesma empresa, desde que admitidos em períodos diversos:

O princípio medular da inalterabilidade do contrato de trabalho, somado a defesa que a ciência jurídica empresta aos direitos adquiridos, pode impedir que a simples extinção do convênio faça com que desapareçam as prerrogativas que, por força dela, passaram a figurar no contrato individual. Se o empregador, por exemplo, em virtude de convenção coletiva, estava obrigado a fornecer transporte e uniformes, a conceder férias de quarenta dias aos seus trabalhadores, etc., a extinção do convênio não o libertará dessas obrigações.

Poderá, no futuro, contratar outros trabalhadores – fora da incidência temporal do convênio extinto – sem aquelas condições, mas os que forem contratados na vigência da convenção coletiva, por força de seus contratos individuais, tem direitos adquiridos, que não podem ser modificados. Caso contrário, a regra da inalterabilidade do contrato individual de trabalho será inútil em todos os casos em que a condições contratadas tenham decorrido de convenção coletiva posteriormente extinta.

O processo lógico de ressalva das situações anteriores, jurídicas, *ad futurum*, a partir da extinção, produz efeitos, indiretamente através dos contratos individuais de trabalhos celebrados na época de sua vigência, que continuarão na plenitude jurídica do seu conteúdo originário.⁴⁶

No entanto, no que pese referida prática e entendimento, inclusive por parte da jurisprudência pátria, como fora anteriormente observado, a Súmula 277 foi alvo de alterações bastante polêmica, as quais se tratará mais adiante.

1.4 Súmula 277: vigência a partir de 2012 (suspensa por medida cautelar – ADPF 323)

Não obstante todas as discussões acerca da inclusão do acordo e da convenção coletiva, e a menção de que os instrumentos coletivos de trabalho vigorariam apenas pelo prazo assinalado de vigência, tal qual a sentença normativa em 2012, os ministros do Tribunal

⁴⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical – Princípios gerais**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1975.

Superior do Trabalho participaram da Semana Jurídica, ocorrida entre os dias 10 e 14 de setembro do mesmo ano, com o intuito de atualizar sua jurisprudência.

Os ministros ajustaram o novo teor da Súmula 277 por maioria, definindo que: “*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletiva integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.*”

No artigo “*A Súmula 277 e a defesa da Constituição*”⁴⁷ de autoria dos ministros do TST, Maurício Godinho Delgado, Augusto César Leite e Katia Magalhães, a alteração foi resultado de uma interpretação sistemática da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho por meio do Precedente Normativo nº 120, que admitia a validade e a vigência da sentença normativa até que novo diploma coletivo (acordo, convenção ou sentença normativa) fosse celebrado.

Assim, os dispositivos passaram a vigorar até que novo diploma legal os revogasse, de forma expressa ou tácita. Para Godinho Delgado⁴⁸, a revogação tácita ocorre sempre que o novo conjunto normativo omite preceitos da anterior convenção ou acordo coletivo, ou ainda, quando os novos preceitos demonstram-se incompatíveis com os anteriores.

Para Enoque Ribeiro dos Santos, que também compactua da posição de Maurício Godinho Delgado:

Desde o advento da Emenda Constitucional n. 45/04, que alterou a redação deste artigo constitucional (art. 114), já era certo que a negociação coletiva de trabalho deveria ter por limites não apenas as condições mínimas legais, quer dizer, as leis, sejam de que natureza for, tendo como ápice a norma constitucional, mesmo que em face da teoria da pirâmide invertida, bem como as normas convencionadas anteriormente, ou seja, as cláusulas normativas oriundas dos acordos e convenções coletivas de trabalho. A alteração da Súmula n. 277 do TST nada mais veio fazer do que compatibilizar a sua nova redação com o mandamento constitucional.⁴⁹

Para esta corrente doutrinária, a provisoriedade da norma, tal qual dispunha a Súmula 277 até 2012, conspirava contra a segurança jurídica e a paz social. Sem referida ultratividade relativa ou condicionada, estaríamos sujeitos ao desaparecimento de garantias e direitos assim

⁴⁷ Op. Cit.

⁴⁸ Op. Cit., p. 234-238.

⁴⁹ Op. cit. pp 179-180.

que findasse o prazo de vigência da norma coletiva, dando margem a um limbo jurídico para todo o universo de trabalhadores envolvidos.

O fato é que a discussão da ultratividade da norma coletiva dividiu a doutrina e a jurisprudência trabalhista e, com a edição do novo teor da Súmula 277 proposta pelo TST, o principal questionamento referiu-se à ausência de precedentes robustos para tal modificação.

Para Davi Furtado Meirelles (2012), da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional da 2ª Região:

(...) da noite para o dia tudo mudou. O que antes vigorava dentro de um prazo determinado, não gerando direito adquirido ou coisa parecida, agora não mais será retirado com o decurso do prazo de vigência do instrumento normativo. Se ultrapassado for o prazo, ainda continuará o direito a vigorar e gerar efeitos, dada a sua ultratividade. Somente um novo processo negocial poderá redundar em alteração das cláusulas anteriormente convencionadas.⁵⁰

Neste mesmo sentido, Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga (2012) publicou à época da alteração da Súmula que:

De uma hora para outra o entendimento jurisprudencial sofreu uma guinada de 180 graus, sem que tivesse havido qualquer sinalização indicativa de radical mudança. Em suma, até hoje as decisões eram tomadas em um sentido e a partir da publicação da nova redação do verbete sumular o entendimento será em sentido diametralmente oposto.⁵¹

Para Corrêa da Veiga, a alteração jurisprudencial é comum e saudável, desde que haja amplo debate, oriundo do amadurecimento de ideias, que trarão ao ordenamento jurídico, as mudanças de entendimento que estejam em conformidade com a vida fática. Nesse estudo de caso, a principal crítica se dá quanto à ausência de precedentes jurisprudenciais para uma mudança tão profunda e oposta quanto ao teor da Súmula 277.

João de Lima Teixeira Filho compactua dos preceitos apresentados na tese representada por Maurício Corrêa da Veiga e Davi Furtado Meirelles:

A inexistência de órfão exemplo pretoriano pretérito à modificação substantiva do standard é fato. A própria Resolução n. 185, de 14.9.2012, que dá a conhecer as novas súmulas, não explicita um único precedente ao

⁵⁰ MEIRELLES, 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.

⁵¹ 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, pp 1172-1176.

publicar o novo conteúdo da Súmula n. 277. Basta ler a Resolução citada. Fala por si só. E contrasta com o procedimento diametralmente oposto ao adotado, na mesma Resolução, para as demais súmulas, aprovadas ou revistas no mesmo ensejo, repletas de “precedentes.”⁵²

O autor prossegue informando ainda que, no Regimento Interno do TST, a pacificação da jurisprudência em súmula não compõe um processo arbitrário nem surge de forma espontânea, ao contrário, a norma interna fixa regras claras e objetivas, tendo em vista sua importância e repercussão para a sociedade.

Quanto à polêmica alteração da Súmula 277, reclama-se da ausência do necessário debate jurisdicional, do contraponto de posições e da inexistência de desarmonia das decisões nos Tribunais Regionais, assim como a forte avaliação dos impactos sociais para que a conclusão final pudesse ser adotada em conformes com o que dispõem os Artigos 165 e 166 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho:

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

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

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

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

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

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

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

⁵² 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.

Art. 166. A edição, revisão ou cancelamento de Súmula serão objeto de apreciação pelo Tribunal Pleno, considerando-se aprovado o projeto quando a ele anuir a maioria absoluta de seus membros.⁵³

Sabendo-se que o entendimento dado à citada súmula girou em sentido totalmente oposto ao até então praticado e que a alteração não fora acompanhada de um único precedente, como se observa desde a data de sua publicação, muitos juristas brasileiros entenderam que a Corte Trabalhista violou a separação dos Poderes, tendo legislado por interpretação interna à Constituição (§2º do artigo 114 da CF).

Para Adriano Jannuzi Moreira (2017),

Ao violar preceitos constitucionais, o Tribunal criou um paradigma legislativo e social que, sem a proteção das ferramentas constitucionais para remediar situações desse tipo, teria causado estragos que poderiam ser irremediáveis, além de criar precedentes para novas ocorrências, deixando o Ordenamento Jurídico pátrio à mercê da interpretação volitiva dos tribunais, o que poderia causar mais danos, tendo em vista que o interesse em favorecer alguns causaria danos além das partes envolvidas na formação do contrato de trabalho.⁵⁴

Não obstante todas as críticas à forma como a Corte Trabalhista alterou o teor da Súmula 277, outras tantas preocupações vieram à tona com a aplicação do princípio da ultratividade. Como destaque tem-se a perda da importância da data-base, tanto para consideração do prazo de ajuizamento de dissídios coletivos quanto para retroatividade dos reajustes alcançados em negociação, tornando inócuo o artigo 616, § 3º da CLT, uma vez que, em teoria, as partes poderiam iniciar as tratativas a qualquer momento, pois teriam as cláusulas anteriormente celebradas garantidas até que nova negociação fosse efetivamente pactuada.

Como último fator, (porém, não menos importante) tem-se o diz respeito ao suposto enfraquecimento das negociações sindicais, ou à suposta acomodação dos sindicatos profissionais, uma vez que já teriam alcançado diversos benefícios para a categoria, sendo que a partir de então os mesmos não poderiam ser suprimidos ou modificados sem nova negociação, e também pelo receio de as categorias econômicas não mais abrirem espaço para a

⁵³ Disponível em: http://www3.tst.jus.br/DGCJ/regimento_interno_tst/RegimentoAtualRA1295/1295.html. Acesso em 30 de novembro de 2018.

⁵⁴ 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.

inclusão de novos benefícios pelo mesmo motivo, ou seja, pela quase impossibilidade de modificar ou extinguir tais direitos em negociações futuras.

Nas palavras de Eduardo Gabriel Saad (2004), acerca do esgotamento das negociações coletivas, tem-se que:

Em primeiro lugar, temos de reconhecer que os ajustes coletivos perderão, muito depressa, sua utilidade, na composição de interesses da empresa e dos seus empregados, se suas disposições aderirem irremissivelmente ao contrato individual de trabalho. Depois de uma ou duas convenções coletivas, pouca coisa restará para ser disciplinada (...) Além disso, as empresas relutarão em concluir tais pactos coletivos, por temerem consequências que se tornem imutáveis. Na atual conjuntura, sempre a empresa julgará preferível levar o conflito à Justiça do Trabalho, porque a sentença normativa — apesar do comportamento às vezes pouco dogmático dos Tribunais do Trabalho, à luz da Constituição — não se aventura a fazer incursões muito profundas no mundo do trabalho, como as Convenções e Acordos soem fazer.⁵⁵

Conforme os escritos de Homero Batista (2017) acerca da incorporação das cláusulas normativas ao contrato de trabalho,

de um lado, o patronato tende a ser mais cauteloso na mesa de negociação ao saber que determinadas cláusulas não poderão ser suprimidas com o simples escoamento do prazo. Cláusulas muito específicas ou mais onerosas talvez sejam fracionadas ou postergadas. De outro lado, algumas entidades sindicais de trabalhadores poderão tirar proveito da situação, passando elas próprias a desejar o atraso nas negociações, o que era impensável antigamente, mas não de todo surpreendente se compreendermos que, enquanto não ultimados os procedimentos, prevalecem os termos da negociação anterior.⁵⁶

Neste mesmo sentido, para Sérgio Pinto Martins (2015), a incorporação das normas coletivas ao contrato individual de trabalho acaba dificultando novas negociações coletivas, além de incentivar o empregador a substituir trabalhadores que tenham cláusulas incorporadas em seus contratos de trabalho a fim de que possa admitir outros, com benefícios inferiores. Para o autor, a admissão da ultratividade da norma coletiva conferida pelo disposto na Súmula 277 é, portanto, uma situação que tende a diminuir a viabilidade da negociação coletiva e aumentar os dissídios coletivos, desse modo:

⁵⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 37ª ed, São Paulo: LTr, 2004, p 456.

⁵⁶ 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, p. 176-177.

Não se pode dizer que há direito adquirido à manutenção da condição do contrato de trabalho estabelecida pela norma coletiva anterior, pois o inciso XXXV do artigo 5º da Lei Maior estabelece que "a lei não prejudicará o direito adquirido". Não é a convenção ou o acordo coletivo que não prejudicará o direito adquirido, mas a lei. Ademais, em decorrência do prazo determinado de vigência da norma coletiva, não se pode falar em incorporação de suas cláusulas no contrato de trabalho. A convenção coletiva pode, portanto, ter tanto regras para melhorar as condições de trabalho como condições *in pejus*. Assim, se as partes não quiseram a incorporação, esta não ocorrerá, pois há barganha para obtenção de novas condições de trabalho, implicando concessões recíprocas. A negociação entre as partes é feita no sentido de estabelecer concessões recíprocas para a outorga de outros benefícios. Se foi suprimido determinado benefício, pode ter ocorrido de, no conjunto, terem atribuído melhores benefícios aos trabalhadores.⁵⁷

Em 2013, já na vigência do último teor dado à Súmula 277, Ives Gandra Martins Filho (2013) também exarou sua preocupação quanto ao desestímulo às negociações coletivas:

Como se vê, o caso é paradigmático de substituição ao legislador, e com contundente impacto no mundo jurídico, gerando, da noite para o dia, passivos trabalhistas, sem que se tivesse algum processo sendo julgado para se discutir a matéria, até com sustentações orais e entrega de memoriais. Em debate fechado - ao contrário do que aconteceria se a matéria fosse debatida no Congresso Nacional ou seguidos os trâmites regimentais para alteração de súmula, com parecer da Comissão de Jurisprudência (RITST, art. 163, §§ 1º e 2º) – criou-se direito novo ao operariado, que praticamente **sepulta a negociação coletiva, desestimulando a concessão de vantagens por parte do empresariado, sabendo que serão definitivamente incorporadas ao contrato de trabalho, quando é da natureza da negociação ser periódica e limitada.**⁵⁸ (*grifo nosso*)

Como mencionado, Corrêa da Veiga ao discorrer sobre a abrupta mudança de orientação do Tribunal Superior do Trabalho, conclui o que entende como principais preocupações com a alteração da Súmula 277, em 2012:

- a) A Súmula 277 estabelecia que as estipulações previstas em normas coletivas não se incorporam ao contrato de trabalho, na medida em que terão sua vigência atrelada a duração do instrumento coletivo;
- b) O Tribunal Superior do Trabalho, em respeito a sua Jurisprudência consubstanciada no referido verbete sumular sempre pautou suas decisões neste sentido;
- c) Repentinamente, sem que houve precedente jurisprudencial, a previsão contida na Súmula 277 mudou radicalmente;

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às súmulas do TST**. São Paulo: Atlas, 2015.

⁵⁸ 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.

- d) O bom empregador será punido, na medida em que o que foi “flexibilizado” em favor do empregado, em um determinado momento, se transformará em direito adquirido para aquele funcionário;
- e) Questionamento de verbete sumular não consubstancia ato do Poder Público para fins de impugnação por meio de arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF). Porém, a cristalização de um “enunciado de súmula” *pressupõe* a consolidação de entendimentos reiterados da Corte, passíveis de revisão paulatina, o que, efetivamente, não ocorreu no presente caso a ensejar a possibilidade de ajuizamento de ADPF perante o STF;
- f) A petrificação das disposições contidas em um ajuste coletivo provocará o fim de sua utilidade social;
- g) Com a castração da negociação coletiva haverá considerável aumento de demandas submetidas ao Poder Judiciário, na contramão de todas as intenções atualmente pregadas em sentido oposto;
- h) Outra consequência será o aumento da taxa de desemprego em razão da impossibilidade dos patrões poderem arcar com os altos patamares de benefícios.⁵⁹

Sabe-se que as negociações coletivas são a expressão máxima da representação e da atuação sindical, que surge como processo democrático mais adequado para estruturar uma verdadeira rede de normas privadas específicas à categoria e revistas a cada nova negociação, por intermédio da autonomia privada coletiva; a ultratividade conferida à norma, decerto limitaria e desestimularia o processo negocial.

Pensando de forma mais abrangente, a ultratividade da norma conferida pelo teor dado à Súmula 277 em 2012, teria, em tese, dificultado o aperfeiçoamento das tratativas coletivas uma vez que, as condições negociadas anteriormente em convenções e acordos coletivos entabulados, já representariam o patamar inicial da negociação, o que limitaria a revisão dos direitos e benefícios ali garantidos a cada novo cenário econômico, infringindo à classe patronal o receio diante da concessão de novos benefícios, pois estes se incorporariam aos contratos individuais de trabalho.

Os defensores da ultratividade da norma invocam que a aplicação da mesma atuaria em favor de um “não vazio da norma coletiva”. Desta maneira, é importante destacar que a anomia jurídica foi por um bom tempo uma preocupação muito mais afeita ao mundo teórico do que ao mundo prático.

⁵⁹ Op. Cit.

No entendimento de Júlio Bernardo do Carmo (2012)⁶⁰, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a anomia jurídica, caracterizada como a total ausência de regras que dirigem a conduta do homem, só poderia ser admitida nos primórdios da civilização, uma vez que o fim da vigência de uma norma coletiva de trabalho e a ausência de uma nova norma, de imediato, não importaria em estado de anomia jurídica, assim como a perda das garantias dos direitos que foram conquistados pelos trabalhadores até então.

Por esta razão, a tese de que a ultratividade imposta pelo teor dado à Súmula 277 do TST, a partir de 2012, parece não prevalecer, pois a mesma teria ocorrida pelo vazio da norma e resultado em eventuais efeitos negativos sobre a vida dos trabalhadores, por eventual supressão de direitos e garantias enquanto se negociava um novo conjunto de normas. No próximo capítulo, pretende-se demonstrar quais foram os desdobramentos práticos da admissão da ultratividade da norma, em especial, com a suspensão de seus efeitos, por decisão do Supremo Tribunal Federal.

2. SOBRESTAMENTO DA SÚMULA 277 DO TST POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Em 14 de outubro de 2016, Gilmar Mendes, ministro do Supremo Tribunal Federal, suspendeu liminarmente os efeitos da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho em todos os processos em curso na Justiça do Trabalho que versassem sobre a aplicação da ultratividade das normas de acordos e de convenções coletivas.

A referida decisão ocorreu no bojo da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) de nº 323⁶¹, promovida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN).

Em decisão, Gilmar Mendes explana que, o ato lesivo da ADPF em questão está *“fundada em alteração jurisprudencial assente em interpretação de norma constitucional, consubstanciada na atual redação da Súmula 277, do TST”*.

⁶⁰ 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, pp 75-84, jan-jun. 2012.

⁶¹ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>. Acesso em 18 de Outubro de 2018.

E prossegue dizendo:

É no mínimo exótico, portanto, que um tema que tenha sido mais de uma vez objeto de análise pelo Poder Legislativo – em amplo processo democrático de elaboração de leis – retorne ao cenário jurídico por meio de simples reunião interna de membros do Tribunal Superior do Trabalho. A Corte trabalhista, em sessão para definir quais súmulas e orientações suas deveriam ser alteradas ou atualizadas, conseguiu a façanha de não apenas interpretar arbitrariamente norma constitucional, de modo a dela extrair o almejado, como também de ressuscitar princípio que somente deveria voltar a existir por legislação específica.

Para Gilmar Mendes, as idas e vindas referentes à aplicação ou da não aplicação da ultratividade dos instrumentos coletivos de trabalho, tornou absolutamente vulnerável o princípio da segurança jurídica. Entende que, ao passar do plano da vigência das normas por prazo determinado, para a ultratividade da norma, fazendo com que regras anteriormente negociadas aderissem ao contrato de trabalho, podendo ser modificadas ou suprimidas, tão somente mediante nova negociação, a referida alteração não obedeceu aos precedentes mínimos jurisprudenciais.

Dessa forma, desde a data da publicação da decisão, os tribunais tiveram que sobrestar todos os processos que versavam sobre a ultratividade da norma coletiva e, notadamente, também quanto às ações de dissídio coletivo em curso nos Tribunais.

Não obstante esta importante decisão, em 17 de abril de 2017, Luiz Fux, também ministro do Supremo Tribunal Federal, concedeu liminar na Reclamação nº 26256⁶² para suspender os efeitos de decisão do Tribunal Superior do Trabalho que manteve em curso processo no qual foram preservados os efeitos de decisão de instância inferior, que aplica o princípio da ultratividade das normas coletivas.

Isto porque a decisão do TST foi posterior à decisão de Gilmar Mendes na ADPF nº 323 que sobrestou os processos cuja discussão era a ultratividade da norma coletiva. Segundo Luiz Fux, a decisão do TST foi tomada em 26/10/2016, enquanto que a liminar do relator da ADPF 323 foi publicada em 19/10/2016. Desse modo, entendeu-se que, havendo pertinência temática, o TST deveria ter se pronunciado em observância à decisão do Supremo Tribunal Federal.

⁶² Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=340914>. Acesso em 21 de outubro de 2018.

Desta forma, Fux verificou que o TST manteve em curso o processo no qual foram preservados os efeitos de decisão que aplicam o princípio da ultratividade das normas coletivas, contrariando a liminar publicada na ADPF 323 em 19/10/2016.

Ainda há quem defenda o peso da alteração da Súmula 277 ter ocorrido em 2012, e que a suspensão dos efeitos da ultratividade ter ocorrido tão somente em 2016, por meio de uma ADPF ajuizada em 2014, tenha ocasionado o nítido enfraquecimento dos setores econômicos e tenha sido o prenúncio de uma crise que assolou o país notadamente com maior força a partir de 2014, o que fez com que os empregadores iniciassem referida movimentação por começaram a sentir as impossibilidades de manutenção dos benefícios pactuados nos instrumentos coletivos de trabalho.

Para Danilo Ugler Corregliano (2017), do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC) da Universidade de São Paulo,

a revogação da Súmula nº 277 do TST sempre foi uma bandeira importante dos órgãos de representação empresariais, neste previsível cenário de retração econômica, preferem enxugar os direitos e minar as futuras negociações coletivas.⁶³

Para Godinho Delgado⁶⁴, a suspensão promovida pela decisão liminar de Gilmar Mendes, desprestigia a negociação coletiva e promove o desequilíbrio de poder entre os contratantes coletivos.

Alguns entendem que a ultratividade é promotora do desestímulo às negociações, enquanto que outros, como é o caso de Godinho Delgado, compreendem que a não ultratividade atua neste sentido.

De toda sorte, com a decisão de Luiz Fux, confirmando a decisão anterior em sede liminar por Gilmar Mendes, da mesma casa (STF), ainda mantém-se suspensa a aplicação da ultratividade da norma coletiva pelos citados ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

⁶³ CORREGLIANO, Danilo Ugler. **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, p. 69-72, fev. 2017.

⁶⁴ Op. Cit., p. 238-242.

3. IMPLICAÇÕES DA DECISÃO LIMINAR DO STF

Uma vez que a decisão cautelar na ADPF nº 323, sobrestou todos os processos em curso, individuais ou coletivos, que versassem em algum momento acerca da aplicação do princípio da ultratividade, tem-se neste raciocínio que o Pleno do STF terá que decidir, em qualquer dos casos, pela constitucionalidade ou não da redação dada a Súmula 277 do TST. Desse modo, essa questão torna-se muito mais importante para a definição de situações pretéritas, que deverão ser bem delimitadas em futura decisão, em especial quanto ao período da modificação da súmula (a partir de setembro de 2012) e a decisão liminar da ADPF (até outubro de 2016), determinando, sobretudo, sólida diretriz para o futuro.

Com isso, tem-se as seguintes hipóteses:

- a) O STF acompanhará o entendimento da última redação dada à Súmula 277 pelo TST em 2012, sinalizando pela aplicação da “ultratividade” das cláusulas normativas, no período de sua vigência (setembro de 2012 a novembro de 2017), **sem se manifestar expressamente acerca da constitucionalidade da vedação à ultratividade promovida pela Lei nº 13.467/2017;**
- b) Estabelecerá o entendimento do TST como equivocado tendo, contudo, que informar o lapso de aplicação da regra da ultratividade e demais critérios a serem utilizados entre a alteração da norma e a medida liminar do STF que suspendeu os efeitos da mesma e, por fim, **declarando a nova redação do artigo 614 da CLT como constitucional;** ou
- c) **Declarará a inconstitucionalidade do texto da Lei nº 13.467/2017,** que alterou o § 3º do art. 614 da CLT, que veda expressamente a ultratividade, restabelecendo o último teor dado à Súmula 277 do TST.

A maior repercussão por ora observada nos Tribunais Regionais do Trabalho, tem sido o sobrestamento de dissídios coletivos de natureza econômica, cuja discussão pende em torno da ultratividade da norma coletiva, ocasião em que após a citada decisão de Gilmar Mendes, os desembargadores das Seções de Dissídios Coletivos acabaram por sobrestar também os dissídios até decisão definitiva da Corte Máxima.

Importa agora analisar se o novo teor dado ao artigo 614, § 3º da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, estaria por ferir o princípio da vedação ao retrocesso social, estampado na Constituição Federal, evidenciado no art. 7º, *caput*, da CF, ao enunciar os direitos fundamentais dos trabalhadores “sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social”, como medida que preserva o estado das coisas, ou se constitui medida de maior incentivo e celeridade no tocante às negociações sindicais.

CAPÍTULO IV – A ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA E A LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

O Projeto de Lei nº 6.787/2016⁶⁵, que deu origem à chamada Reforma Trabalhista e a proposta na Câmara dos Deputados, em 23 de dezembro de 2016, trazia no bojo do novo artigo 611-A a possibilidade da convenção ou do acordo coletivo de trabalho terem força de lei quando dispusessem sobre “*VI. ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria.*”

Diante de tantas emendas ao projeto inicial, a ultratividade deixou de ser matéria negociada com prevalência sobre a lei e foi fixada em cláusula de norma coletiva, para acrescentar ao teor do § 3º do artigo 614 da CLT, que, por sua vez, informa que acordos e convenções não podem ter duração superior a dois anos, estando assim **vedada a ultratividade**.

Não bastassem as recorrentes alterações da Súmula 277 do TST, ora prevendo a validade da sentença normativa e das normas coletivas apenas pelo prazo assinado e ora admitindo a ultratividade da norma (ou seja, que as cláusulas normativas só poderiam ser suprimidas ou modificadas mediante nova negociação coletiva) o novo § 3º do artigo 614 da CLT parece ter retomado o espírito inicial do legislador: o de não conferir a aplicação da ultratividade à norma coletiva.

Preocupados com o tema, a ANAMATRA reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do trabalho, além de advogados e outros operadores do direito que, divididos em oito comissões temáticas, debateram mais de 300 propostas sobre a nova norma, sendo que, acerca da discussão sobre a questão da ultratividade, procedeu-se a elaboração do Enunciado nº 39 que dispõe:

Título: Ultratividade das normas coletivas. Ementa: I – A vedação à ultratividade, constata-se do artigo 614, § 3º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º da Constituição Federal, com as Convenções 98 e 154 da OIT, com o artigo 2º, § 1º do PIDESC (ONU) e com o princípio da boa-fé. II – Se admitida a constitucionalidade e a convencionalidade do art. 614, § 3º da CLT, a ultratividade das normas coletivas, enquanto matéria de conteúdo a prever em instrumento coletivo de

⁶⁵ Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 01 de Dezembro de 2018.

trabalho, é objeto lícito, tendo em vista a disposição do art. 7º, XXVI, 8º, VI, da Constituição Federal, bem como o princípio da não-regressividade, insculpido no caput do art. 7º da Constituição Federal.⁶⁶

Assim, o que se observa é que, para a ANAMATRA, em posicionamento repercutido por seu presidente, Guilherme Feliciano⁶⁷, mesmo com a vedação da ultratividade no novo texto laboral, nada impediria às partes que se convencionasse a aplicabilidade da regra nos instrumentos normativos. Essa questão será melhor abordada no capítulo destinado ao estudo da vigência da prevalência do negociado sobre o legislado, também trazida pela nova legislação trabalhista.

1. BALANÇO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS REFORMA TRABALHISTA

Preocupados com a extinção da ultratividade da norma coletiva e com as demais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, os sindicatos anteciparam as negociações coletivas antes mesmo da Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor. Pelos registros do Ministério do Trabalho, em outubro de 2017, houve um aumento de 20% em relação a outubro de 2016 em número de registros de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Em contrapartida, foi possível verificar uma importante redução na quantidade de negociações coletivas entabuladas no primeiro semestre deste ano, conforme estatísticas do portal do Ministério do Trabalho e Emprego⁶⁸:

Em resumo, no primeiro semestre de 2017, haviam sido registrados no sistema mediador 11.462 acordos coletivos e 1680 convenções coletivas, contra 7.563 acordos coletivos e 920 convenções coletivas entabuladas até o fim do primeiro semestre de 2018 (vide quadro anexo).

Se faz importante lembrar que nem todos os instrumentos coletivos de trabalho são submetidos ao registro do sistema mediador como prescrevem as Instruções Normativas nº 9/2008 e 16/2013, seja porque a entidade sindical está com o mandato de diretoria vencido,

⁶⁶ Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em 02 de novembro de 2018.

⁶⁷ Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25903-anamatra-mudancas-da-reforma-trabalhista-na-clt-sao-inconstitucionais?highlight=WyJ1bHRyYXRpdmlkYWRII0=>. Acesso em 16 de setembro de 2018.

⁶⁸ Disponível em: http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal.xaction/generatedContent. Acesso em 27 de outubro de 2018.

necessitando de regularização dos dados perenes perante o órgão administrativo do Ministério do Trabalho, seja por mera escolha das partes convenientes ou acordantes em não divulgar publicamente as cláusulas que são ajustadas muitas vezes por interesses comerciais e concorrenciais.

Há então uma redução aproximada de 40% no tocante ao número de normas coletivas de trabalho depositadas no sistema mediador do Ministério do Trabalho no primeiro semestre de 2018, em relação ao primeiro semestre de 2017, e que decerto se deu não apenas em função das inúmeras alterações sofridas pela Consolidação das Leis do Trabalho, que geraram maior cautela negocial entre as partes, mas em virtude de um ano cuja inflação se demonstrou muito inferior aos últimos 2 anos.

Apenas para exemplificar, o INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), principal índice de reajuste salarial praticado em negociações coletivas considerando a data base em 1º de Maio, foi de 9,83% em 2016, de 3,99% em 2017 e apenas de 1,69% em 2018⁶⁹.

Somados aos fatores de uma nova legislação trabalhista em vigor e considerando um ano de baixa inflação, a redução dos instrumentos coletivos de trabalho celebrados acaba por se relacionar com o aumento dos ajuizamentos de dissídios coletivos nos Tribunais Trabalhistas.

Conforme dados do TRT da 15ª Região, entre janeiro e março de 2018, houve um aumento de 333% no número de dissídios coletivos ajuizados⁷⁰. Neste sentido, manifestou-se o presidente do Tribunal, Fernando da Silva Borges:

É difícil estabelecer uma causa específica que justifique o aumento de dissídios coletivos. Esse tipo de ação está diretamente ligado à questão da conjuntura econômica, daí a inferência de que uma das causas dessa majoração no número de demandas coletivas seja a crise econômica vivenciada pelo país. Quanto maior a crise, maiores as dificuldades vivenciadas pelas pessoas e pelas empresas, o que leva a embates entre trabalhadores e empregadores por melhores condições de trabalho ou, no mínimo, pela manutenção das condições de trabalho até então vigentes. Essa pode ser a segunda causa do aumento de demandas coletivas.

Em balanço parcial, o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos)⁷¹ analisou os reajustes salariais firmados em instrumentos coletivos no primeiro

⁶⁹ Disponível em: http://www.yahii.com.br/inpc_historico.html. Acesso em 16 de dezembro de 2018.

⁷⁰ Disponível em: [https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/dissidios-coletivos-sobem-333-no-trt-15-apos-vigencia-da-reformatrabalhis ta.ghtml](https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/dissidios-coletivos-sobem-333-no-trt-15-apos-vigencia-da-reformatrabalhis%20ta.ghtml). Aceso em 01 de dezembro de 2018.

semestre de 2018 e verificou que 78,8% dos reajustes salariais tiveram ganhos reais, 11,6% conseguiram a recomposição da inflação do período e 9,5% ficaram abaixo da inflação. A título informativo, o mesmo instituto, observou que aproximadamente 63% das negociações coletivas ao longo do ano de 2017, resultaram em aumento real ao trabalhador (conforme tabela anexa).

Não obstante a baixa inflação, os reajustes salariais acima dos índices de inflação acumulada se deveram também a uma série de contrapartidas negociadas face à vigência da Lei nº 13.467/2017. Há quem diga que a insegurança jurídica quanto aos temas modificados e a ofensiva dos empregadores em flexibilizar direitos conquistados tem propiciado um maior número de rodadas de negociação e o consequente atraso em se entabular novos instrumentos coletivos.

Até o advento da vigência da nova legislação trabalhista, o teor dos acordos e convenções coletivas vinham apenas se repetindo, com pouquíssimos ajustes.

Com a nominada Reforma Trabalhista, tanto empregadores quanto entidades sindicais profissionais, viram a oportunidade de alterarem significativamente os instrumentos normativos, seja para que pudessem se beneficiar com as mudanças aprovadas pela lei, seja para resguardarem direitos e garantias já conquistados, tais como a manutenção do custeio com base na arrecadação da contribuição sindical, na permanência das homologações na entidade sindical, dentre outros.

Corroborando com tal assertiva, o DIEESE em análise a 113 acordos coletivos firmados no primeiro semestre de 2018, localizou cláusulas que fazem referência à Reforma Trabalhista, sendo os temas mais recorrentes (vide também, quadro anexo):

- a) Intervalo intrajornada (11,4%)
- b) Homologação (8,9%)
- c) Custeio sindical (8,4%)
- d) Banco de horas e *horas in itinere* (7,6% cada),
- e) Rescisão de comum acordo (5,1%)

⁷¹ Disponível em: <https://www.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.

Importante observar que, entre os primeiros tópicos de maior discussão nas negociações coletivas de 2018, figuram temas de interesse quase exclusivo das entidades sindicais, quaisquer sejam elas, a manutenção das homologações e o custeio sindical, seguidos dos demais temas propostos pelos empregadores, tais como as horas *in itinere*, jornada 12x36, banco de horas, rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, dentre outros.

Observa-se que o tema da ultratividade, conforme pesquisa citada acima, constou em apenas 3,8% dos acordos entabulados pós Reforma Trabalhista.

Dos dados transcritos, emergem duas questões fundamentais:

1. A vedação à ultratividade é negociável/flexibilizável no âmbito dos acordos coletivos de trabalho?
2. As primeiras negociações coletivas pós-Reforma Trabalhista representaram, na prática, a supressão de direitos até então aplicáveis?

Antes mesmo de encontrar respostas a estas questões, é importante analisar outro fator: a baixa taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros como corresponsável pelo não fortalecimento das entidades sindicais e, conseqüentemente, pela dificuldade de organização e maior proximidade às respectivas categorias que, diante de um novo cenário, não conseguem dar fluxo razoável às negociações sindicais anuais.

2. DESEMPREGO E SINDICALIZAÇÃO

Em publicação do IPEA⁷² pode-se verificar dados do índice de sindicalização de brasileiros assalariados, entre 2012 e 2014, no patamar de 16,9%, sendo que a taxa de filiação é maior entre os trabalhadores rurais (22,7%) que entre os trabalhadores urbanos (15,0%). Além disso, essa taxa é um pouco mais elevada entre os trabalhadores da região Nordeste (19,1%), provavelmente como consequência da filiação entre trabalhadores rurais (vide quadro anexo).

⁷² CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo**. Textos para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Ipea, 2016, p. 13-16.

Considerando apenas os trabalhadores urbanos, é possível verificar que a filiação é maior entre os empregados públicos (36,8%) e empregados privados registrados (20,3%). Outros trabalhadores urbanos apresentam uma menor filiação, como os trabalhadores autônomos (11,8%) e os trabalhadores privados não registrados (6,2%).

As taxas de filiação tem ainda forte relação com a existência de sindicatos para cada classe trabalhadora, a considerar, empregados formais, empregados públicos, trabalhadores rurais, profissionais liberais, autônomos, avulsos, dentre outros.

O portal de informações sobre as relações do trabalho do Ministério do Trabalho⁷³ revela que há pouquíssimas entidades sindicais voltadas aos interesses dos profissionais liberais, autônomos e avulsos (vide quadro anexo).

O baixo índice de filiação sindical passa obrigatoriamente pelo estudo dos níveis atuais de desemprego medido pelo IBGE⁷⁴, que no 2º trimestre de 2018 apurou que 12,4% da população brasileira encontrava-se desempregada. Por desempregado, considera-se todos aqueles que estão em busca de nova colocação no mercado de trabalho há pelo menos 30 (trinta) dias.

Não obstante o número de desempregados, há uma parcela considerável da população que teriam condições de trabalhar, mas abandonaram os postos de trabalho, como é o caso de mulheres que necessitam cuidar dos filhos em tenra idade e acabam por abrir mão de seus empregos. Outro importante redutor dos índices de sindicalização é o fato dos jovens estarem se iniciando cada vez mais tarde no mercado de trabalho formal.

Conforme pesquisa veiculada pelo IBGE⁷⁵, os jovens (considerados entre 16 a 29 anos) tiveram a maior queda na ocupação de 2012 para 2016 chegando a apenas 52,6%, em 2016.

A taxa de desocupação dos jovens ficou em 18,9% para homens e em 24,0% para mulheres. Do total de pessoas sem ocupação, 54,9% tinham de 16 a 29 anos, refletindo em uma taxa de desocupação de 21,1% mais alta para este grupo que para os demais.

⁷³ Disponível em: http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

⁷⁴ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

⁷⁵ Disponível em: <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.

Com índices tão altos de desemprego, se torna evidente o direto reflexo nos índices de sindicalização anteriormente mencionados.

É certo que grande parte dos sindicatos brasileiros enfrentam problemas na sua organização e, provavelmente, em sua ação. Como mencionado, a taxa de filiação informada representa apenas uma média, e se faz importante ressaltar que existem vários sindicatos muito abaixo do nível indicado, o que provavelmente resulta em problemas quanto à representação e à defesa dos trabalhadores, e à manutenção das conquistas pretéritas, respondendo parcialmente à segunda questão emergente, levantada no tópico 1 deste capítulo.

3. O NOVO § 3º DO ARTIGO 614 DA CLT VERSUS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS REFORMA TRABALHISTA

Referente ao novo teor do § 3º do artigo 614 da CLT, observa-se que o mesmo vedou a ultratividade da norma coletiva, impondo prazo de vigência não superior a dois anos, fazendo com que a norma deixasse de aderir automaticamente aos contratos individuais de trabalho, quando expirado seu prazo.

No entanto, o novo artigo 611-A da CLT esclarece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros fatores, dispuserem sobre os temas elencados nos incisos I a XV. Observa-se que, como já discutido, o tema afeito à ultratividade fora excluído do referido artigo, originalmente previsto no Projeto de Lei inicial (PL nº 6.787/2016).

Há que se considerar ainda as vedações à negociação coletiva, os temas tratados de forma taxativa nos 30 incisos do novo artigo 611-B, no qual, a ultratividade da norma coletiva **não** consta.

Como modo de responder ao primeiro questionamento formulado no final do item 1 deste capítulo e considerando que o artigo 611-A não é taxativo (uma vez que apenas exemplifica os temas suscetíveis de negociação, com prevalência sobre a lei), temos que o estabelecimento da ultratividade da norma coletiva pode ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho. E ainda pelo fato de nada neste sentido, ter sido abordado em convenção coletiva, o tema ainda poderá ser objeto de negociação nos acordos coletivos. Como já

mencionado, isso é algo que a Associação Nacional de Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) compactua com idêntica conclusão.

O artigo 612 do diploma celetista prevê referida possibilidade por deliberação da assembleia geral, convocada especificamente com intuito de celebrar cláusulas de norma coletiva (convenção ou acordo), sendo que na assembleia prévia, que define a pauta de reivindicações da categoria, é possível que o instituto da ultratividade seja deliberado para discussões futuras que deverão ocorrer com os representantes patronais.

Corroborando com as assertivas feitas, em consulta ao sistema mediador do Ministério do Trabalho⁷⁶, é possível encontrar cláusulas específicas acerca da quebra à vedação ao princípio da ultratividade, vista, primeiramente, no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho celebradas em 2018, quando da vigência da Lei nº 13.467/2017:

CLÁUSULA 63ª - DA ULTRATIVIDADE NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O período de vigência fixado na Clausula Primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho, de 01/01/2018 a 31/12/2018, não é peremptório (taxativo), vez que as cláusulas normativas integram os contratos individuais de trabalho e terão natureza de ultratividade, só podendo ser modificadas ou suprimidas mediante renovação de novo instrumento coletivo de trabalho

Parágrafo Primeiro - Enquanto vigor a presente Convenção Coletiva de Trabalho, as disposições nela contida regerão as relações individuais de trabalho dos representados pelas partes convenientes, além das disposições legais aplicáveis.

Parágrafo segundo - Fica facultado aos Empregadores a adesão nas apólices estipuladas pelo SINDILUZE, podendo também efetuar a contratação com uma seguradora ou operadora de sua preferência, desde que contemple todas as coberturas e garantias mínimas aqui estabelecidas, nos benefícios seguro de vida, plano odontológico e plano de saúde. (Solicitação MR005612/2018 - SIND EMP HOT, REST, FLATS, CHOP, POSAD, COND RESID, COM, EMP DOMEST, ENT FILAN, RELIG, EMP EMPR DE COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOVEIS E SIMILARES)

CLÁUSULA 29ª - DA ULTRATIVIDADE

Fica desde logo acordado que mesmo após a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) todas as suas cláusulas permanecerão em vigor até a assinatura de um novo acordo. (Solicitação MR006332/2017 - SINDICATO DOS EMPREGADOS TERRESTRES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS, OPERADORES PORTUÁRIOS E ENT. AFINS DO ESTADO DO CEARÁ)

⁷⁶ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

CLÁUSULA 40° - ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho após ser celebrada e assinada e remetida para o sistema mediador do MTE e depositada no órgão local competente, entrará em vigor 03 dias após e, assim cria Norma Jurídica para reger as relações dos contratos individuais de emprego e/ou trabalho e, portanto, as partes acordam que a mesma continuará vigendo até que nova Convenção Coletiva de Trabalho venha a ser, efetivamente, negociada e assinada. (Solicitação MR013818/2018 – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FEIRA DE SANTANA)

CLÁUSULA 36° - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Mesmo depois de vencido o prazo da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas não negociadas continuarão a vigor conforme preceitua a legislação vigente. E por estarem justos e acordados, e para que se produzam os efeitos jurídicos legais, assinam às partes (Solicitação MR017682/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUT. DO COM. E EMP. E ESC. DE SERVICOS CONTABEIS DO ESTADO DE RONDONIA)

CLÁUSULA 62° - PRORROGAÇÃO AUTOMÁTICA / ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO NORMATIVO

Vencida a vigência deste instrumento e não havendo na data base um novo instrumento coletivo que venha a substituí-lo, fica ajustado que enquanto não houver nova Convenção, Acordo ou Sentença Normativa, ficam prorrogados automaticamente os efeitos das cláusulas dispostas no presente instrumento. (Solicitação MR012655/2018 – SINDICATO INTERESTADUAL TRABALHADORES EM EMPRESAS LOC. BEM. MOVEIS A. T. DOS ESTADOS DO RJ, SP E ES)

CLÁUSULA 66° - DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS ANTERIORES

Manutenção e aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo as mesmas serem ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão das mesmas. (Solicitação MR011585/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES RELIGIOSAS FILANTROPICAS DE SP)

CLÁUSULA 44° - ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O presente instrumento coletivo de trabalho terá 01 (um) ano de vigência. Expirada a vigência da presente convenção coletiva, ainda não tendo as partes concluído a sua renovação, será garantida a aplicabilidade das cláusulas aqui estipuladas, até que novo pacto seja firmado. (Solicitação MR021826/2018 - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE)

CLÁUSULA 81º - ULTRATIVIDADE

A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de maio de 2019.

Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos. (Solicitação MR024468/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAÚDE DE CURITIBA)

CLÁUSULA 69º - ULTRATIVIDADE

Ajustam os Signatários Convenientes a possibilidade de, mediante formalização de termo propositivo no período antecedente ao término da vigência da presente Convenção Coletiva do Trabalho, ajustarem a preservação da data-base e a manutenção precária das condições normativas constantes desta fonte normativo-coletiva, apenas durante o período em que se transcorrer a negociação coletiva, buscando com isso preservar a confiança e a boa-fé negocial. (Solicitação MR048527/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAXIAS DO SUL)

CLÁUSULA 58º - DA ULTRATIVIDADE

As cláusulas convencionais ficam garantidas até a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho ou até o julgamento final de dissídio coletivo. (Solicitação MR073528/2018 - SINDICATO DOS CONDOMINIOS PREDIAIS DO LITORAL PAULISTA)

CLÁUSULA 30º - ULTRATIVIDADE

Enquanto não sobrevier novo instrumento coletivo, firmado entre os sindicatos signatários, as empresas se comprometem a manter todas as cláusulas normativas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos. (Solicitação MR015839/2018 - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DE MINAS GERAIS)

CLÁUSULA 57º – ULTRATIVIDADE

Fica instituída, em caso de não fechamento de nova Convenção Coletiva até a data base subsequente, a ultratividade da presente norma, que somente poderá ser modificada mediante negociação coletiva de trabalho. (Solicitação MR069462/2018 – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDIFICIOS E COND. RESID. COM. E MISTOS, EM PLANTAS HORIZ./VERT. E NAS EMPRESAS DE COMPRA E VENDA, ADM E LOC. DE IMOVEIS DO MT)

No que concerne a vedação à ultratividade nos acordos coletivos de trabalho, optou-se por relacionar algumas cláusulas, como simples amostragem, conforme pesquisa no sistema mediador ⁷⁷:

CLÁUSULA 23° - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVA

As cláusulas constantes desde Acordo Coletivo permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até substituição com expressa revogação por futura norma coletiva de trabalho. (Solicitação MR002616/2018 - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES SINDICAIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS)

CLÁUSULA 36° - ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

As condições de trabalho alcançadas por força de Sentença Normativa, ou Acordo Coletivo de Trabalho, uma vez expirado o prazo previsto de sua vigência, terão sua eficácia prorrogada até que seja firmado novo Instrumento Coletivo entre o Sindicato e a CABERGS, ou ainda, até a prolação de nova Sentença Normativa. (Solicitação MR008268/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEG. PRIV. E CAPIT. E DE AG. AUT. DE SEG. PRIV. E DE CRED. DO EST DO RIO GRANDE DO SUL)

CLÁUSULA 50° - ULTRATIVIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Mesmo que o Instrumento Normativo Coletivo estabeleça o período de vigência de um ou dois anos, as normas coletivas estão incorporadas aos contratos individuais de trabalho, devendo ser respeitadas e aplicadas mesmo depois do término da vigência do presente termo coletivo, e somente com novo acordo coletivo poderá ser modificadas ou suprimidas, com atual redação da Súmula nº. 277 do colendo TST. (Solicitação MR014962/2018 - FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS NOS ESTADOS DE RONDÔNIA E ACRE)

CLÁUSULA 42° - DA ULTRATIVIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente acordo coletivo de trabalho terá 01 (um) ano de vigência. Expirada a vigência do presente instrumento coletivo, ainda não tendo as partes, concluído a sua renovação, será garantida a aplicabilidade das cláusulas aqui estipuladas, até que novo pacto seja firmado. (Solicitação MR021828/2018 - FEDERAÇÃO DOS TRAB NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE)

CLÁUSULA 6° - ULTRATIVIDADE DO ACT

Mesmo depois de vencido o prazo do presente Acordo Coletivo de Trabalho as cláusulas aqui negociadas continuarão a viger conforme preceitua a legislação vigente. (Solicitação MR010292/2017 - SINDICATO DOS

⁷⁷ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRO ELETRÔNICO DE LIMEIRA E REGIÃO)

CLÁUSULA 50ª - ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA

Este acordo coletivo de trabalho possui ultratividade das cláusulas contidas nele, até a assinatura da nova Norma Coletiva. (Solicitação MR042713/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SERGIPE)

CLÁUSULA 30ª - ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

As condições alcançadas por força de sentenças normativas ou acordo de trabalho, uma vez expirado o prazo previsto de sua vigência, terão sua eficácia prorrogada até que seja firmado novo instrumento coletivo entre o Sindicato e a CAPESESP, ou, ainda, até a prolação de nova sentença normativa.

Parágrafo Primeiro - O prazo de prorrogação que trata esta cláusula não poderá superar 2 (dois) anos.

Parágrafo Segundo - As cláusulas normativas negociadas neste acordo, após o prazo estabelecido no Parágrafo Primeiro, serão suprimidas independentemente de nova negociação coletiva e, portanto, não integrarão os contratos individuais de trabalho. (Solicitação MR048437/2018 - SINDICATO DOS SECURITARIOS DO ESTADO DO MARANHAO)

Das cláusulas transcritas, verifica-se que diversas categorias, provenientes de vários Estados da federação, conseguiram estabelecer junto às empresas e sindicatos patronais, cláusula que garante a prorrogação das normas celebradas, ainda que findo o prazo de sua vigência.

Neste sentido, a amostragem pretendida não é exaustiva, havendo amplo material de consulta nas bases do sistema mediador do Ministério do Trabalho. Com isso pretende-se abordar a diversidade dos textos normativos, assim como a abrangência territorial bastante diversificada, que também se deu quanto às categorias estudadas.

Neste ponto, vale destacar que o novo teor do artigo 620 da CLT dispõe que “*as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho*”.

Averigua-se então que a alteração legislativa, ou eventual decisão do STF acerca da ultratividade da norma coletiva, nos autos da ADPF 323 em favor do novo teor do artigo 614 da CLT acabam por não produzir o resultado primariamente desejado pelo legislador (ao menos de forma automática), já que restaria à conveniência das partes estabelecer a

aplicabilidade da ultratividade no âmbito dos acordos coletivos de trabalho, como fora visto pela transcrição das cláusulas acima.

Ressalte-se que o contrário também se faz verdadeiro. Diversos instrumentos coletivos celebrados a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, reforçaram a vedação dada à ultratividade.

Em nota, a FECOMÉRCIO⁷⁸ do estado de São Paulo esclareceu, em seu sítio na internet, as razões para a não extensão das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho, que se deram em razão da vigência da nova lei desde 11/11/2017, e reconhece que o que está vedado é a ultratividade automática da norma coletiva, sendo, contudo, possível que os efeitos do instituto sejam expressamente acordados entre as partes.

Referente aos dados acadêmicos e estatísticos, também é fato que, historicamente, os empregadores em sua grande parcela não deixam de subsidiar os benefícios contidos na norma coletiva vencida, em razão da demora ou atraso nas negociações sindicais. Há que se considerar que os benefícios e verbas previstos na norma coletiva servem para balizar o mercado de trabalho e, através dele, balizarem também o pacote ofertado aos candidatos às vagas em aberto nas empresas do setor privado.

Entende-se que a eventual discussão acerca da “qualidade” dos benefícios normativos concedidos no interregno das negociações coletivas não se faz à suposta supressão, mas à mera adequação, que pode ocorrer, inclusive, quando da vigência da norma, por diversas razões de natureza contratual, de cobertura e de abrangência global do quadro de empregados, tais como alteração de plano de saúde, seguro de vida, dentre outros.

Como exemplo tem-se os benefícios e verbas negociados junto às empresas fornecedoras de ticket alimentação/refeição, plano de saúde, seguro de vida, e outros benefícios que se perfazem por meio de contratos de prestação de serviços e que uma vez rescindidos, dificultam uma nova negociação global para a empresa, tão logo seja celebrada a nova norma coletiva.

Outra questão relevante e que afeta a prática das empresas é que os pisos normativos por função, assim como os benefícios acima mencionados (alimentação, saúde, seguro de vida), ficam, em boa parte dos casos, vinculados ao sistema eletrônico de folha de pagamento

⁷⁸ Disponível em: <http://www.fecomercio.com.br/noticia/reforma-trabalhista-fecomerciosp-esclarece-veto-a-extensao-das-clausulas-normativas-das-convencoes-coletivas-de-trabalho>. Acesso em 25 de dezembro de 2018.

das mesmas, gerando os benefícios de forma automática, mês a mês, com base nos parâmetros sindicais fornecidos.

Deste modo, qualquer desvinculação destes parâmetros ao fim da vigência da norma coletiva, é precipitada e nova contratação para reinclusão dos mesmos parâmetros em sistema, quando da assinatura de nova negociação, gera custo e retrabalho desnecessário ao empregador. São questões concernentes à prática, mas relevantes no conjunto das proposições estudadas no que diz respeito à real efetividade da vedação da teoria da ultratividade da norma coletiva.

Não obstante estas discussões fáticas, os benefícios conquistados pela categoria, refletidos no instrumento normativo, acabam por orientar o mercado de trabalho diante daquilo que concerne não apenas ao salário, mas à remuneração e às condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Por este motivo, qualquer supressão de benefícios no interregno da perda de vigência da norma coletiva e a celebração da nova, gerariam resultados desastrosos quanto à insatisfação dos trabalhadores, perda de mão de obra, incapacidade de retenção dos profissionais da empresa, e como pior das consequências, a paralisação das atividades empresariais. Assim que, todas estas consequências devem ser levadas em conta.

Se faz imperioso não se ater apenas ao mandamento legal e ao alarme em torno da vedação automática à ultratividade da norma coletiva, uma vez que a prática e os impactos da supressão de direitos neste lapso temporal, importaria prejuízos não somente ao trabalhador, mas à atividade empresarial como um todo.

De acordo com os estudos trazidos à tona neste trabalho se faz evidente a importância da manutenção da vedação à ultratividade da norma coletiva, tal qual prevista atualmente, que reside muito mais no fato de as partes poderem negociar com maior liberdade, em conformidade com o cenário atual, do que propriamente com o receio da supressão temporária de direitos no interregno da negociação que, como mencionado, efetivamente não acontece.

Neste sentido, percebe-se que a vedação à ultratividade atua como incentivo às negociações – não pelo fato dos entes sindicais não possuírem um patamar mínimo para o início das negociações (pois este patamar sempre existe) – mas pela urgência em discutir temas que realmente refletem as necessidades das categorias representadas, sendo que uma

delas se configura como a busca pelo não “esfriamento” das discussões em torno dos benefícios e vantagens que já vinham sendo alcançados, ano após ano.

Independentemente das sucessivas alterações dadas à Súmula 277 do TST, os sindicatos já haviam chegado quase que ao limite da inclusão de direitos nos instrumentos normativos. Dessa forma, o principal foco das negociações mais recentes, refere-se à manutenção daquilo que já foi conquistado e ao aumento real a ser proporcionado aos reajustes salariais, de forma mais direta.

Para Enoque Ribeiro dos Santos (2018)⁷⁹, haverá a necessidade de uma nova jurisprudência a acerca da ultratividade da norma coletiva, vez que para o autor, como outrora mencionado, a vedação á ultratividade colide com o disposto no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal.

Decerto que, por ora, nos parece que a vedação à ultratividade está mais vinculada ao ganho da liberdade em se (re)discutir direitos, em conformidade com novos cenários econômicos, o que, conseqüentemente, pode ocasionar em perda ou em “troca” de benesses outrora conquistadas, mas nunca em supressão de direitos antes estabelecidos na vacância da norma no lapso das etapas da negociação coletiva.

4. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA *VERSUS* DIREITOS ADQUIRIDOS

No capítulo II, as modalidades de ultratividade existentes no Brasil foram abordadas, de modo a poder ser visualizado que, enquanto vigente, o instituto do modelo adotado era o da ultratividade condicionada considerando o teor dado à Súmula 277 a partir de 2012, ou seja, com os direitos anteriormente previstos passíveis de alteração mediante a modificação ou supressão em instrumento coletivo posterior.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016)⁸⁰, a ultratividade das normas coletivas e a conseqüente incorporação definitiva ao contrato individual de trabalho (ultratividade incondicionada) desmotiva a negociação coletiva, pois havendo a incorporação definitiva de direitos, os contratantes podem dificultar a concessão de novas benesses à categoria profissional, até mesmo em razão de instabilidades econômicas.

⁷⁹ SANTOS, Enoque Ribeiros dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª ed. ver. atual.. Rio de Janeiro: 2018, p. 288-289.

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

Desse modo, para que a incorporação total de direitos ao contrato individual de trabalho no vazio da norma coletiva seja plenamente efetivada, seria primordial implementar, em primeiro lugar, garantias legais contra as dispensas imotivadas, fato que, como se sabe, não ocorre no Brasil, país que conta com maior índice de dispensas pela modalidade “sem justa causa”.

Isto porque o vácuo da norma, pela demora ou ausência de negociação, poderia culminar em consequente dispensa imotivada em massa (maior causa das dispensas nas empresas) e à substituição de quadro de funcionários, com o propósito de enxugar direitos para o futuro, caso não existisse qualquer possibilidade de revisão, modificação ou supressão de benefícios outrora concedidos, uma vez que aos novos funcionários, não haveria que se invocar qualquer benefício normativo adquirido, mas apenas aqueles futuros a serem ainda celebrados pela categoria econômica e profissional, em negociação.

Com isto, poderia dar-se margem a diversos níveis de direitos concedidos a empregados de uma mesma empresa ou seguimento econômico, a depender do momento da admissão.

Independente do caso, é importante destacar que a discussão quanto à vigência do princípio da ultratividade também passa pela discussão do quanto a norma coletiva pode supostamente importar em direitos adquiridos aos trabalhadores.

Nas lições de José Martins Catharino (1977)⁸¹, os efeitos normativos produzidos perduram na esfera dos contratos de emprego em curso antes mesmo da data em que a convenção ou acordo coletivo perderam vigência. Para ele, o contrato de emprego é pressuposto a partir das normas convencionadas ou acordadas enquanto permanecerem vigentes e, uma vez perdendo a vigência, continuariam aplicáveis diante daquilo que concerne ao não prejuízo dos chamados direitos adquiridos, assim como ao ato jurídico perfeito.

Para Amauri Mascaro Nascimento (1982):

Desse modo, os acordos coletivos funcionam como parte de produção de cláusulas que subsistirão mesmo depois que desaparecerem. Exemplificando: se um acordo coletivo dispuser que os empregados beneficiados terão direito a adicional por tempo de serviço, continuará a existir o mesmo direito para quantos trabalhadores foram, na origem, beneficiados por esta cláusula e enquanto mantiverem a relação de emprego na qual a vantagem nasceu. Há uma função receptícia do contrato individual e uma função outorgante do

⁸¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

contrato coletivo, acasalando-se para a transposição do direito que sai da esfera do acordo coletivo para penetrar no âmbito do contrato individual como norma que por si se manterá não necessitando mais do acordo coletivo para se fundamentar. É esse o efeito ultratemporal dos acordos coletivos, não expresso em nossas leis, mas consubstanciado na fórmula aceita como própria do instituto.⁸²

Pinho Pedreira (1996)⁸³ defende que as cláusulas obrigacionais dos instrumentos coletivos de trabalho por certo não usufruem dos efeitos da ultratividade, mas as normativas, ao contrário, predeterminam o conteúdo dos contratos individuais do trabalho, salvo quando estes já estipulam condições mais favoráveis do que aquelas previstas na norma coletiva.

Em verdade, até 1988, a orientação dos três autores aqui citados eram prevaletentes, no sentido de que a norma coletiva importava em total integração aos contratos de trabalho, desde que se mostrasse mais favorável ao trabalhador. A orientação distinta passou a ocorrer com a edição da Súmula 277 pelo Tribunal Superior do Trabalho, imputando às sentenças normativas a regra da não ultratividade, num primeiro momento e, posteriormente, em 2009, também ao acordo e à convenção coletiva.

Nesta seara, é importante estabelecer que o direito adquirido é um conceito intrínseco às situações de natureza definitiva que atuam como proteção às alterações legislativas e normativas futuras. Desta maneira, sendo a norma coletiva transitória, ou seja, vigente apenas por um determinado período estabelecido entre as partes desde que respeitados os limites legais de vigência (art. 613 da CLT), parece incompatível admitir que as benesses concedidas outrora nos instrumentos normativos, representem hoje direitos adquiridos que aderiram aos contratos individuais de trabalho dos empregados da categoria.

Caso o princípio da ultratividade da norma coletiva em sua modalidade incondicionada (modalidade que não admite a modificação ou supressão de direitos nem mesmo mediante a nova negociação) estivesse vigente, o questionamento relativo à modalidade condicionada seria ponderado, uma vez que a aderência das cláusulas está restrita, ou seja, incorpora-se no contrato de trabalho contudo, somente até a celebração de nova norma – critério que pode ser aceito como protetivo ao trabalhador, na existência de “vácuo” da norma, em razão do período de vacância e que enquanto nova norma coletiva ainda permanece em negociação.

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1982.

⁸³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. Salvador: Contraste, 1996.

De toda sorte, sabendo-se que a coletividade ou categoria, por meio de seus representantes (sindicatos) participam das negociações coletivas e que por exigência legal deliberam por meio das assembleias (art. 612 da CLT), e que tais atores sociais têm liberdade para negociar, inovando os instrumentos normativos, por meio de inserções, alterações e supressões (estas últimas, de forma tácita ou expressa), não haveria o que se cogitar no sistema brasileiro uma vez que as benesses normativas integrassem em definitivo o patrimônio do trabalhador.

Alguns juristas como Otávio Bueno Magano (1972)⁸⁴, José Martins Catharino⁸⁵ e Orlando Teixeira da Costa (1990)⁸⁶, invocam os artigos 444, 468, 619 e 622 da CLT para defender a aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho, uma vez que há menção de que as alterações contratuais, não obstante atenderem ao mútuo consentimento das partes, não podem acarretar em prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, que é considerado individualmente.

Nos dias de hoje, tal argumento carece de embasamento para que tenha plena aceitabilidade no campo do Direito Coletivo do Trabalho. Isto porque o contrato de trabalho é pacto de trato sucessivo e contínuo logo, é dinâmico e projeta-se no tempo, portanto, nada mais natural, que o mesmo sofra alterações conforme a realidade e a vontade das partes.

Ademais, o artigo 468 trata das especificidades e limitações do contrato individual de trabalho portanto, trata das alterações naturais advindas das negociações coletivas anuais, uma vez que o Direito Coletivo do Trabalho está fundado essencialmente na prevalência da autonomia privada coletiva.

Fundamentalmente, é preciso entender a diferença entre direito adquirido e a simples manutenção de direitos normativos no vácuo da norma coletiva, pois são produtos totalmente distintos.

A cláusula normativa só se tornaria direito adquirido, individualmente considerado, no caso de um empregado que adquire um determinado “benefício” em razão de uma situação individual e peculiar enquanto a norma ainda está vigente, prorrogando os efeitos da benesse

⁸⁴ MAGANO, Otávio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972, p. 95.

⁸⁵ Op. Cit.

⁸⁶ COSTA, Orlando Teixeira da. **Sobrevivência das normas coletivas após a expiração do prazo convencional**. Rev. LTr, fev. 1990.

normativa, no vácuo da norma, ou ainda, na alteração ou supressão do mesmo em norma coletiva posterior. A este fenômeno se denomina “vantagem individual adquirida”.

Exemplificando, seria o caso de um empregado que adquire o direito a um período de estabilidade por acidente ou doença profissional ou à uma complementação salarial enquanto permanecer afastado; a norma é alterada ou suprimida enquanto o trabalhador goza de tais benefícios. Nesse caso, entende-se a aplicação da chamada vantagem individual adquirida – individualmente considerado, em uma situação particular.

Neste sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 41 da SBDI-1:

41. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserida em 25.11.1996)

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

O empregado neste caso, deve ter implementado as condições para beneficiar-se de fato das condições trazidas pela norma coletiva de forma continuada no tempo. Assim, entende-se que o evento não poderá ser casual ou episódico e o mesmo não deve depender de evento futuro e incerto.

Por esta razão, há que se ressaltar que no cenário da ultratividade condicionada, ou mesmo na atual vigência da eficácia das normas coletivas por prazo determinado, o lapso entre o fim da vigência do instrumento normativo e a celebração de um novo, não implica, na prática, em necessária supressão temporária de direitos, como já mencionado.

Isto porque, muito embora alguns direitos desapareçam por completo face à nova negociação, será mais fácil de ser absorvida pela categoria profissional, frente ao regular desenvolvimento das etapas da negociação contando inclusive com a concordância dos empregados, por meio das assembleias convocadas para esta finalidade. Além disso, eventuais contrapartidas, que se mostrem adequadas ao momento, superam com maior facilidade um eventual direito que tenha sido revogado.

Concernente às contrapartidas, está claro que estas não precisam ser explícitas. Neste sentido, tem-se como exemplo o § 2º do artigo 611-A da CLT, que dispensa tal indicação quando da discussão judicial de nulidade de cláusula ou instrumento normativo. Deve estar claro para a categoria e para as partes a razão pela qual, para a nova legislação, os sindicatos

subscritores devem constar como litisconsortes necessários nas demandas cujo objeto é a nulidade de cláusula ou norma coletiva.

No entanto, é importante destacar que a supressão dos benefícios coletivos no interregno das negociações, em que pese a atual vedação à ultratividade da norma coletiva, não se mostra adequada nem mesmo aos empregadores, porque gera um ambiente de descontentamento, ausência de produtividade, possível evasão em massa de funcionários, assim como a ausência de paridade de armas no processo negocial.

Como outrora mencionado, as questões de ordem prática que devem ser verificadas nas empresas, como os próprios sistemas automatizados de geração de folhas de pagamento, cujos parâmetros, além de horas trabalhadas, intervalos usufruídos, prêmios e bonificações considerados na esfera das mesmas e seu quadro de funcionários, contam ainda, com a inserção das regras sindicais para cálculo de adicionais diferenciados, horas de deslocamento, gratificações de função, plano de saúde, refeição/alimentação dentre outros, que teriam que ser desvinculados sistemicamente a partir da data base, caso uma nova norma coletiva ainda não tiver sido celebrada.

Quando analisamos todos os desdobramentos que poderão surgir do menosprezo dos empregadores quanto às normas coletivas até então aplicáveis, o prejuízo a ser considerado é imenso, e a não garantia de igualdade de remuneração e benefícios são fortes barreiras a novas contratações.

Assim, ainda que as bases da presente pesquisa devam considerar o viés acadêmico pretendido, não se pode ignorar a prática, ou seja, não se pode admitir em alguma medida que as regras não escritas do mercado de trabalho interfiram direta e indiretamente em como a nova regra trabalhista vem operando desde sua vigência, em novembro de 2017.

5. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – VIGE AINDA O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA?

A discussão acerca do negociado sobre o legislado não é nova. O Projeto de Lei nº 5.483/2001 que tratava da alteração do artigo 618, dispunha, originalmente:

Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho⁸⁷.

O projeto foi arquivado em 08/05/2003, a pedido do então presidente da República, Luis Inácio Lula da Silva, sob o argumento que a Reforma Sindical era necessária para fortalecer a representatividade das entidades, evitando-se uma possível desregulamentação com a adoção, à época, do negociado sobre o legislado.

Como se sabe, a Reforma Sindical (PECs 623/98, 369/2005) não avançou até hoje.

Nelson Manrich⁸⁸, ao discorrer acerca da importância do negociado sobre o legislado, mencionou “*estar implícito, na proposta de reforma, que o avanço das relações individuais depende da implantação efetiva da liberdade sindical*”.

Neste sentido, Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003) afirma que:

A negociação coletiva não terá legitimidade com sindicatos marcados pelo corporativismo, figurando como sujeitos estipulantes. No regime de liberdade sindical, aquele que está descontente com o sindicato, desliga-se dele e organiza outra entidade ou filia-se a outra entidade, que melhor represente seus interesses. Isso é particularmente importante para os trabalhadores, que individualmente não dispõem, de poder para negociar. Contudo, em nosso modelo jurídico o trabalhador é automaticamente abrangido pelo acordo ou convenção coletiva, sem possibilidade de deliberar-se de seus efeitos. Se vivemos numa economia de mercado, é justo que os sindicatos também sejam expostos à concorrência, embora protegidos contra condutas anti-sindicais, especialmente as que incidam nas esferas organizativa e negocial. Portanto, é preciso formar legislação sindical.⁸⁹

O tema é árido no Brasil, uma vez que a legislação trabalhista ocupa grande território e tem-se uma Constituição absoluta na hierarquia das normas.

Nesta seara, Mascaro Nascimento (2015)⁹⁰ esclarece que a tendência de uma legislação tão intervencionista como a nossa, é enveredar-se para a tutela da personalidade, da

⁸⁷ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

⁸⁸ 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, p. 83.

⁸⁹ SILVA, 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.

⁹⁰ NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *In memoriam*: Amauri Mascaro Nascimento. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed, São Paulo: LTr, 2015.

saúde e da segurança no meio ambiente do trabalho, por entender que estes temas não poderiam ser entregues à lei de mercado.

O autor reforça sua tese ao dizer que:

O problema do choque entre o negociado e o legislado não tem o mesmo impacto na Itália e na Espanha porque a legislação trabalhista nesses países ocupa um espaço bem menor, com o que a esfera natural dos convênios coletivos é maior. Entre nós, dá-se o contrário. O espaço da lei, no Brasil, é amplo, o que gera atritos inevitáveis com os convênios coletivos.⁹¹

Fato é que recentemente o tema ganhou novos contornos na decisão do Recurso Extraordinário nº 895759-PE⁹², em que Teori Zavascki, relator da ação, validou em 08/09/2016, a supressão das horas *in itinere*, até então aplicáveis pela CLT, tendo em vista o deslocamento do empregado ao posto de trabalho de difícil acesso, por ter demonstrado a substituição da remuneração destas horas por benefício diverso, sendo portanto, mais favorável ao empregado.

Para melhor compreender este caso específico, a empresa celebrou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria a fim de suprimir o pagamento das horas *in itinere*, contudo, em contrapartida, concedendo outras vantagens aos empregados como o fornecimento de cestas básicas durante a entressafra, seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado, pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários mínimos, pagamento do salário-família acima do limite legal, fornecimento de repositores energéticos e adoção de tabela progressiva de produção além daquela já prevista na Convenção Coletiva.

O Tribunal de origem entendeu a norma inválida, por considerar que as horas de deslocamento, como eram previstas no antigo teor do § 2º do artigo 58 da CLT eram indisponíveis ao trabalhador, ainda que mediante negociação coletiva.

No entanto, o relator do Recurso considerou que em momento algum a decisão da assembleia fora questionada, presumindo-se assim, por sua validade e soberania, conferindo relevância ao princípio da autonomia da vontade coletiva.

Ao esclarecer seu voto em favor do negociado entre as partes, o então ministro do Supremo Tribunal Federal, lembrou que a situação em comento, não foi referente nem à

⁹¹ Op. Cit.

⁹² Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 03 de julho de 2018.

admissão de um período de deslocamento em tempo muito inferior ao real praticado, nem o intuito de dilatação do tempo do empregado à disposição do empregador.

Em verdade, prezou-se pela não nulidade da norma coletiva entabulada, uma vez que a supressão do pagamento das horas *in itinere*, fora acompanhada de uma gama considerável de vantagens e benefícios salariais e indenizatórios ao trabalhador, inclusive no período de entressafra, ocasião em que muitos acabam por experimentar a angústia do desemprego e a ausência de salários, o que incide no mais das vezes, em deslocamento territorial destes trabalhadores em busca de novas oportunidades de trabalho. Neste caso, a decisão privilegiou o princípio da autonomia privada coletiva ao reconhecer a validade do acordo coletivo em questão.

Verdade é que a corte máxima trabalhista ainda é bastante dividida quanto ao tema. Enquanto se observa a análise caso a caso por parte de alguns ministros, outros, como é o caso do ex-presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, entendem que é preciso privilegiar a negociação coletiva, como indicação máxima (como se faz inclusive a indicação da Organização Internacional do Trabalho) reforçando para tanto que:

Ninguém melhor que os sindicatos e as empresas para saber quais as melhores condições de trabalho num determinado setor (...) A experiência de mais de 30 anos tentando compor conflitos trabalhistas me fez concluir que o excesso de intervencionismo estatal, que legislativo, que judicial, mais atrapalha que ajuda na fixação de condições justas de trabalho e remuneração.⁹³

Para Davi Furtado Meirelles (2018), em sua obra recém lançada, as cláusulas pétreas da Constituição Federal devem, ainda, atuar como impeditivo ao retrocesso social, de modo que o negociado não suprima ou elimine direitos sociais dos trabalhadores ali transcritos, reiterando que em tempos de crise econômica, deve-se buscar o equilíbrio.

E o autor complementa:

Assim, núcleos essenciais de direitos sociais já concretizados não poderiam sofrer qualquer tipo de aniquilação. No entanto, a realidade é que irá determinar o que seria um retrocesso. Se restar comprovado que a alteração ocorre em benefício da parte que se protege, preservando os valores

⁹³ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Entrevista concedida à Revista Justiça & Cidadania, edição nº 189, maio 2016.

assegurados constitucionalmente, não haveria que se apontar retrocesso social.⁹⁴

A possibilidade de o negociado prevalecer sobre o legislado tem gerado inúmeras discussões entre juristas, em especial no que concerne aos limites da flexibilização da legislação trabalhista.

Considerando os apontamentos quanto a não supressão ou redução dos patamares mínimos de dignidade dos trabalhadores, que foram alcançados pela norma constitucional, e também considerando a alteração trazida pela reforma trabalhista, há que se fazer uma distinção entre aquilo que está compreendido no campo da flexibilização (que visa diretamente a adequação do cenário social e econômico), e a possibilidade de precarizar direitos básicos, como receia Raimundo Simão de Melo, ao se pronunciar em artigo publicado há mais de um ano antes da reforma trabalhista entrar em vigor:

Hoje a moda aqui pelo Brasil é fazer prevalecer o negociado como forma de resolver os problemas da economia. Mas, fazer isso num país que ainda não implementou verdadeira liberdade sindical, com poucos sindicatos fortes e independentes e, pior ainda, em momento de crise, parece um pouco precipitado.⁹⁵

Como se observa, a preocupação em manter antes de tudo, um sindicato forte e representativo foi preocupação também expressa pelos autores Nelson Manrich e Walkure Lopes Ribeiro da Silva, e que será considerada na análise final deste tópico.

Neste contexto, ainda é importante trazer ao estudo uma rápida visão desta realidade no cenário europeu, conforme ensina o jurista uruguaio, Uriarte:

(...) na doutrina europeia, reserva-se a palavra **desregulamentação** para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida determinada e exigível. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo **flexibilização** para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, quer dizer, em troca de determinadas e exigíveis contraprestações e não em troca de uma mera expectativa.⁹⁶ (*grifo nosso*)

⁹⁴ MEIRELES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018, p. 128-139.

⁹⁵ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-set-16/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-nao-levar-aspectos-economicos-conta>. Acesso em 25 de dezembro de 2018.

⁹⁶ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

O autor português João Leal Amado (2016), esclarece que a dificuldade da priorização do negociado sobre o legislado também é questão presente em Portugal, em razão do princípio do *favor laboratoris*:

Daqui decorre que, no tocante às relações entre a lei e a convenção colectiva, o princípio da prevalência hierárquica da lei deve articular-se com o princípio do *favor laboratoris*; assim, e em princípio, o regime convencional poderá afastar-se do regime legal, desde que a alteração se processe *in melius* e não *in pejus*.

O *favor laboratoris* perfila-se, pois, como uma técnica de resolução de conflitos entre a lei e a convenção colectiva, pressupondo que, em princípio, as normas juslaborais possuem um carácter relativamente imperativo, isto é, participam de uma imperatividade mínima ou de uma “inderrogabilidade unidirecional”.⁹⁷

Ver-se-á que no Brasil pós Reforma Trabalhista, o entendimento tem sido um tanto diverso da doutrina portuguesa.

Recentemente, a Lei nº 13.467/2017 trouxe ao contexto da CLT os novos artigos 611-A e 611-B, sendo que o *caput* do primeiro, assim determina:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

Tem-se então, o fenômeno do negociado sobre o legislado expressamente previsto na legislação trabalhista.

O assunto foi muito polemizado à época do projeto de lei, no entanto, os artigos sofreram adequações antes de serem efetivamente sancionados pela presidência da República e o receio de muitos quanto à total liberdade que parecia estar sendo dada aos atores sociais da negociação coletiva, foi vencido pela necessária costura que os citados artigos deram ao tema.

Como exemplo, tem-se o que é transcrito pelo *caput* do artigo 611-A da CLT, que menciona que a convenção e o acordo coletivo prevalecem sobre a lei quando tratarem dentre outros temas, daqueles transcritos nos 15 incisos que ali se sucedem.

Por outro turno, o novo artigo 611-B da CLT, dispôs em seu *caput*:

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

⁹⁷ 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.

Deste modo, tem-se logo numa primeira análise, que o artigo 611-A permite a prevalência dos instrumentos coletivos sobre a lei se dispuserem sobre aquele rol exemplificativo ali descrito, contudo, desde que não inclua os temas expressamente vedados pelo artigo 611-B, cujo rol é taxativo.

Assim, se o tema abordado na norma coletiva não estiver entre os vedados pelo artigo 611-B, poderá ser facilmente contemplado pela autorização do artigo 611-A.

Não bastasse o cuidado do legislador em informar quais temas são infensos à negociação coletiva, os §§ 2º a 5º do artigo 611-A trouxe ainda outras importantes garantias, a fim de garantir que o negociado prevaleça sobre o negociado de forma responsável, a saber:

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O § 3º está intrinsecamente ligado às possibilidades dos acordos específicos, que tratam a Lei nº 13.456/2016, acerca do Programa Seguro Emprego, reforçando assim que qualquer redução de salário ou de jornada por um determinado período, acompanhe a necessária previsão de proteção contra os desligamentos imotivados dos empregados por determinado prazo.

Já os §§ 2º, 4º e 5º trouxeram não apenas liberdade aos entes envolvidos na negociação coletiva, no que concerne a não indicação expressa de eventuais contrapartidas nos instrumentos coletivos quando da análise de sua prevalência sobre o legislado, mas antes disso, trouxeram grande grau de responsabilidade dos sindicatos e empresas, uma vez que no exame da nulidade de cláusula ou do instrumento coletivo, os subscritores do mesmo terão que atuar como litisconsortes, ainda que a discussão ocorra em sede de ações individuais na Justiça do Trabalho.

Até então, vínhamos assistindo a inúmeros julgados que anulavam cláusulas de acordos ou convenções coletivas em reclamações trabalhistas, sem qualquer chamamento da entidade sindical subscritora ao processo, o que se entende ser o caminho mais justo à compreensão dos motivos que levaram às partes a tal negociação.

Não obstante o cuidado do legislador, cita-se ainda o teor do § 4º que ordena que na hipótese de anulação de cláusula, havendo outra compensatória, a mesma deverá ser igualmente anulada. Ora, nada mais justo, posto que até então era bastante comum que os trabalhadores se beneficiassem de determinadas garantias conquistadas em troca da redução ou da supressão de outro direito, sendo anulada apenas a questão não benéfica, e continuando a ser beneficiado pela contrapartida dada.

Assim, crê-se que o legislador alinhavou bem a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, acalmando os corações mais angustiados pela mudança de rumo no cenário do direito coletivo brasileiro.

Não bastasse o tema cuidadosamente tratado pelos citados novos artigos do diploma celetista, a Lei nº 13.467/2017 trouxe também novo teor ao artigo 620 CLT, estabelecendo que as condições entabuladas em acordo coletivo têm prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho.

Anteriormente à chamada Reforma Trabalhista, o artigo dispunha sobre eventuais condições mais benéficas previstas em convenção coletiva, prevalecerem sobre o acordo coletivo. Surge então uma ampla discussão acerca da vitalidade do princípio da norma mais benéfica.

Ao rememorar brevemente, tem-se que os acordos coletivos são instrumentos normativos que discorrem no mais das vezes acerca das particularidades de uma empresa ou de um grupo de empresas e historicamente (com ressalvas às exceções feitas aos acordos *de Lay Off* (art. 476 da CLT) e PSE (Programa Seguro-Emprego – Lei nº 13.456/2017), previam benefícios de forma distinta ou complementares àqueles previstos em convenção coletiva da categoria, sem contudo, suprimir nada do que ali estava previsto, dado o princípio da norma mais benéfica, que até então era vigente.

Se faz interessante notar que a nova disposição legal tratou da prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções, mas defende-se aqui que **tão somente quanto aos temas em que forem colidentes**, tendo a convenção coletiva aplicação nos demais assuntos

não tratados pelo acordo coletivo. A convenção acaba sendo uma norma de aplicação suplementar para os temas não tratados no acordo coletivo.

Com o advento destas novas disposições acerca da prevalência dos acordos coletivos, assim como do negociado sobre o legislado, um novo fenômeno poderá surgir a partir destas novas premissas: o esvaziamento das convenções coletivas e maior índice de acordos coletivos celebrados.

Sem apoio e participação em massa da própria categoria, por falta de membros sindicalizados ou interessados em participar da vida e da atuação sindical, os acordos coletivos acabam sendo a ponte necessária para normatizar a vida laboral de grupos menores de trabalhadores, que por interesse direto, acabam por se envolver mais diretamente nos temas discutidos entre seu legítimo representante e o empregador.

No entanto, a discussão mais profunda está no campo da aplicação do princípio da norma mais benéfica, um dos pilares do Direito do Trabalho. O legislador não conseguirá jamais suprir todas as especificidades da realidade do dia a dia dos trabalhadores e as convenções sempre levarão em conta as generalidades da categoria representada, de tal modo que os acordos coletivos é que acabam por se encarregar de trazer para o mundo normativo as particularidades de cada “pequeno” grupo de representados.

Neste sentido, se faz importante citar o que Homero Batista diz a respeito dos acordos coletivos quanto ao receio de muitos quanto à sua prevalência:

É evidente que a entidade sindical que pactuou a convenção coletiva com o sindicato dos empregadores, está ciente das conquistas alcançadas quando parte para negociar individualmente com algum dos empregadores daquela categoria. Ninguém poderá imaginar que a segmentação do acordo coletivo foi feita para golpear os trabalhadores ou para minar os esforços da convenção global. Normalmente, o acordo será feito sob a mesma grade de cláusulas da convenção, adequando-se apenas uma ou outra.⁹⁸

Por isso, entende-se que não será a partir cotejo cláusula a cláusula que teremos a melhor expressão de aplicação de norma mais benéfica, mas da análise global dos instrumentos normativos, de modo que o acordo coletivo poderá ter reduzido ou suprimido benefício da convenção coletiva. Contudo, o acordo coletivo traz em seu seio outras garantias

⁹⁸ Op. Cit, p. 198-201.

ou percentuais de reajuste que sejam mais condizentes com a realidade do grupo de empregados ali representados.

Ademais, cabe ressaltar que os termos negociados em acordo coletivo de trabalho também devem ser objeto de deliberação dos trabalhadores a partir de assembleia geral especialmente convocada para este fim (art. 612 da CLT). Daí, tem-se que a prevalência do acordo coletivo e do negociado sobre o legislado faz todo sentido no mundo fático.

Não admitir a sua prevalência e admitir que, de algum modo, o acordo coletivo seja de fato mais benéfico aos trabalhadores representados, seria insistir no reformado teor do artigo 620, que praticamente desautorizava a autonomia da vontade privada coletiva.

Ao que parece, a anterior discussão acerca da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador deu lugar à aplicação da regra que for mais específica. Ademais, é preciso recordar que as negociações coletivas pressupõem a paridade de condições, uma vez que, não incumbe ao trabalhador, individualmente considerado, ajustar novas condições de trabalho sem qualquer respaldo jurídico.

Assim, até que os trabalhadores exerçam poder do voto nas assembleias, anuindo ou não com as cláusulas propostas, no âmbito das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, a entidade sindical já terá feito o papel de não apenas analisar, mas propor as contrapartidas que entender necessárias, levando-se em conta não apenas os direitos outrora conquistados, mas o cenário econômico, as necessidades prementes da categoria e a manutenção do emprego formal daqueles já contratados, em detrimento de tantas outras modalidades de trabalho, ainda duvidosas, trazidas pela Reforma Trabalhista.

De outra maneira, o decorrer do tempo nos mostrará se a significativa redução no índice das negociações coletivas neste primeiro ano da vigência da Reforma Trabalhista se prorrogará, trazendo com isso um maior número de acordos coletivos celebrados, contrapondo-se às convenções coletivas, ou se a citada retração na celebração das convenções coletivas está mais afeita ao clima de incertezas e de insegurança jurídica das partes negociantes.

A formação de uma nova jurisprudência que se encontra em construção e a suposta, ou aguardada regulamentação acerca de alguns delicados temas como a contratação de autônomo exclusivo e o trabalhador intermitente, certamente contribuirão para o conforto jurídico dos interlocutores da negociação coletiva.

De toda sorte, no que concerne à prevalência do negociado sobre o legislado trazido pelo *caput* do artigo 611-A da CLT, acredita-se que o receio das entidades sindicais menos fortalecidas e representativas (tendo condições de negociar de forma responsável) resta num primeiro momento, superado, tendo em vista as formas de controle estabelecidos no citado artigo, assim como no que lhe sucede, frente a necessidade de participarem como litisconsortes sempre que a nulidade da cláusula for objeto das ações trabalhista, ainda que na seara da discussão individual na Justiça do Trabalho.

Não se discute aqui, a importância de termos no cenário a presença de sindicatos mais fortes e combativos, capazes de enfrentar com paridade de armas e de poder, às investidas por vezes mal intencionadas de alguns empregadores.

Nesse sentido, há que se comentar de forma bastante breve, (uma vez que esse tema em específico não é objeto deste estudo) que o julgamento do Supremo Tribunal Federal, em 28/06/2018⁹⁹, decidindo pela constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical, prevista até então no artigo 545 da CLT, retirou das entidades sindicais uma de suas principais fontes de custeio.

Já no primeiro ano após a vigência da Reforma Trabalhista, grande parte das empresas deixaram de efetuar o desconto equivalente a 1 (um) dia de remuneração ao ano dos empregados que não apresentaram autorização individual, expressa e prévia para tanto, o que levou boa parte das entidades sindicais a se socorrerem de ações judiciais em face das empresas.

Com o posicionamento definitivo da Corte Constitucional, resta claro que praticamente mais de 12 mil sindicatos profissionais terão que buscar outras fontes de custeio a fim de continuarem sobrevivendo e enfrentando as demandas da categoria, sendo a negociação coletiva uma das mais importantes delas.

Neste sentido, acredita-se que o decorrer dos anos é que trará as fontes de consulta necessárias capazes de aferir se as entidades tiveram suficiente espaço legal ou negocial para criarem outros mecanismos de subsistência, ou se a ausência da contribuição sindical aos seus cofres, incidirá diretamente na redução do número de sindicatos representativos, fazendo

⁹⁹ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 25 de dezembro de 2018.

subsistir apenas aqueles que puderam enfrentar a “crise financeira dos sindicatos” criativamente.

De toda sorte, no que tange ao objeto central desta pesquisa, e com base na análise dos artigos 611, 611-A, 611-B, 614 e 620 tem-se que os efeitos da ultratividade, ainda que expressamente vedados pela norma trabalhista são passíveis de negociação entre as partes caso os interlocutores da negociação coletiva assim entendam pela sua permanência.

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 tratos 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-estava-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

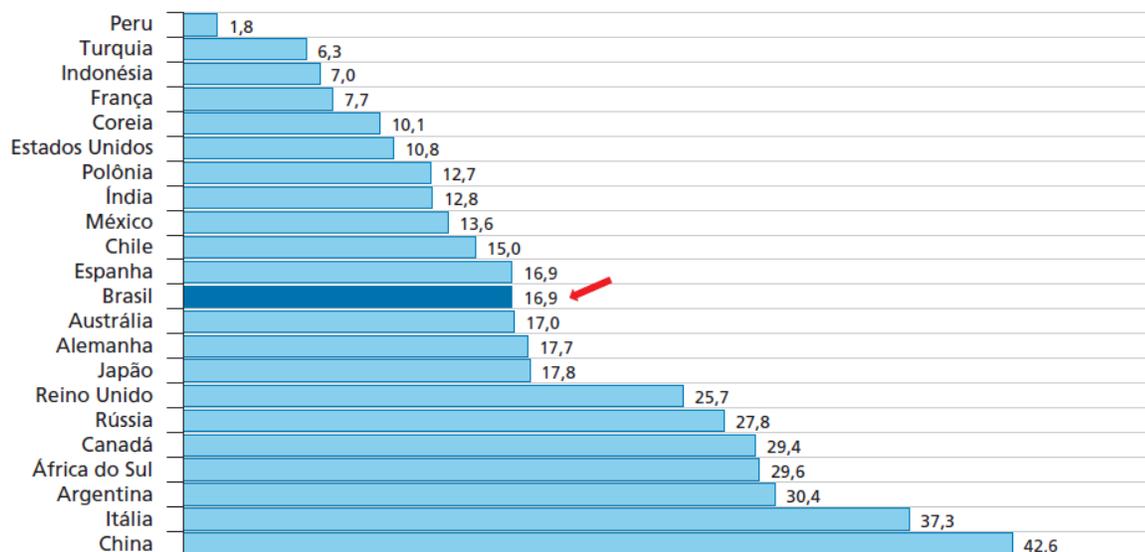
Temas da Reforma Trabalhista mais frequentes nas negociações Brasil - Primeiro bimestre de 2018

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

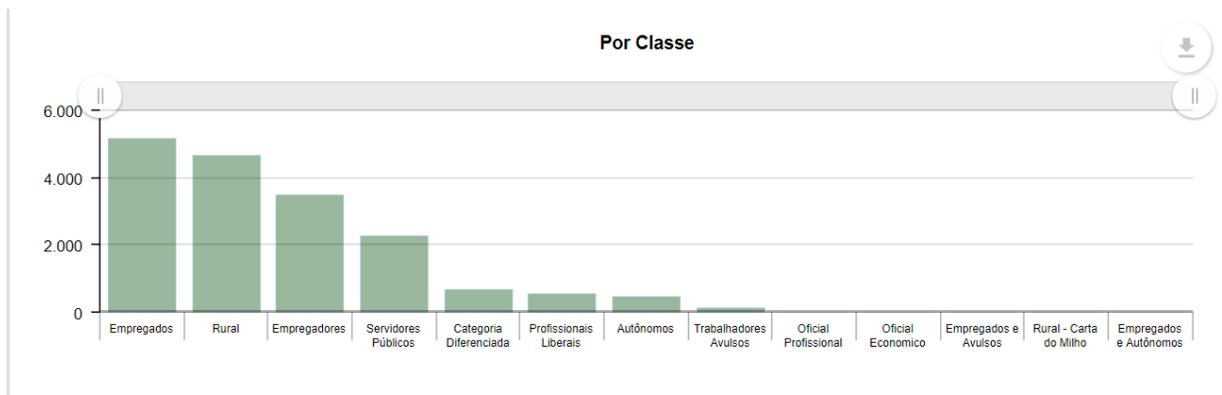
Taxa de sindicalização (apenas assalariados) em diferentes países (2012-2014)

(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