

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

LÍVIA ARANTES DE OLIVEIRA

A SÚMULA Nº 277 DO TST E SUAS IMPLICAÇÕES

Juiz de Fora

2013

LÍVIA ARANTES DE OLIVEIRA

A SÚMULA Nº 277 DO TST E SUAS IMPLICAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Juiz de Fora

2013

Lívia Arantes de Oliveira

A SÚMULA Nº 277 DO TST E SUAS IMPLICAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em 05/09/2013, pela banca composta por:

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

Conceito obtido: _____

Juiz de Fora

2013

À minha família, que esteve sempre ao meu lado, me apoiando e incentivando diante das dificuldades, visando à minha formação pessoal e profissional. Ao meu irmão, Hugão, pelas contribuições, atenção e paciência. À minha mãe, Gutinha, minha fortaleza, por quem tenho um amor incondicional. E em especial ao meu pai, eterna inspiração e referência.

RESUMO

O presente trabalho visa a realizar uma análise pormenorizada da Súmula 277 do TST. O estudo inicia-se por alguns institutos do Direito Coletivo do Trabalho, perpassando pelos mecanismos de solução dos conflitos trabalhistas coletivos e atentando para a negociação coletiva, os acordos e convenções coletivas decorrentes da negociação e, especificamente, o prazo de vigência desses diplomas coletivos negociados. Ressalta o histórico da referida súmula, o atual entendimento adotado pelo TST e suas implicações, apontando as divergências doutrinárias a respeito do tema. O marco teórico consiste na evolução doutrinária e nas modificações legislativas sobre a ultra-atividade dos diplomas negociais coletivos, bem como na importância da negociação coletiva para o Direito Coletivo do Trabalho, sendo o tema abordado sob o método dialético.

Palavras-chave: CONVENÇÃO. ACORDO. COLETIVO. DURAÇÃO. ULTRA-ATIVIDADE. SÚMULA 277.

ABSTRACT

The present study aims to conduct a detailed analysis of Precedent 277 of the TST. The study begins by some institutes of Collective Labour Law, passing by the mechanisms of resolution of collective labor disputes and noting the collective bargaining agreements and collective agreements under negotiation and, specifically, the validity of these diplomas collective-bargaining. Highlights the history of that summary, the current understanding adopted by TST and their implications, pointing out the doctrinal differences regarding the subject. The theoretical framework consists of the doctrinal evolution and the legislative changes on the activity of ultra-diplomas collective bargaining, as well as the importance of collective bargaining to the Collective Labour Law, the subject being addressed under the dialectical method.

Key-words: CONVENTION. AGREEMENTS. DURATION. PRECEDENT 277.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	8
1.2 FUNÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	9
1.3 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	9
1.4 CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E SEUS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO	11
1.5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	12
1.6 ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	14
1.6.1 LIMITAÇÕES E CONTEÚDO DOS ACT'S E DAS CCT'S.....	16
1.6.2 VIGÊNCIA DOS ACT'S E DAS CCT'S	18
2. HISTÓRICO DA SÚMULA Nº 277 do TST	22
3. ULTRA-ATIVIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DOS DIPLOMAS COLETIVOS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO	24
3.1. O PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA ENTRE OS CONTRATANTES COLETIVOS	28
3.2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	29
4. IMPLICAÇÕES DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TST	31
CONCLUSÃO.....	33
BIBLIOGRAFIA	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a analisar a nova redação da Súmula nº 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ajustada na Semana Jurídica, em setembro de 2012.

Por se tratar de tema específico do Direito Coletivo do Trabalho, são examinadas, inicialmente, as relações coletivas de trabalho, atentando-se para suas peculiaridades, seus conceitos, denominações e funções.

Em seguida, estuda-se os conflitos coletivos trabalhistas, adentrando-se, especificamente, no mecanismo de solução desses conflitos pela negociação coletiva e os consequentes diplomas negociais coletivos: o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho, apontando-se as características comuns e as diferenças entre esses dois diplomas normativos. Realiza-se, também, uma análise da negociação coletiva no Direito Trabalhista.

Posteriormente, realiza-se um estudo pormenorizado da vigência dos acordos e das convenções coletivas, apresentando-se os variados entendimentos adotados sobre o tema e os argumentos que fundamentam cada posição interpretativa.

Investiga-se a história da Súmula 277 do TST, do seu surgimento aos dias atuais: as alterações em seu enunciado e os fatos e entendimentos que levaram à redação elaborada pelos Ministros do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em setembro de 2012.

O tema destaca-se pela importância da negociação coletiva, dos acordos e convenções dela decorrentes e de suas implicações na ordem trabalhista atual, tendo em vista ser praticamente impossível que a legislação acompanhe todas as mudanças que ocorrem na sociedade, principalmente na economia. Assim, a negociação coletiva aprimora e adéqua a norma jurídica à realidade atual.

Analisa-se o novo enunciado da Súmula 277 do TST e verifica-se as consequências, para as relações coletivas trabalhistas, do entendimento adotado pela mais alta corte trabalhista brasileira.

O método utilizado para a pesquisa foi o dialético, investigando-se a realidade pela observação de sua ação recíproca, de contradição inerente ao fenômeno de mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade, partindo-se de uma análise valorativa do instituto da negociação no Direito Coletivo Trabalhista.

1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Durante a Revolução Industrial, os trabalhadores sentiram necessidade de se unir, para aumentar suas forças diante do poder econômico dos empresários. Dessa forma, os trabalhadores instituíram entes coletivos, visando a contrapor os interesses dos grandes capitalistas.

Assim, chamaram a atenção do Estado para a necessidade de sua intervenção, não apenas nas relações individuais de trabalho, mas também nas relações trabalhistas coletivas. O que se deu mediante legislações específicas, que vieram a regular tanto as condições e relações de trabalho coletivas, quanto as negociações coletivas e os dissídios coletivos. Constituiu-se, nesse passo, um ramo do Direito do Trabalho: o Direito Coletivo do Trabalho.

Aludido ramo é conceituado por Sérgio Pinto Martins como sendo “o segmento do direito do trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos do trabalho e sua solução e da representação dos trabalhadores”¹.

Amauri Mascaro Nascimento, por seu turno, fornece uma definição objetivista, afirmando ser o Direito Coletivo do Trabalho o “ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.”²

Consagrando definição subjetivista, Antônio Ferreira Cesarino Júnior, para quem o Direito Coletivo do Trabalho é o “conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais.”³

Por fim, Maurício Godinho Delgado, que adota o critério misto:

“Complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.”⁴

O Direito Coletivo do Trabalho, conquanto possua características próprias e persiga fins especiais, “constitui parte do Direito do Trabalho, devendo este ser considerado como unidade harmônica que, dada a sua extensão, permite essa subdivisão”⁵. Corroborando

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo:Atlas, 2003. P.601.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000, p.19.

³ Citado por NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo:LTr, 2000.p 18.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed.São Paulo: LTr, 2012.p. 1308.

⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo:LTr Editora, 2005, p. 1143.

este entendimento estão Roberto Pérez Paton, Mozart Víctor Russomano, Cesarino Júnior, Arion Sayão Romita, Octavio Bueno Magano e Amauri Mascaro Nascimento.

No tocante às denominações deste segmento justralhista, atualmente as expressões mais utilizadas são Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical. Existem, ainda, outras denominações, consideradas arcaicas, como Direito Industrial, Direito Operário e Direito Corporativo⁶.

1.2 FUNÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Afora as funções gerais inerentes a todo o Direito do Trabalho, de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica – a qual é instrumento civilizatório, no que tange à utilização da força de trabalho no mercado laborativo do país, e de legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea⁷ –, o Direito Coletivo do Trabalho possui funções específicas.

Consistem estas na geração de normas jurídicas, na pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, na função sociopolítica e na função socioeconômica.

Cabe ao Direito Coletivo do Trabalho a função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas, devendo, inclusive, pacificar as controvérsias reais de caráter comunitário, mediante transações coletivas que forneçam vantagens às partes pactuantes, sem, contudo, violar o patamar civilizatório mínimo estabelecido pela ordem jurídica estatal.

1.3. PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Sendo segmento especializado do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho é um sistema unitário, constituído de princípios, categorias e regras integradas entre si sistematicamente.

Os princípios do Direito Coletivo Trabalhista constroem-se em torno de seres coletivos, das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam⁸.

⁶ DELGADO, M. G., **ob. Cit.**, p. 1304.

⁷ DELGADO, M. G., **ob. Cit.**, p. 1310.

⁸ DELGADO, M. G. **Princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho**, Ed LTr, 2011, p.118.

Um dos grandes estudiosos a respeito dos princípios trabalhistas é Américo Plá Rodrigues. Assevera ele que o Direito Coletivo do Trabalho tem certas peculiaridades que justificam algumas especificações especiais e complementares aos sete princípios inerentes ao Direito do Trabalho⁹.

Impende citar que os sete princípios aos quais se refere são: o princípio da proteção – que se concretiza em regra *in dubio pro operario*, regra da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica –, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade, o princípio da boa-fé e o princípio da não discriminação.

Não menos atento ao estudo principiológico, Maurício Godinho Delgado apresenta classificação distinta para os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, dividindo-os em três grupos, de acordo com a matéria e objetivos enfocados.¹⁰

O primeiro grupo constitui-se de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo. É formado pelos princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical.

No segundo grupo estão os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva. Nesse rol estão o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos e da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

No terceiro grupo, o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos, perante o universo e comunidade jurídicos, das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Encontram-se neste grupo o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

Ressalte-se, neste ponto, que, embora o Direito Coletivo possua princípios próprios, sendo por vezes permeado por princípios do Direito Individual do Trabalho, com adequações, também são aplicáveis ao Direito Coletivo do Trabalho os princípios norteadores de todo o ordenamento brasileiro, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade, da boa-fé e da razoabilidade¹¹.

⁹ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2000, p. 28.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a Ed. São Paulo: LTr, 2012, p.1325.

¹¹ SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. Ed. LTr, 2008, p.62.

1.4. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E SEUS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO

O conflito coletivo de trabalho implica na exigência de duas condições cumulativas: a presença no litígio de um *grupo de assalariados* e a existência de um *interesse coletivo* a defender¹². Portanto, referido conflito é marcado pela qualidade das partes e pelo objeto do litígio, o interesse da coletividade.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os conflitos trabalhistas decorrem do *conjunto de circunstâncias fáticas*, muitas vezes econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente, ao entendimento de não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis, para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho aproveitada no interesse da produção¹³.

As circunstâncias fáticas alteram-se como resultado de inúmeros fatores que ocorrem na vida dos grupos sociais e que envolvem aspectos que se relacionam à ordem política, à produção de bens, ao custo de vida, à inflação, à automação, ao desemprego, à restrição do mercado de trabalho, à maior ou menor segurança das máquinas no trabalho industrial, ao aumento do volume de vendas nas empresas comerciais, aos horários em que se faz necessário o trabalho diário dos empregados, entre outros. Assim, é infrutífera a tentativa de limitar os fatos que ocorrem na infraestrutura social, tantas são as possibilidades e tamanhas suas variedades e delimitações geográficas¹⁴.

Quanto à classificação dos conflitos coletivos trabalhistas, prevalece na doutrina e na legislação a classificação dualista, distinguindo-os em *econômicos* e *jurídicos*¹⁵.

Os conflitos econômicos resultam de reivindicações econômico-profissionais ou pleitos empresariais, sendo também chamados de conflitos de interesses, tendo em vista que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho. Quando essa pretensão é instaurada durante a vigência de algum diploma coletivo negociado, o conflito é de revisão, pois busca o reexame da matéria, sob novas condições fáticas.

¹²Entendimento adotado por Hélène SinayLa grève, in Camerlinck, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1966, v. 6, p. 427, citado por Amauri Mascaro Nascimento no **Curso de Direito do Trabalho**, 26ªEd, 2011, p.1350.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ob., cit.**, p.1356.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ob., cit.**, p.1359.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ob., cit.**, p.1361.

Os conflitos jurídicos tratam da interpretação de regras e princípios jurídicos preexistentes, relativamente a diplomas coletivos ou não. Têm por objeto a aplicação ou a interpretação da norma jurídica.

Já a solução dos conflitos coletivos de trabalho pode se dar pela via da autocomposição ou da heterocomposição¹⁶.

Na autocomposição, as partes coletivas contrapostas autonomamente ajustam suas divergências e discordâncias, sem emprego de violência e intervenção de terceiros. Um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo de direito comum autocompositivo, com sacrifício do interesse de uma das partes, e a transação exemplifica o sacrifício do interesse das duas partes. No âmbito coletivo, a autocomposição clássica é o acordo ou a convenção coletiva obtida após negociações coletivas.

Destaca-se a existência da autotutela, também conhecida como autodefesa. Consiste na imposição do sacrifício não consentido do interesse de uma das partes. Não se trata de solução supra-partes, nem consensual: é direta e coativa. Como exemplos, tem-se a greve e o lockout, mecanismos utilizados, no Direito Coletivo, para pressionar o encontro de uma solução favorável para o conflito¹⁷.

Pela heterocomposição, um terceiro soluciona o conflito existente entre as partes contrapostas. É forma de composição do conflito por meio de uma fonte ou poder suprapartes, admitido pelas partes ou imposto pela ordem jurídica¹⁸. São meios heterocompositivos: a arbitragem, a mediação, a conciliação e o processo judicial próprio, este último chamado de dissídio coletivo.

1.5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho¹⁹.

Consiste em um dos métodos principais de resolução dos conflitos trabalhistas de natureza coletiva e tem como função gerar normas jurídicas, pacificando aludidos conflitos. Caracteriza-se por ter importante função política e social, fomentando o diálogo na sociedade

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012., p. 1316.

¹⁷ NASCIMENTO, A Amauri Mascaro Nascimento no **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª Ed, 2011, p. 1414.

¹⁸ NASCIMENTO, A. M. **ob. cit.**, p. 1414.

¹⁹ Assim entende José Cláudio Monteiro de Brito Filho, **Direito Sindical**, São Paulo: LTr, 2ª Ed, 2007, p. 147.

e harmonizando o ambiente de trabalho. Cumpre, ainda, a função econômica de estabelecer normas específicas, de acordo com as características regionais.

Seu destaque deve-se à sua diversidade e dinâmica, que influenciam na estruturação mais democrática do conjunto social. Com efeito, a negociação coletiva é fundamental para o equilíbrio das relações de trabalho no país, pois é através dela que os agentes da produção dialogam e buscam não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também tentam resolver suas desavenças e solucionar os conflitos coletivos de interesses.

Nesse particular, Tupinambá Neto afirma o seguinte:

“É a mais moderna, justa e democrática das alternativas existentes para a solução do conflito coletivo. A modernidade da negociação reflete-se na adoção deste mecanismo em quase todos os países, por ser a inequívoca orientação da OIT e por ser a preferida pelos líderes sindicais. É justa em decorrência de colocar as partes em conflito em igualdade de condições para discutir e negociar, e por último é mais democrática em razão de possibilitar a solução do conflito pelos seus próprios atores, que são interessados.”²⁰

Para se chegar à solução dos conflitos pela autocomposição, é imprescindível a negociação prévia – chamada de *negociação coletiva*. Tal procedimento é regulamentado pelo Dec. nº 1572/1995, segundo o qual empresas ou sindicatos econômicos e sindicatos profissionais podem formalizar acordos ou convenções coletivas.

O Direito do Trabalho tem estreitas correlações com a ordem econômica, já que o trabalho é o fator básico da produção. Economicamente, seu significado é fundamental, visto que o financiamento da mão de obra depende, em grande parte, do custo da produção capitalista. É nesse ponto que os diplomas coletivos têm grande relevância, dando autonomia aos grupos envolvidos para editarem normas condizentes com seus respectivos interesses e necessidades²¹.

Em que pese as normas tentem tornar o desenvolvimento social um fenômeno “jurisdicizável”, fato é que se atrasam em relação a ele, o que dá ensejo à chamada crise do Direito. As partes, com suas singularidades, têm condições de regulação mais detalhada do que a lei²².

Assim expõe Maurício Godinho Delgado:

²⁰ TUPINAMBÁ NETO, HERMES Afonso. **Solução Jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado: Uma revisão crítica**. São Paulo: LTr, 1993. P. 133/134, citado pela revista ANAMATRA Agosto/Setembro de 2000.

²¹ Tese adotada por Antônio Álvares da Silva, em sua obra **Direito Coletivo do Trabalho** 1ª Edição, 1979, Rio de Janeiro Editora Forense.

²² Entendimento exposto por Antônio Álvares da Silva, em **ob. Cit.**, p.123.

“O Direito Coletivo cumpre, ainda, importante papel econômico, consistente em sua aptidão para produzir a adequação às peculiaridades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa características do Direito Individual do Trabalho. Com a negociação coletiva, esse segmento ajusta vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado laborativo. Nesse quadro ele confere dinamismo econômico ao próprio Direito do Trabalho.”²³

Ante o exposto, atentando-se para a importância da negociação coletiva, o ordenamento brasileiro, através de dispositivos constitucionais – art. 7º, XXVI, da CF, e arts. 616 e 764 da CLT –, reconhece os diplomas coletivos trabalhistas e privilegia a autocomposição como técnica de solucionar os conflitos coletivos.

Destaca-se que o Brasil subscreveu a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho²⁴ e veio a aprová-la por meio do Decreto Legislativo nº 49, em 27/08/1952. O artigo 4º desse documento dispõe: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores e organização de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

Malgrado a OIT admita a celebração de pacto coletivos quando inexistir sindicato que represente os trabalhadores, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, VI, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Este dispositivo constitucional, ao entrar em vigor, trouxe controvérsia quanto à necessidade da figura sindical patronal no acordo coletivo de trabalho, uma vez que a negociação deste instrumento sempre prescindira da participação do sindicato patronal, conforme o art. 611, § 1º, da CLT. A interpretação adotada pela jurisprudência consolidou-se no sentido de ter sido recepcionado o art. 611, § 1º, da CLT, tendo-se entendido que a regra do art. 8º, VI, da Constituição exige a participação apenas do sindicato profissional na negociação coletiva.

1.6. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Conforme anota Sérgio Pinto Martins, “a negociação coletiva é obrigatória no sistema brasileiro. A convenção e o acordo coletivo são facultativos”²⁵. Isto decorre do próprio comando do art. 616 da CLT, que impede que uma entidade sindical, quando provocada, se recuse à negociação coletiva.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

²³ DELGADO, M.G. **Ob. cit.**, p. 1315.

²⁴ Ressalva-se que o Brasil não é signatário da Convenção 87 da OIT, por incompatibilidade legislativa.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo:Atlas, 2003, p.719.

“Produto da autonomia privada coletiva, fonte do poder normativo dos grupos profissionais e econômicos por meio das suas representações sindicais e patronais, a convenção coletiva é a norma jurídica resultante das negociações entre os trabalhadores e os empregadores, para a autocomposição dos seus conflitos coletivos”²⁶.

O reconhecimento formal das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho ocorreu apenas na Constituição de 1988, em seu art.7º, XXVI, mas a legislação infraconstitucional já dispunha sobre os diplomas coletivos. Como se expõe a seguir, no artigo 611, *caput*, a CLT já definia a convenção coletiva:

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Em face do exposto, conclui-se que a convenção coletiva de trabalho é resultado de negociações entre entes sindicais, dos empregados e dos empregadores, abrangendo as categorias profissional (dos obreiros) e econômica (dos empregadores).

De forma analítica, a CLT, em seu dispositivo 611, § 1º, cuida do acordo coletivo de trabalho:

“É facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”

Portanto, o acordo coletivo de trabalho tem como sujeitos o sindicato de uma categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. Dessa forma, as condições de trabalho determinadas em seu bojo são aplicáveis apenas no âmbito das respectivas empresas pactuantes, quanto às relações individuais trabalhistas.

Nesse passo, os ACT's constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais restrito que do que os das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Formalmente, traduzem acordo de vontades (contrato *latu sensu*) semelhante aos das convenções, todavia, com especificidade referente aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência.

Assim, o legislador distingue as convenções dos acordos coletivos de trabalho em razão dos sujeitos signatários desses mesmos pactos e, por conseguinte, do âmbito de abrangência dos dispositivos pactuados. Enquanto as Convenções Coletivas (CCT's) são firmadas, no mínimo, por dois sindicatos (um representando a categoria profissional e outro a

²⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª Ed, p.434.

econômica), os Acordos Coletivos (ACT's) terão a participação apenas dos sindicatos representativos da categoria profissional, de um lado, e uma empresa ou um grupo de empresas, de outro.

1.6.1. LIMITAÇÕES E CONTEÚDO DOS ACT'S E DAS CCT'S

Os instrumentos negociais coletivos têm conteúdo previsto no artigo 613 da CLT, ao passo que os artigos 9º e 444 do mesmo diploma tratam da liberdade contratual na estipulação do seu conteúdo, salvo as exceções constitucionais (art. 7º, VI, XIII e XIV).

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, CF) e a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (8º, VI, CF), além de darem validade aos instrumentos coletivos negociais, confirmam o poder de os grupos se conduzirem a si próprios, para decidirem, com autonomia, as condições de trabalho²⁷.

As normas autônomas juscoletivas, produzidas para incidirem sobre comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão heterônomo trabalhista, se observados dois critérios autorizativos. O primeiro trata de normas juscoletivas trabalhistas que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão determinado pela legislação heterônoma estatal. O segundo critério autorizativo consiste nas normas coletivas justrabalhistas que transacionem setorialmente apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa, não as parcelas de indisponibilidade absoluta.

A divergência sobre o tema toca no segundo critério, quanto à determinação do conteúdo compreendido pelas parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta, que não são passíveis de transações setoriais pelas negociações coletivas. Discorrendo sobre o tema, Maurício Godinho afirma que estas parcelas estão imantadas por tutela de interesse público, consistindo no patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não admite ver reduzido, sob pena de restar violada a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88).

²⁷ SAEGUSA, C. Z. **Ob Cit.**, p.68.

O patamar civilizatório mínimo é constituído por três grupos de normas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição; exemplos: art. 7º, VI, XIII e XIV), as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro, as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao obreiro (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, dispositivos antidiscriminatórios etc.).

Já Amauri Mascaro Nascimento elenca como direitos que integram a área de reserva (indisponibilidade absoluta) os seguintes: os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, nas leis complementares, nas Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976 — programa de alimentação do trabalhador — e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985 — vale-transporte —, na legislação tributária, na legislação previdenciária, na relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e na legislação sobre normas de segurança e saúde do trabalho²⁸.

A jurisprudência entende como válidas as vantagens jurídicas alcançadas por diplomas coletivos superiores ao patamar heterônimo estatal. Todavia, em se tratando de direito regulado por norma heterônoma estatal imperativa, afirma não caber à negociação coletiva restringi-lo, salvo se a regra estatal permitir sua transação.

Portanto, no Direito Coletivo do Trabalho as fontes do Direito foram enriquecidas com uma nova técnica de criação jurídica – os diplomas coletivos trabalhistas, que trouxeram ao mundo jurídico a vontade normativa do grupo, mediante um processo mais flexível e temporário do que a lei, variando conforme os anseios sociais dos envolvidos e obedecido, é claro, o patamar mínimo civilizatório. Assim, os diplomas coletivos vieram acrescentar benefícios aos direitos imperativos estabelecidos pelo legislador ou transacionar os permitidos, conforme, inclusive, o Enunciado 33 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho²⁹.

²⁸ NASCIMENTO, A. M., **Ob Cit.** p.1397.

²⁹ **NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA.** A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional.

Em relação aos tipos de dispositivos existentes nos diplomas negociais coletivos, Maurício Godinho Delgado apresenta a seguinte classificação: regras jurídicas e cláusulas contratuais, conceituando-as da seguinte forma:

“As regras jurídicas, de maneira geral, são aquelas que geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. (...)São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores que os heterônomos existentes(noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc.”³⁰

“As cláusulas contratuais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: sindicato obreiro e empresa, no caso de acordo coletivo de trabalho, e sindicato obreiro e sindicato empresarial, no caso de convenção coletiva.(...)Ilustra essa cláusula aquela que em acordo coletivo determina à empresa a entrega da lista de nomes e endereços de seus empregados.”³¹

Com a mesma classificação, mas dando nomenclaturas distintas às duas espécies, Octavio Bueno Magano e Sérgio Pinto Martins referem-se às regras jurídicas como cláusulas normativas e às cláusulas contratuais como obrigacionais³². Neste estudo, adota-se a denominação dada por esses autores, por ser a utilizada na Súmula 277 do TST.

Portanto, as cláusulas normativas são as mais expressivas no ajuste coletivo, pois estão relacionadas aos direitos e deveres dos empregados e dos empregadores, aderindo, assim, aos contratos de trabalho, enquanto que as obrigacionais relacionam-se aos direitos e deveres dos sujeitos signatários do instrumento normativo.

Ressalte-se que as cláusulas normativas dos diplomas negociais coletivos são aplicáveis no âmbito das categorias (profissional e econômica) convenientes, no caso das CCT's, e no âmbito da empresa ou empresas e do sindicato profissional pactuante, no caso do ACT's, sendo observadas em relação aos membros da categoria profissional, sócios ou não dos sindicatos. O efeito normativo atribuído às convenções e acordos coletivos implica, portanto, a aplicação a todos os empregados da empresa, indistintamente. Os trabalhadores, mesmo que não sócios do sindicato, serão beneficiários das disposições coletivas, uma vez que integram a categoria representada. As empresas, igualmente, estarão obrigadas a cumprir o pactuado³³.

³⁰ DELGADO, M. G., **Ob. Cit.**, p.1402.

³¹ DELGADO, M. G., **Ob. Cit.**, p.1402.

³² Como se observa da análise da obra de MARTINS, S. P., **Ob. Cit.**, p. 725.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo:Atlas, 2003. p.726.

1.6.2. VIGÊNCIA DOS ACT'S E CCT'S

A vigência das normas é a qualidade que diz respeito ao tempo de validade, ao período que vai do momento em que ela entra em vigor (passa a ter força vinculante), até o momento em que é revogada ou em que se esgota o prazo prescrito para sua duração, nas palavras de Tércio Sampaio³⁴.

Existem três posições acerca da relação temporal existente entre as cláusulas normativas dos instrumentos coletivos e os contratos individuais de trabalho.

O Ministro Maurício Godinho Delgado, em sua obra, retrata cada uma das posições.

“(…) A primeira (aderência irrestrita) sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais, não mais podendo deles ser suprimidos. Na verdade, seus efeitos seriam aqueles inerentes às cláusulas contratuais, que se submetem à regra do art.468, CLT.”³⁵

Como bem relata o autor, essa vertente era prestigiada na jurisprudência brasileira no período em que não se reconhecia à negociação coletiva poder de criar normas jurídicas. Tal reconhecimento veio com a Constituição de 1988. Todavia, ainda existem autores adeptos desse entendimento, como, por exemplo José Augusto Pinto³⁶.

Prosseguindo, Maurício Godinho acrescenta:

“Em polo oposto à antiga vertente situa-se a posição interpretativa que considera que os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas, não se aderindo indefinidamente a eles (aderência limitada pelo prazo).”³⁷

Ressalte-se que esse era o posicionamento adotado pela Súmula 277, até setembro de 2012.

Por fim, o citado autor apresenta outro posicionamento, que considera o mais adequado e intermediário às posições anteriores:

“(…) os dispositivos dos diplomas negociados vigoram até que novo diploma negocial os revogasse. É óbvio que a revogação consumir-se-ia não apenas de modo expresso, podendo também se passar tacitamente (tal como acontece em qualquer norma jurídica)”³⁸

³⁴ FERRAZ JUNIOR. **Introdução ao Estudo do Direito**, p. 203.

³⁵ DELGADO, M. G. **Ob. Cit.**, p. 1413.

³⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988. p.219.

³⁷ DELGADO, M. G. **Ob. Cit.**, p. 1413.

³⁸ DELGADO, M. G. **Ob. Cit.**, p. 1413.

Esse último é o atual posicionamento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consoante se infere da nova redação dada à Súmula 277, em setembro de 2012. É sobre essa nova redação sumular e suas implicações que se encontra o foco do presente estudo.

Há que se fazer um esclarecimento a respeito de uma exceção aplicável à tese da aderência limitada pelo prazo ou pela revogação, denominada vantagem individualmente adquirida, conforme elucida Renato Rua de Lima:

"No entanto, há uma exceção ao princípio da não incorporação definitiva das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho. Trata-se da hipótese que o direito francês convencionou chamar de vantagem individualmente adquirida por força da aplicação de cláusula normativa. As vantagens individuais, no dizer de Gérard Couturier, são aquelas diretamente relacionadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens coletivas dirigidas à representação eleita ou sindical dos trabalhadores na empresa (Convenção 135 da OIT), que no caso do direito brasileiro seria, por exemplo, alguma vantagem especial dos representantes eleitos pelos empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista pelo art. 163 da CLT, ou daquelas relacionadas à organização interna de trabalho na empresa (garantias disciplinares, alteração de horário, intervalos, etc.). Em complemento, essas vantagens, para se incorporarem aos contratos individuais de trabalho, devem estar individualmente adquiridas, isto é, o empregado tenha delas se beneficiado ou implementado as condições para beneficiar-se. Por último, tais vantagens individuais devem ter caráter continuado e não casual ou ocasional, bem como não depender de evento futuro e incerto"³⁹

Henrique Macedo Hinz esclarece com a seguinte situação: havendo acordo coletivo prevendo estabilidade até a aposentadoria, decorrente de acidente de trabalho com sequelas permanentes, o empregado que sofre tal acidente durante a vigência do acordo é abarcado pela vantagem individualmente adquirida⁴⁰, caso inclusive expresso na OJ nº 41, da SDI-I do TST⁴¹.

Ressalte-se, ainda, que as cláusulas estipuladas em acordos ou convenções coletivas obrigam as partes contratantes em função do princípio da *pacta sunt servanta*, que impõe como dever das partes o adimplemento das obrigações que estipularam. Contudo, há que se lembrar que essas estipulações são passíveis de revisão, como se observa no artigo 615 da CLT, que possibilita a revisão e a denúncia dos diplomas coletivos, recepcionando a teoria da imprevisão dos contratos. Segundo a referida teoria, alteradas as circunstâncias que

³⁹ **Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho.** *Revista LTr*, v. 60, n. 12, p. 1.602.

⁴⁰ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo, Ed. Saraiva, 2005, p. 1604.

⁴¹ "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".

preexistiam por ocasião do contrato, este pode ser alterado ou rompido, não só diretamente, pelo entendimento entre as partes, como, surgindo um impasse, mediante intervenção do magistrado. A teoria da imprevisão dos contratos integra o conjunto dos princípios reconhecidos pelo direito contratual geral⁴².

Sobre a tese jurídica da imprevisibilidade, Orlando Gomes assevera o seguinte:

“Exige-se que a alteração das circunstâncias seja de tal ordem que a excessiva onerosidade da prestação não tenha podido ser prevista. Por outras palavras, a imprevisão há de decorrer do fato de ser a alteração determinada por circunstâncias extraordinárias. As modificações por assim dizer normais do estado de fato existente ao tempo da formação do contrato devem ser previstas, pois constituem, na justa observação de Ripert, uma das razões que movem o indivíduo a contratar, garantindo-se contra as variações que trariam insegurança às suas relações jurídicas. Quando, por conseguinte, ocorre a agravação da responsabilidade econômica, ainda a ponto de trazer para o contratante muito maior onerosidade, mas que podia ser provavelmente prevista, não há que se pretender a resolução do contrato ou a alteração de seu conteúdo. Nesses casos, o princípio da força obrigatória dos contratos conserva-se intacto. Para ser afastado, previsto é que o acontecimento seja extraordinário, e, porque extraordinário, imprevisível. Mas não basta. Necessário ainda que a alteração imprevisível do estado de fato determine a dificuldade de o contratante cumprir a obrigação, por se ter tornado excessivamente onerosa. A modificação quantitativa da prestação há de ser tão vultosa que, para satisfazê-la, o devedor se sacrificaria economicamente. Chega-se a falar em *impossibilidade*. Pretende-se, até, criar a categoria da *impossibilidade econômica*, ao lado da física ou jurídica, para justificar a resolução do contrato”⁴³.

Nesse ponto, a doutrina diverge quanto às causas jurídicas que autorizam a admissibilidade da cláusula *rebus sic stantibus*. Parte da doutrina afirma ser a excessiva onerosidade não prevista, enquanto outros afirmam ser a impossibilidade econômica do cumprimento da obrigação.

Amauri Mascaro Nascimento afirma que a *excessiva onerosidade não prevista* e a *impossibilidade econômica do cumprimento da obrigação* são aspectos que devem ser aferidos em função de cada caso concreto e diante dos aspectos econômicos respectivos. Dessa forma, para verificar se, em determinado caso, estar-se-ia diante de simples onerosidade excessiva ou de concreta impossibilidade econômica de cumprimento, faz-se necessária uma análise efetiva dos dados econômicos, não avaliações jurídicas⁴⁴.

⁴²Francesco Messineo, *Il contratto in genere*, Milano, Giuffrè, 1973, p. 207; Orlando Gomes, *Contratos*, Rio de Janeiro, Forense, 1971, p. 42; Carlos Alberto Bittar, *Curso de direito civil*, São Paulo, Forense Universitária, 1994, p. 452, referencias citadas na obra de Amauri Mascaro Nascimento, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1393.

⁴³ GOMES, Orlando, *Contratos*, Rio de Janeiro, Forense, 1971, p. 42.

⁴⁴ NASCIMENTO, A. M., **Ob Cit.** p.1392.

Posto isto, a revisão do contrato justifica-se diante da superveniência de fatos imprevisíveis, que modificam a situação existente no momento da celebração, evitando-se a geração de efeitos que não poderiam ter sido cogitados à época.

2. HISTÓRICO DA SÚMULA Nº 277 do TST

A Súmula nº 277 do TST foi aprovada em março de 1988, afirmando, expressamente, a não integração definitiva, aos contratos individuais de trabalho, das sentenças normativas. Sua redação original era a seguinte:

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

O entendimento sumulado estava em sintonia com o art. 868, parágrafo único, da CLT:

“O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 anos.”

Mesmo não constando expressamente da súmula, o TST estendia a tese ali adotada aos acordos e convenções coletivas.

Todavia, no ano de 1992, o art.1º,§1º, da Lei 8542 consagrou o entendimento que as cláusulas de convenção ou acordo coletivo de trabalho somente poderiam ser modificadas por posterior norma igualmente coletiva. Ocorre que, em 1995, referida Lei foi revogada pela Medida Provisória nº 1709, posteriormente convertida na Lei 10192, que instituiu nova política salarial sem declarar a provisoriedade das normas coletivas. Assim, a ultra-atividade foi abolida no plano infraconstitucional pela lei que dela não tratava. Retornou-se, assim, ao texto inicial da súmula.

Somente em 2009 os acordos e convenções coletivas foram acrescidos expressamente à Súmula 277 do TST. Assim, a súmula, de 2009 a setembro de 2012, continha o seguinte texto:

“SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009.

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

II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23/12/1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14/02/2001.”

Destarte, um dos requisitos das convenções e acordos coletivos era a determinação do prazo de sua vigência, que, conforme estabelecido na CLT, não poderia ser superior a dois anos. Tal afirmação se depreende da análise concomitante dos artigos 613, II e 614,§3º da CLT.

Por fim, em setembro de 2012, os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, visando a atualizar a jurisprudência, súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos, durante a Semana Jurídica, realizaram algumas alterações resultantes de inúmeros debates. Entre as modificações está a nova redação da Súmula 277 do Colendo Tribunal:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. redação alterada nas na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 ”

Observa-se que o novo enunciado da Súmula 277 do TST não faz menção às sentenças normativas prolatadas em dissídios coletivos. Portanto, a ultra-atividade condicionada à revogação se aplica apenas às cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas, não se estendendo às sentenças normativas. Estas, portanto, continuam possuindo o prazo de vigência máximo de quatro anos, conforme Precedente Normativo 120 da Sessão de Dissídios Coletivos do TST:

“Sentença normativa. Duração. Possibilidade e limites.A sentença normativa vigora, desde de seu termo inicial até que sentença normativa , convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitando, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.”

Em recentes decisões o Tribunal Superior do Trabalho⁴⁵ delineou a forma de aplicação da Súmula, para resguardar a segurança jurídica, conforme se infere das seguintes ementas:

RECURSO DE REVISTA - FERROVIÁRIO - HORAS DE JANELA - CONDIÇÃO ESTABELECIDA EM NORMA COLETIVA - SÚMULA Nº 277 DO TST - SOPESAMENTO - PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. A evolução do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula nº 277 do TST, quanto à aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho, deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica, motivo pelo qual a alteração do entendimento deve ter seus efeitos aplicados às situações ocorridas a partir de sua publicação, e não retroativamente às situações já consolidadas sob o entendimento anterior. Dessa forma, uma vez que a pretensão tem origem em norma estabelecida no regulamento da empresa, Plano de Cargos e Salários, posteriormente suprimida, por meio de

⁴⁵ [HTTP://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-restringe-vigencia-de-norma-coletiva-expirada-antes-da-alteracao-da-sumula-277](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-restringe-vigencia-de-norma-coletiva-expirada-antes-da-alteracao-da-sumula-277)

acordo coletivo, cuja cláusula foi posteriormente submetida à apreciação em dissídio coletivo, não se há de falar em alteração deste, restando intacto o art. 468 da CLT. (TST – RR - 37500-76.2005.5.15.0004, 4ª Turma, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Publicação 07/12/2012)

RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIOS PREVISTOS EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ULTRATIVIDADE. NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TST. INAPLICABILIDADE AOS INSTRUMENTOS COLETIVOS COM PRAZO DE VIGÊNCIA EXAURIDO. 1. O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, reunido na sessão do dia 14.09.2012, conferiu nova redação à Súmula nº 277 do TST, passando a reconhecer a eficácia ultrativa das cláusulas normativas e, conseqüentemente, a sua aderência aos contratos individuais de trabalho, de modo a somente poderem ser modificadas ou suprimidas por negociação coletiva posterior. 2. Constituindo fonte autônoma de direito, as normas coletivas fazem lei entre as partes no período de vigência. Assim, a nova redação da Súmula nº 277 do TST não tem aplicação retroativa para alcançar os instrumentos coletivos que tiveram seu prazo de vigência exaurido anteriormente à sua publicação em 25/09/2012, quando passou a vigor no mundo jurídico. 3. A observância do critério temporal da norma coletiva assenta-se no princípio da segurança jurídica, que objetiva conferir estabilidade às relações sociais, quanto à certeza das regras a serem observadas no tempo. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST – RR 1308100-19.2006.5.09.0016, 1ª Turma, Relator Waldir Oliveira da Costa, Publicação 07/06/2013).

Por conseguinte, as cláusulas normativas dos acordos e das convenções coletivas de trabalho cujo prazo de vigência exauriu-se até 25/9/2012 (data da publicação da nova redação da súmula) não são atingidas pela ultra-atividade condicionada.

3. ULTRA-ATIVIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DOS DIPLOMAS COLETIVOS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Por meio da nova redação da súmula, o TST afirma a chamada ultra-atividade da norma coletiva.

A ultra-atividade corresponde à eficácia da norma mesmo após o termo final de sua vigência. Assim, caso uma categoria profissional e a representação da parte patronal definam direitos que devam ser assegurados a determinados trabalhadores desde o período inicial da vigência do acordo ou da convenção coletiva, este(a) não perde a eficácia ainda que findo o período de sua vigência.

É importante frisar que a ultra-atividade possui duas modalidades: a condicionada e a incondicionada. A ultra-atividade incondicionada está presente nos casos em que a norma coletiva obtida por meio da convenção ou do acordo adere ilimitadamente aos contratos

individuais de trabalho, incorporando-se de forma definitiva ao patrimônio dos obreiros. Configura a aderência ilimitada das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho.

Há, também, a ultra-atividade da norma condicionada à nova norma coletiva que a revogue expressa ou tacitamente. Corresponde à teoria da aderência das cláusulas normativas ao contrato de trabalho limitada por revogação. Por meio desta ultra-atividade, a norma coletiva só é suprimida total ou parcialmente mediante posterior norma coletiva que lhe retire a eficácia. Esta é a posição adotada recentemente pelo ordenamento brasileiro.

Em artigo publicado, os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Maurício Godinho Delgado defendem o novo posicionamento:

“A ultra-atividade da norma coletiva, agora retratada na Súmula 277 do TST, concilia a jurisprudência com os princípios regentes do Direito do Trabalho, com o pressuposto legal da continuidade normativa e em especial com a regra textualmente consagrada no art. 114, §2º, da Constituição.”⁴⁶

Após a alteração do art. 114, § 2º, pela Emenda Constitucional 45, de 2004, alguns doutrinadores entenderam que o constituinte adotou a tese de que as cláusulas de convenções ou acordos extintos ainda possuem eficácia nos contratos individuais. Isto devido à determinação de que a Justiça terá de respeitar as normas convencionadas. Como comentam Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho:

“Contudo, a EC 45 deu nova conformação aos Dissídios Coletivos, enfatizando, porém, que a atuação do Poder Judiciário Trabalhista, na espécie, deverá respeitar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as *convencionadas anteriormente*” (Grifo do autor). A inserção procedida pelo reformador constituinte é de uma contundência que não pode ser desprezada. O Poder Judicial-Normativo não pode reduzir as cláusulas de natureza econômica, *estejam ou não em vigor* (Grifo nosso), as disposições convencionais que as contêm. Assim, se o que for decidido pelo Poder Judiciário, no exercício do seu poder normativo, terá sempre eficácia temporal limitada, o mesmo não deve ser dito das normas pactuadas no exercício da autonomia coletiva da vontade. E é assim porque há, efetivamente, a ultra-atividade dessas cláusulas enquanto não sobrevier negociação coletiva que resulte em sua supressão.”⁴⁷

Outros entendem que a melhor interpretação de tal dispositivo consiste na determinação de que a Justiça terá de respeitar as convenções em vigor. Neste sentido posiciona-se Eduardo Gabriel Saad:

⁴⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de, ARRUDA, Kátia Magalhães, e DELGADO, Maurício Godinho, artigo: **A Súmula 277 e a Defesa da Constituição**. p.14.

⁴⁷ PESSOA, Roberto. **A ultra-atividade das normas coletivas, Direito do Trabalho**, estudos em homenagem ao Prof. Pinho Pedreira. São Paulo: LTr, 1998. p.478-479.

“A bem da verdade, o texto em foco admite outra interpretação, qual seja, a de que a Justiça terá de respeitar as convenções em vigor. E é essa a interpretação que esposamos.”⁴⁸

Sobre a ultra-atividade das disposições normativas de diplomas coletivos nos contratos individuais de trabalho, Eduardo Saad tem o seguinte posicionamento:

“(…). 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, exceto o problema salarial, que, notadamente, numa época inflacionária, se modifica com muita rapidez. 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 Coletivos soem fazer.”⁴⁹

O referido autor arremata ponderando que os pactos coletivos devem ser revestidos de plasticidade, para que atinjam seus fins sociais. Os empregadores e empregados enfrentam novas situações que necessitam de critérios também novos para serem solucionados. Assim, petrificar as disposições dos ajustes coletivos faz com que estes percam em muito sua utilidade social.⁵⁰

Alinhado a este posicionamento está João Marcelo Pinto:

"(...) A existência de um prazo-limite de vigência justifica-se exatamente para propiciar maior habitualidade na negociação e reelaboração das normas, adaptando-as à realidade socioeconômica e às possibilidades e necessidades das partes envolvidas (*rebus sic stantibus*). É incongruente, então, que as partes negociem alguma condição por tempo determinado e, depois, ocorra sua prorrogação no tempo e incorporação aos contratos de trabalho (...)"⁵¹

Confrontando o argumento de que a tese da aderência limitada por prazo ofende o direito adquirido, João Marcelo Pinto dispõe:

"(...) Não se pode falar em direito adquirido, posto que este é exercitável a qualquer tempo independentemente do arbítrio de outrem (art. 6º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil). A alteração de previsões normativas coletivas obsta a aquisição individual de direitos posterior à mudança, tornando inexistente a figura do direito adquirido. Cláusula revogada ou expirada deixa de ter eficácia e não gera direitos. Não há direito adquirido a condições ou benefícios estabelecidos em preceito que deixa de integrar a ordem jurídica positiva, salvo se o implemento das condições se der na constância da norma (...)"⁵²

⁴⁸ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. Ed LTr. 45ª Edição, 2012, p.767.

⁴⁹ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **Ob., Cit.**, p.785.

⁵⁰ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **Ob. Cit.**, p.785.

⁵¹ PINTO, João Marcelo. **A ultra-atividade das normas coletivas**. In: *Jornal Trabalhista*. Brasília, n. 693, 19 jan. 1998, p. 73.

⁵² PINTO, João Marcelo. **Ob. Cit.**, p. 73.

A Magistrada Maria Inês Moura S. A. da Cunha também defende a tese da aderência limitada pelo prazo, antigo entendimento jurisprudencial:

“Embora o entendimento possa parecer injusto, visto que eventualmente, o trabalhador terá sua situação piorada, de um para outro período, parece-nos adequada a interpretação jurisprudencial. De fato, a tendência moderna é a flexibilização, retirando-se o trabalhador da tutela estatal, para completa atuação de uma tutela sindical. Embora reconheçamos as falhas do sistema sindical brasileiro, bem como o despreparo de algumas entidades para atuarem, plenamente, em tal nível, o certo é que o aperfeiçoamento dos mecanismos de autocomposição apenas trará benefícios à classe social trabalhadora. Considerando um país como o nosso, de dimensões territoriais continentais, em permanente crise econômica, e sujeito a tantos contrastes, a interpretação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho possibilita a negociação, de modo amplo, de sorte que as partes levem em conta, a cada momento, não apenas as contingências estruturais, mas as conjunturais, de sorte a encontrar soluções de consenso, levando em consideração os fatores existentes no momento da negociação.”⁵³

Acompanhando o referido entendimento, Henrique Correia e Élisson Miessa:

“Inegável que essa alteração jurisprudência lé, num primeiro momento, muito favorável aos trabalhadores, pois permite-se que os direitos conquistados sejam mantidos mesmo após o término de vigência dos instrumentos normativos. Ocorre que na prática o efeito poderá ser extremamente prejudicial aos empregados. Primeiro, porque criou-se o direito adquirido das cláusulas negociais benéficas. Uma vez conquistada determinada vantagem não mais será retirada, porque o sindicato dos trabalhadores não irá negociar para piorar a condição dos trabalhadores e, provavelmente, num dissídio coletivo, o Tribunal Regional do Trabalho ou próprio TST, dificilmente julgará no sentido de retirar uma conquista obtida pela categoria. Segundo ponto que vai ocorrer é a resistência, por parte das empresas, em dar novos direitos aos trabalhadores. Dessa forma, limitará bastante futuros acordos e convenções. Nesses últimos meses, já venho sentindo isso na prática, durante as mediações realizadas no MPT em Ribeirão Preto, SP. As empresas, mesmo aquelas que estejam passando por ótimas condições financeiras, estão muito cautelosas em conceder novas vantagens aos empregados, com receio que se tornem direitos adquiridos. Em terceiro lugar, aqueles empregados mais antigos, com vários direitos já incorporados, fruto de normas coletivas passadas, estarão mais expostos a perder o emprego.”⁵⁴

No mesmo sentido está a ponderação feita pelo Ministro Orlando Teixeira da Costa, citado na obra de Valentin Carrion:

“os princípios contemporâneos se opõem a sobrevidados efeitos das normas coletivas mortas, pois é essencial propiciar condições para conceder todo prestígio à convenção coletiva nova, facilitando-a, e o princípio da

⁵³ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**-3 ed.-2004-Ed. Saraiva-p.227.

⁵⁴ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas e organizadas por assunto**. 3ª ed. Atualização da 2. ed. Salvador: *Juspodivm*, 2013. p. 76.

flexibilização, que tem por finalidade a adaptação das normas às necessidades da produção e combate ao desemprego.”⁵⁵

3.1. O PRINCÍPIO DA EQUIVALENCIA ENTRE OS CONTRATANTES COLETIVOS

Um dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho elencados como fundamento da tese adotada pelo TST, em setembro de 2012, é o da equivalência entre os contratantes coletivos. Este princípio preconiza o reconhecimento de estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (obreiro e empresarial), devido à natureza e aos processos característicos dos seres coletivos trabalhistas. Possibilita o Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes envolvidas, não havendo sentido para a acentuada diretriz protecionista.

Contudo, Maurício Godinho Delgado afirma que, apesar de decorridos mais de vinte anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, não houve a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz. Ressente-se, ainda, da falta de uma Carta de Direitos Sindicais, que adeque a legislação heterônoma às necessidades da real democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva.⁵⁶ Alega, ainda, que o vazio normativo existente em certo momento reduz a força negocial das entidades sindicais obreiras.

Não obstante, Arnaldo Sussekind afirma que o sucesso da negociação coletiva depende de outros fatores:

“O sucesso da negociação coletiva, seja entre sindicatos de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e os sindicatos representativos dos empregados (contrato ou acordo coletivo), depende de vários fatores, dentre os quais cumpre destacar:
a) garantia da liberdade e da autonomia sindical;
b) razoável índice de sindicalização do grupo representado;
c) espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.”⁵⁷

⁵⁵ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. 2007.32.ed., Saraiva.p.474.

⁵⁶ DELGADO, M. G. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**, ED LTr, 2001, p. 132.

⁵⁷ Arnaldo Sussekind, artigo da Revista LTr. 74-04/391: **A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM CONFRONTO COM A LEI**.

Assim, as forças dos contratantes coletivos trabalhistas equilibraram-se com o aumento da força sindical trabalhadora, capacitando-a a lutar por benefícios aos trabalhadores de forma atuante, verdadeiramente representativa e com intensa atuação nos vários setores profissionais. O que estaria a contrariar o entendimento adotado pelo TST, em setembro de 2012, pelos seguintes motivos:

“(...)a) torna-se estímulo à recusa patronal de celebrar pactos coletivos por temerem que, no futuro, não tenham condições para suportar os encargos antes acordados; b) a perpetuação dos pactos coletivos, através dos contratos individuais, acaba por estreitar, em demasia, com o decorrer do tempo, o campo de ação dos sindicatos; c) o mundo do trabalho está em processo de permanente transformação e ele, conseqüentemente, não é propício ao vicejamento dessas disposições dotadas de perenidade.”⁵⁸

3.2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Princípio utilizado como fundamento para a adoção da ultra-atividade normativa condicionada é o da proteção, pela utilização da norma mais favorável como forma de sua concretização, o que “importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de direito adquirido (art.5º, XXXVI, CF). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado”⁵⁹. Rebatendo este argumento, os juristas explicam que tal princípio é aplicado ao Direito Coletivo do Trabalho não com o exato sentido com que é aplicado ao Direito Individual do Trabalho. Observam que a adoção deste princípio, no Direito Coletivo do Trabalho, dá-se, por exemplo, através da aplicação da teoria do conglobamento, para selecionar, entre as normas coletivas coexistentes, qual deve prevalecer.

Existem duas teorias dispendo sobre o critério da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador: a da *acumulação* e a do *conglobamento*. Pela primeira, o obreiro gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições, retirando-se preceitos de normas diferentes, condições singulares contidas nos diferentes textos. Já pela segunda, não haverá fracionamento de disposições, nem cisão de conteúdos. Apenas será mais favorável o estatuto que globalmente for entendido como tal.

Amauri Mascaro Nascimento distingue as duas teorias da seguinte forma:

⁵⁸ SAAD, Eduardo Gabriel, José Eduardo Duarte, Ana Maria Saad. **CLT Comentada**, Ed LTr, 2012, p.768.

⁵⁹ DELGADO, M. G., **Ob., cit.**, p. 197.

“O conglobamento, que quer dizer consideração global ou de conjunto— critério que Deveali chama de orgânico, porque respeita cada regime em sua unidade integral, não o decompndo, com o que fica excluída a possibilidade de aplicação simultânea de regimes diferentes —, foi valorizado pela doutrina italiana, afirmando Barassi que a regulamentação convencional constitui um todo inseparável que não pode ser tomado isoladamente. A acumulação, que é uma postura atomista, como observa Deveali, consistente em se somarem às vantagens resultantes de diferentes normas, suas partes, seus “artigos”, suas “cláusulas”, separadamente, poderia trazer dificuldades, porque há leis especiais e gerais, aquelas com vantagens maiores que não são estendidas a estas situações.”⁶⁰

Assim, havendo acordo e convenção coletiva dispondo sobre o mesmo assunto, e sendo o acordo mais benéfico, este prevalece, respeitando, é claro, a incidência, apenas, sobre os respectivos representados dos sujeitos pactuantes. O parâmetro para a comparação da norma mais favorável não é o indivíduo isolado, mas toda a coletividade interessada ou o trabalhador visto como membro de uma categoria ou segmento. Como dispõe Plá Rodriguez:

“O conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior”⁶¹.

Grande estudioso dos princípios trabalhistas, Américo Plá Rodriguez afirma que no Direito Coletivo do Trabalho há certas peculiaridades: “sendo segmento especializado do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho é um sistema unitário, constituído de princípios, categorias e regras integradas entre si organicamente.”⁶²

Plá Rodriguez, ao discorrer sobre as peculiaridades na aplicação dos princípios no Direito Coletivo Trabalhista, esclarece como o princípio protetor rege o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho de forma distinta. Criando normas no direito individual, referindo-se a seleção aplicação e interpretação dessas normas. Enquanto no direito coletivo, é preciso, garantir a possibilidade de criação dos pactos coletivos decorrente de negociações coletiva, respeitando-se sua autenticidade, liberdade de ação e funcionamento.

Em seguida, exemplifica esta diferenciação quanto ao alcance do princípio protetor:

“Uma vez restabelecida a igualdade por meio da força sindical que deriva da união, desaparece a razão de ser do tratamento desigual por parte do Estado. Deve-se buscar a desigualdade compensatória por um caminho ou por outro, pois estabelecê-la simultaneamente por ambas as vias pode significar uma

⁶⁰ NASCIMENTO. A. M. **Ob. Cit.**, p. 527.

⁶¹ Apresentado por Amauri Mascaro Nascimento. **Ob. Cit.**, p 527.

⁶² PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2000, p, 28.

superposição de proteções que engendre outro desequilíbrio de sentido oposto, que teria um efeito perturbador.⁶³

4. IMPLICAÇÕES DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TST

A adoção da ultra-atividade condicionada às cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, pelo Tribunal Superior do Trabalho, altera a dinâmica da negociação coletiva.

Antes, a extinção da convenção ou acordo coletivo acarretava a perda da eficácia de suas cláusulas. Assim, caso as partes desejassem que tais previsões normativas se perpetuassem, teriam que reinseri-las nos instrumentos normativos subsequentes, enquanto perdurasse o interesse por tais disposições normativas.

Agora, os benefícios previstos continuam vigentes até que as partes celebrem novo instrumento coletivo, retirando ou alterando as disposições acordadas ou convencionadas.

Com isso, o sindicato obreiro inicia as negociações com um patamar de benefícios já adquiridos, os quais aderem ao contrato individual e só serão modificados se as partes pactuantes optarem por modificá-los ou reduzi-los. Salvo se tais benefícios, diante de nova situação, onerarem excessivamente a parte patronal, pois neste caso é possível realizar a revisão do acordo ou da convenção coletiva.

Já a parte patronal inicia as negociações em situação jurídica desconfortável, pois terá que lutar para que os trabalhadores aceitem reduzir as condições benéficas anteriormente estipuladas. Portanto, não há certeza sobre o período em que os benefícios concedidos perdurarão nos contratos individuais trabalhistas.

Amauri Mascaro Nascimento afirma que tal entendimento sumular desestimula a concessão de vantagens maiores para os empregados e trava o progresso das conquistas sociais, diante da dificuldade que a empresa encontrará frente a uma cláusula praticamente imodificável. E defende que melhor seria deixar a critério das partes estipularem, no próprio instrumento coletivo, a sua duração⁶⁴.

⁶³ PLÁ RODRIGUES, **Ob.**, **Cit.** p.28.

⁶⁴ http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=594:o-problema-da-incorporacao-das-clausulas-dos-instrumentos-coletivos-sumula-227-amauri-mascaro-nascimento-&catid=125:doutrina&Itemid=278

É notório que a cada nova rodada de negociações coletivas, os empregados partirão de um patamar de grande conforto, pois só terão reduzidos os benefícios assegurados na norma coletiva anterior se admitirem revogar o benefício. Fica a critério da classe operária a opção de reduzir ou não os benefícios adquiridos. Segundo alguns doutrinadores, dessa forma, o ordenamento brasileiro favorece o equilíbrio da relação coletiva trabalhista, outros já vislumbram que a desequilibra.

Analisando as implicações da alteração jurisprudencial, a magistrada Maria Inês Moura S. A. da Cunha assevera:

“cláusulas benéficas serão mantidas ou substituídas por outras não tão benéficas, de acordo com as necessidades de momento, atendendo não apenas aos trabalhadores, mas também à situação econômico-financeira das empresas que, por muitas vezes, não poderão manter altos patamares de benefícios, sob pena de verem comprometido seu funcionamento, o que resultaria catastrófico, posto que poderia, inclusive levar ao desemprego.”⁶⁵

Deve-se lembrar, todavia, que o processo de negociação coletiva importa em avanços e concessões recíprocas, trazendo melhorias e benefícios conforme as necessidades e realidades das partes envolvidas.

Alguns juristas, como Maurício de Figueiredo C. da Veiga, afirmam que a alteração jurisprudencial, além de inibir a negociação coletiva, poderá provocar uma onda nacional de desemprego, bem como a ruína de empresários – principalmente micro e pequenos empreendedores, que são os responsáveis pela manutenção de grande parte dos empregos no território nacional.⁶⁶

De outro lado, juristas como Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho entendem como acertada a alteração, afirmando que a modificação foi extremamente positiva, promovendo a liberdade sindical e fortalecendo a negociação coletiva⁶⁷. Estimula a negociação coletiva e atuação sindical, mostrando-se perfeitamente compatível com a legislação estrangeira – afinando-se o Brasil com os outros sistemas normativos coletivos.

Afirmam, ainda, que a ultra-atividade não alcança as condições prejudiciais aos trabalhadores, a menos que haja justificativas consistentes para sua manutenção.⁶⁸

⁶⁵ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**, 3ª ed.2004,Ed. Saraiva, p.227/228.

⁶⁶ Posicionamento no artigo: **A morte da negociação coletiva provocada pela nova redação da Súmula n.277 do TST.**

⁶⁷ Posição de Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho no artigo: **A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n.277 do TST do Tribunal Superior do Trabalho.**

⁶⁸ Posicionamento de Ricardo José Macedo de Britto Pereira no artigo: **A nova Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho- reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da justiça do trabalho.**

CONCLUSÃO

Ante o exposto, nota-se que a questão temporal da aderência das cláusulas normativas dos diplomas negociais coletivos ao contrato de trabalho individual é tema de grande divergência na doutrina brasileira.

Entendemos por desacertada a adoção, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação, visto que a determinação de prazo limite à vigência dos diplomas negociais coletivos justifica-se exatamente por propiciar habitualidade nas negociações coletivas, que reafirmam as antigas cláusulas ou dão ensejo a novas, que satisfaçam a realidade dos pactuantes coletivos. Vislumbra-se, com isso, que as partes se mantenham sempre em busca da adequação do pactuado à situação fática, que se modifica constantemente.

A antiga redação da Súmula n. 277 do TST estipulava a aderência contratual das cláusulas normativas pelo prazo do instrumento coletivo, o que era criticado sob diversos aspectos – entre os quais a ofensa ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos, ao princípio da proteção e ao direito adquirido. Todavia, não se ofendia a equivalência dos contratantes coletivos tendo em vista que tal concepção se deve força das partes na negociação, decorrente do caráter coletivo de ambas as partes pactuantes e de seus instrumentos eficazes de pressão e atuação. Não há como alegar contradição ao princípio da proteção, visto que esse princípio tem aplicação de forma distinta no Direito Coletivo, garantindo a autenticidade de seus mecanismos sem retirar-lhes suas funções e utilidades sociais. Tampouco ofendia o direito adquirido, devido à natureza transitória dos acordos/convenções coletivas.

Em um país como o Brasil, de extensões territoriais continentais e com realidades sociais extremamente desiguais, os diplomas coletivos negociados têm importância fundamental para adequar a legislação nacional aos interesses locais e regionais. Com prazo de vigência indeterminado, os ACT's e as CCT's tendem a possuir dispositivos estáticos, permanentes e duradouros. O congelamento dos dispositivos negociais coletivos põe fim à utilidade social desses diplomas, prejudicando a satisfação pacífica e autônoma dos interesses dos envolvidos, o que desestimula a realização de negociações coletivas e potencializa o aumento das demandas submetidas ao Poder Judiciário – desestimulando a autocomposição, o que vai de encontro às intenções do legislador constituinte e ao progresso social.

Portanto, entende-se que a opção feita pelos Ministros do TST, ao elaborarem o novo texto da Súmula 277, não incentiva a negociação coletiva. Tanto pelo possível desinteresse dos sindicatos obreiros, tendo em vista os benefícios já alcançados e a dificuldade de ampliá-los, quanto pela dificuldade dos empregadores em manter ou alterar o pactuado anteriormente. Esses obstáculos em muito dificultarão a elaboração de novos diplomas negociais, ocorrendo assim, um retrocesso nas relações coletivas.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Renato Rua de. **Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. 2007.32ª ed., Saraiva.

CARVALHO, Augusto César Leite de, ARRUDA, Kátia Magalhães, e DELGADO, Maurício Godinho, artigo: **A Súmula 277 e a Defesa da Constituição**.

http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**-3 ed.-2004-Ed. Saraiva-p.227.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERRAZ JUNIOR. **Introdução ao Estudo do Direito**.

GARCIA, Alonso. **Curso de Derecho Del Trabajo**. Barcelona, 1973.

GOMES, Orlando. **Contratos**, Rio de Janeiro, Forense, 1971.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Ed. Saraiva, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEISSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas e organizadas por assunto**. 3ª ed. Atualização da 2. ed. Salvador: *Juspodivm*, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva, 26ª Ed. 2011.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2000.

PEREIRA, José Macêdo de Britto. **A nova Súmula n.277 do Tribunal Superior do Trabalho-Reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da justiça do trabalho**. Revista LTr 77-04/395.

PESSOA, Roberto. **A ultra-atividade das normas coletivas**, Direito do Trabalho, estudos em homenagem ao Prof. Pinho Pedreira. São Paulo: LTr, 1998.

PESSOA, Roberto; FILHO, Rodolfo Pamplona. **A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista LTr. 77, nº02, fevereiro de 2013/149.

PINTO, João Marcelo. **A ultra-atividade das normas coletivas**. In: *Jornal Trabalhista*. Brasília, n. 693, 19 jan. 1998.

ROSA, Miranda. **Sociologia do direito**. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. 45ª Ed, 2012.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito Coletivo do Trabalho**, 1ª Edição, 1979, Rio de Janeiro, Editora Forense.

SUSSEKIND, Arnaldo. Artigo da Revista LTr. 74-04/391: **A CONVEÇÃO COLETIVADE TRABALHO EM CONFRONTO COM A LEI.**

TUPUNAMBÁ NETO, HERMES Afonso. **Solução Jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado: Uma revisão crítica.** São Paulo:LTr, 1993. p. 133/134, citado pela revista ANAMATRA, Agosto/Setembro de 2000.

VEIGA, Maurício de Figueiredo C. da. **A morte da negociação coletiva provocada pela nova redação da Súmula n.277 do TST.**Artigo da Revista LTr.76-10/1172, outubro de 2012.