

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

LUIZ FELLIPE LOPES LEAL

**A NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO E A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Juiz de Fora

2014

LUIZ FELLIPE LOPES LEAL

**A NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO E A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2014

Luiz Fellipe Lopes Leal

A NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO E A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Banca Examinadora. Data : ____ / ____ / ____

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

Juiz de Fora

2014

Dedico o presente trabalho aos meus pais pelo apoio incondicionado, e aos meus avós, por depositarem em mim confiança inesgotável. Enfim, agradeço a toda a minha família, porque um homem que não se dedica à família jamais será um homem de verdade.

RESUMO

O objeto do presente estudo remonta a uma análise detida sobre a nova redação da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada em setembro de 2012, averiguando as repercussões práticas de tal alteração no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Tem-se por escopo analisar se a adoção da ultratividade das normas derivadas de fontes jurídicas autônomas foi salutar para a negociação coletiva, mediante o confronto dos argumentos apontados pelas correntes doutrinárias, favorável e adversa à alteração sumular.

Palavras chave: Súmula nº 277. Convenção. Acordo. Coletivo. Ultratividade.

ABSTRACT

The object of this research is devoted to a careful analysis on the new enunciation of Summula 277 of the Superior Labor Court, adopted in September 2012, verifying the practical impact of such change under the Collective Labour Law. The purpose is to investigate whether the adoption of the attribute "ultratividade" of autonomous legal sources's rules was beneficial for collective bargaining, through the confrontation between the arguments for and against the amendment, according to the different doctrinal opposing chains.

Keywords: Summula 277; Collective agreement; Collective pact; Ultratividade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
2 DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	
2.1 CONCEITO E FUNÇÕES	
3 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA	Erro! Indicador não definido.
4 DA ALTERAÇÃO SUMULAR E SUAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	Erro! Indicador não definido.
5 DOS POSICIONAMENTOS DOUTRINÁRIOS QUE GRAVITAM SOBRE A ADOÇÃO DA ULTRATIVIDADE	Erro! Indicador não definido.
6 CONCLUSÃO	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso foi desenvolvido com o escopo de perscrutar os efeitos práticos atinentes à Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, cuja redação foi alterada em 14 de setembro de 2012 pelo Pleno daquela Corte, consagrando tese diametralmente oposta à adotada anteriormente, em razão do reconhecimento da ultratividade condicionada das cláusulas normativas constantes nos instrumentos negociais.

Para tanto, a estrutura do texto foi articulada de maneira verticalizada, iniciando-se do tema mais genérico e progredindo para a temática específica que permeia a alteração sumular, com o fito de melhor situar o leitor. Inicialmente, cuidar-se-á de pontos importantes atinentes ao Direito Coletivo do Trabalho, entre eles as denominações, os conceitos, as funções desempenhadas, a discussão acerca da autonomia, os princípios relacionados, os conflitos coletivos de trabalho e suas formas de resolução.

Em seguida, passar-se-á a analisar detidamente a negociação coletiva trabalhista e os diplomas normativos, debruçando-se principalmente sobre os seus efeitos jurídicos e sobre as teses defendidas pela doutrina laboral acerca da ultratividade das normas negociais coletivas.

Posteriormente, trar-se-á à colação o retrospecto jurisprudencial e legislativo que serviu de cenário para a alteração sumular, destacando-se as teses adotadas pelo TST ao longo do tempo, no que concerne à incorporação da norma coletiva ao contrato individual de trabalho.

Por fim, apontar-se-á o posicionamento das correntes doutrinárias favorável e adversa à alteração da Súmula n. 277 do TST, confrontando-se seus argumentos. Por intermédio de um método dialético, almeja-se concluir se o novo verbete sumular coaduna-se com os princípios norteadores do Direito Coletivo do Trabalho e se porventura se mostra salutar para a negociação coletiva, enquanto instrumento autônomo de resolução dos conflitos coletivos.

2 DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

2.1 CONCEITO E FUNÇÕES

O ramo do Direito do Trabalho que ora se passa a analisar é designado das mais diversas formas pela doutrina, a saber: Direito Sindical, Direito Social, Direito Corporativo e Direito Coletivo do Trabalho. A última designação revela-se mais adequada, porque define mais precisamente o âmbito de atuação deste ramo juslaboral, razão pela qual será utilizada neste trabalho. Por outro lado, as demais expressões mostram-se deveras imprecisas, como por exemplo a expressão Direito Sindical, que tende a restringir o conteúdo do ramo em estudo, enfocando apenas a figura do sindicato e sua organização¹. Direito Social, por seu turno, traduz uma ideia demasiadamente genérica, confundindo-se não só com o Direito do Trabalho como um todo, mas também com outros ramos do Direito, tais como o Direito Previdenciário, o Direito Ambiental e o Direito do Consumidor. Por fim, destaca-se que o termo Direito Corporativo mostra-se arcaico, mantendo-se atrelado à concepção dos modelos juspolíticos autoritários, nos quais era patente a ingerência do Estado na organização sindical².

Ultrapassado este ponto preliminar, impende encontrar uma definição apropriada para o Direito Coletivo do Trabalho. Diversas são as conceituações dadas pela doutrina, seguindo um direcionamento subjetivista, objetivista ou misto.

No viés subjetivista, define Cesarino Júnior que Direito Coletivo do Trabalho é o “conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidade sindicais”³, enquanto Giuliano Mazzoni sustenta que “é a relação entre sujeitos de direito, em que a

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo. Editora Atlas, 2007. P. 675.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo. LTR, 2011. P.1219.

³ CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo. LTr, 2000. P.18.

participação dos indivíduos é também considerada; não porém como tais e sim como membros de uma determinada coletividade”⁴.

Destacando o caráter objetivista, Amauri Mascaro Nascimento define Direito Coletivo do Trabalho como sendo “o ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”⁵.

Conciliando ambas as vertentes, Mozart Russomano define o Direito Coletivo do Trabalho como sendo “a parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos”⁶. Nesta mesma esteira, Maurício Godinho Delgado também oferece um conceito 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.”⁷

Tendo por fundamento as fecundas definições apontadas anteriormente, torna-se possível perceber que enquanto o Direito Individual do Trabalho destina-se a disciplinar a relação jurídica entre empregado e empregador, o Direito Coletivo do Trabalho digna-se a regulamentar as relações coletivas, nas quais o obreiro é elevado ao *status* de ser coletivo.

Nessa toada, destacam-se as funções desempenhadas pelo Direito Coletivo, que podem ser segmentadas em dois subníveis: gerais e específicas. Entre as funções gerais, pode-se mencionar a atribuição de melhoria das condições de trabalho, que denota propriamente o marco teleológico da ciência jurídico-trabalhista, bem como o caráter modernizante e progressista na esfera socioeconômica.

No que concerne às funções juscoletivas específicas, que são aquelas que transbordam das idiossincrasias do ramo coletivo, pode-se mencionar a pacificação do conflito de natureza sociocoletiva, tendo em vista que o Direito Coletivo do Trabalho soluciona os diversos imbrólios que emanam do seio social; a função

⁴ MAZZONI, Giuliano *apud* BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo. LTr, 2009. P.1218.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ªEd. São Paulo. LTr, 2000. P.19.

⁶ RUSSOMANO, Mozart *apud* BARROS, A.M. **Ob Cit.**,P.1218.

sociopolítica, pois o ramo jurídico de que ora se cuida tem o condão de atestar o patamar democrático de uma dada comunidade social; a função econômica, na medida em que permite a adequação dos comandos legais às realidades regionais; e, por fim, a função de produção de normas jurídicas⁷.

A supramencionada função traz à tona um aspecto que torna o Direito Laboral peculiar em relação aos demais ramos da ciência jurídica, na medida em que permite que uma fonte autônoma produza normas jurídicas que irão disciplinar a relação jurídica entre a empresa e o seus respectivos empregados.

2.2 DA QUESTÃO AFETA À AUTONOMIA

Ponto de extrema pertinência na presente temática diz respeito à suposta autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, o que nutre acalorados debates na doutrina trabalhista. Em verdade, adota-se aqui a corrente que pugna pela inexistência da referida autonomia, afirmando que o Direito Coletivo do Trabalho afigura-se como um ramo do Direito Trabalhista.

Para esta corrente, o Direito Coletivo carece de autonomia legislativa, doutrinária e didática. Tendo em conta que o tratamento legal encontra-se no bojo do mesmo diploma que disciplina o Direito Individual, grande parte dos doutrinadores deste ramo especializado congregam o Direito Coletivo e o Direito Individual em suas obras, além de que o conteúdo seja lecionado, na maioria das instituições de ensino superior de Direito, na disciplina Direito do Trabalho, sem qualquer separação⁸.

A corrente oposta roga pela emancipação do Direito Coletivo, rebatendo frontalmente os argumentos levantados pela corrente negativista, sendo aquela corrente encampada por Antônio Álvares da Silva, Ernesto Krotoschin e Maurício Godinho Delgado. Este último promove uma reflexão acerca do vocábulo autonomia, ponderando que, por se tratar de uma mesma matéria social, o Direito Individual e o

⁷ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1.227.

⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo. LTr, 2009. P.1.217.

Direito Coletivo devem sempre se comunicar⁹. Ou seja, o autor preza por uma autonomia menos rígida, em razão da proximidade entre os dois segmentos do Direito Trabalhista.

Contudo, malgrado os institutos e princípios peculiares ao Direito Coletivo do Trabalho, encontra-se este intimamente atrelado ao próprio Direito do Trabalho, que, em virtude da sua complexidade, autoriza a subdivisão. Este é o posicionamento da doutrina majoritária, tendo por representantes Alice Monteiro de Barros, Mozart Victor Russomano, Arion Sayão Romita e Octávio Bueno Magano.

Não obstante, ainda reverberam na doutrina vozes da estirpe da de Amauri Mascaro Nascimento e João Régis Teixeira, que consideram a autonomia do Direito Coletivo e afirmam que este caminha para uma emancipação do Direito Laboral¹⁰.

2.3 CONFLITOS COLETIVOS E SUAS FORMAS DE SOLUÇÃO

Consoante a semântica, conflito pode ser compreendido como combate ou luta, traduzindo a ideia de um sujeito manifestar seu interesse em contraste com o interesse de outrem, que, por sua vez, resiste àquela pretensão.

No caso específico do conflito coletivo de trabalho, o interesse envolvido não é meramente individual, elastecendo-se o âmbito de incidência da controvérsia para uma determinada categoria profissional. Se, por um lado, os conflitos individuais tangenciam as condições dos contratos individuais de trabalho de maneira particularizada, os conflitos coletivos extrapolam esta esfera meramente interindividual.

Em elucidativas palavras, Amauri Mascaro Nascimento define que “os conflitos são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, os grupos de trabalhadores,

⁹ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P. 1.234.

¹⁰ BARROS, A.M., **Ob. Cit.**, P.1218.

abstratamente considerados de um lado, e o grupo de empregadores de outro lado, objetivarem matéria de ordem geral”¹¹.

Insta lembrar que figuram nos polos do conflito coletivo, necessariamente, o sindicato dos empregados de um lado, enquanto o(s) empregador(es), de outro, pode(m) ou não ser representado(s) pelo sindicato patronal, a depender da modalidade de diploma coletivo, porquanto a empresa em si já configura um ente coletivo.

A doutrina pátria, tendo por norte o critério da finalidade, tende a enquadrar o conflito coletivo em dois segmentos, quais sejam, conflitos de natureza jurídica e de natureza econômica. Estes se caracterizam pela busca, por parte dos trabalhadores, de melhores condições de trabalho, enquanto naqueles busca-se a correta aplicação e/ou interpretação de uma dada regra jurídica¹².

Segundo as lições de Sérgio Pinto Martins, três são as formas de resolução dos conflitos trabalhistas, a saber: a autodefesa, a heterocomposição e a autocomposição¹³.

Vislumbra-se a autodefesa quando uma das partes impõe a sua vontade à outra, mediante a mobilização de uma classe e impingindo pressão. São exemplos marcantes desta modalidade resolutiva a greve e o locaute, não se podendo olvidar que este é vedado em diversos ordenamentos jurídicos, entre eles o brasileiro.

Neste compasso, faz-se oportuno sublinhar que, para alguns juristas, podendo-se mencionar Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite, a autotutela não se configura como meio independente de resolução de conflitos, mas tão somente goza de caráter instrumental em relação às demais modalidades resolutivas¹⁴, destacadas doravante.

A heterocomposição se perfaz quando um terceiro estranho à relação material oferece a solução para o conflito, podendo ser extrajudicial ou judicial. Neste caso,

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo. LTr, 2000. P.253.

¹² DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1230.

¹³ MARTINS, S.P., **Ob. Cit.**, P. 757.

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo. LTr, 2012. P.1210.

dá-se em sede de dissídio coletivo, do qual emana a sentença normativa. São exemplos de formas heterocompositivas extrajudiciais a mediação e a arbitragem, de ampla aceitação em outros ordenamentos, tais como os de países europeus e o dos Estados Unidos¹⁵, não tendo logrado o mesmo êxito no Brasil, em que pese a previsão expressa no artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal.

Por derradeiro, tem-se as formas autocompositivas, nas quais os próprios atores sociais oferecem uma solução ao conflito, sem a intervenção de um terceiro estranho à relação jurídica material.

De acordo com as lições de Sérgio Pinto Martins, a autocomposição pode ser unilateral, quando uma das partes renuncia à sua pretensão incipiente, ou bilateral, quando as partes coletivas fazem concessões recíprocas, mediante negociação coletiva trabalhista¹⁶, sob a égide da autonomia privada coletiva, que será pormenorizadamente examinada no próximo capítulo.

2.4 DOS PRINCÍPIOS RELACIONADOS

Na ciência do Direito, os princípios assumem a função de diretrizes para a formação de regras e normas jurídicas. Possuem função “informadora (pois que inspiram o legislador, fundamentando o ordenamento), normativa (quando atuam como fonte supletiva, na ausência da lei) e interpretativa (quando usados como critério orientador do intérprete)”¹⁷.

Como ressaltado alhures, embora seja incontestável que o Direito Coletivo do Trabalho possui institutos e princípios próprios, não se trata de um ramo autônomo no universo do Direito. Nesta toada, o posicionamento mais razoável é aquele segundo o qual os princípios específicos do Direito Coletivo do Trabalho, que em sua maioria encontram-se no rol do artigo 8º da Carta Magna, convivem de forma

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ªEd. São Paulo. LTr, 2000. P.257.

¹⁶ MARTINS, S.P., **Ob. Cit.**, P. 757.

¹⁷ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005.P.23.

harmônica com a principiologia que orienta o Direito Laboral, estando submetidos aos princípios gerais deste.

No que toca à enumeração dos princípios fundamentais do Direito Coletivo e ao seu respectivo tratamento, adotar-se-á a tipologia proposta por Maurício Godinho Delgado¹⁸.

Em uma esfera, encontram-se presentes os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, na qual estão inclusos os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical.

No segundo grupo figuram os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos, os quais abarcam os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, da equivalência entre dos contratantes coletivos e da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

Por fim, evidenciam-se os princípios que tratam das relações e dos efeitos das normas coletivas perante o universo e comunidade jurídicos. Seara esta da qual emanam os princípios da criatividade jurídica na negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

Em virtude da temática abordada, será de suma relevância a apreciação dos princípios arrolados neste terceiro conjunto, pois são caros à análise dos efeitos jurídicos derivados das normas coletivas.

Sobre o princípio da criatividade, Maurício Godinho Delgado discorre o seguinte:

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) tem real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade estatal.¹⁹

Nesta esteira, conclui-se que nos instrumentos coletivos encontram-se, além das cláusulas contratuais, as denominadas cláusulas normativas, que têm o condão de reger a relação jurídica de uma dada categoria profissional. O diploma negocial

¹⁸ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1238/1239.

¹⁹ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1254.

produz efetivas normas, enquanto comandos de caráter geral e abstrato que balizam as condições do contrato individual de trabalho.

Da conceituação supracolacionada evidencia-se outro princípio pertinente às relações entre normas coletivas e normas estatais, já que o princípio da adequação setorial negociada nada mais é do que um limite à criatividade jurídica dos instrumentos coletivos, harmonizando-os com a normatividade estatal.

As normas derivadas de fontes autônomas somente substituem as normas originárias de fontes heterônomas quando implementam um padrão setorial superior ao padrão geral, ou quando as normas coletivas estipulam condições que remontam a uma indisponibilidade relativa. *A contrario sensu*, o comando negocial não tem eficácia quando afeta direitos imantados por uma indisponibilidade absoluta, como se dá em relação àqueles que guarnecem um patamar civilizatório mínimo.²⁰

Neste particular, urge destacar que a função precípua dos instrumentos coletivos negociais é a de elevar as condições de trabalho, devendo ser reputados excepcionais aqueles que rebaixam a condição setorial de uma suposta categoria profissional.

Este princípio possui considerável relevância, haja vista que um dos temas centrais da negociação coletiva reside na avaliação de como a norma autônoma penetra na relação jurídica material de forma harmônica com a conjuntura normativa de índole heterônoma.

2.5 DA INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Para uma considerável parcela da doutrina trabalhista, o princípio da proteção não se aplica aos domínios do Direito Coletivo do Trabalho, restringindo-se ao âmbito individual. À guisa de exemplificação, pode-se apontar o magistério de Henrique Macedo Hinz, segundo o qual:

²⁰ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1255.

No direito coletivo, o princípio da proteção do empregado, o mais caro da relação individual de trabalho, é substituído pelo da autonomia privada coletiva. A origem dessa diferenciação está na natureza fática da relação verificada em cada dimensão da questão: no direito individual do trabalho considera-se a relação entre empregado e empregador, aquele individualmente considerado.²¹

O autor argumenta que esta ausência de aplicação do princípio protetor se opera em razão da inexistência, na seara coletiva, da hipossuficiência do obreiro, como se vislumbra na relação individual de trabalho.

Entretanto, tal posicionamento não merece vicejar, porquanto se vale de uma concepção meramente subjetiva do princípio em apreço. Em verdade, a Constituição Federal, ao consagrar o princípio da proteção, o fez velando pelo seu caráter objetivo, dirigindo-se às condições sociais do trabalho, “como espécie de cláusula de irreversibilidade ou de vedação ao retrocesso”.²²

Neste sentido, o jurista Ricardo José Macêdo de Britto Pereira ainda promove a seguinte reflexão: se porventura prevalecesse a concepção subjetiva, seria possível que os atores sociais, que teoricamente se encontram em condições de igualdade, transacionassem sem quaisquer limitações, dilapidando as garantias sociais consignadas no artigo 7º da CF. Ato contínuo, os limites à negociação coletiva, consubstanciados no princípio da adequação setorial negociada, derivam do viés objetivo do princípio protetivo, tendo por norte a progressão das condições de trabalho.

Ora, a sobredita vedação ao retrocesso tende a resguardar uma condição mais benéfica ao obreiro, o que faz transparecer um dos subníveis do princípio da proteção.

Para Américo Plá Rodríguez, os princípios do Direito do Trabalho aplicam-se ao Direito Coletivo de maneira peculiar, haja vista que a finalidade precípua deste, assim como a do Direito Individual, é a consecução de melhores condições de trabalho. Neste diapasão, destaca que “em todo o Direito do Trabalho, há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das

²¹ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005.P.23.

²² PEREIRA, Ricardo 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. P.398.

condições dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário²³.

De toda sorte, como será ponderado no próximo capítulo, a hierarquia das normas jurídicas no Direito Laboral constitui-se justamente com o sopesamento das regras de origem autônoma com as de origem heterônoma, com o fito de se encontrar a norma mais favorável ao trabalhador, que nada mais é do que outro subnível do superprincípio da proteção.

Destarte, de se endossar a vertente que admite a incidência do princípio em tela no Direito Coletivo, mormente pelo seu caráter objetivo, de grande relevância para a discussão acerca da ultratividade das normas coletivas.

3 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

3.1 IMPORTÂNCIA CONSTITUCIONAL E ASPECTOS GENÉRICOS

Das mais variadas funções exercidas pelos atores sociais, a que se destaca como de maior relevo é a legitimidade para a negociação coletiva. Não é por acaso que a Constituição Federal a disciplina em diversos aspectos, como nos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, 8º, VI, e 114, § 2º.

Sérgio Pinto Martins assim conceitua a negociação coletiva trabalhista, definindo de forma precisa o seu objeto:

A negociação coletiva é uma fonte de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.

Envolve a negociação coletiva um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. Qualifica-se, assim, pelo resultado. As partes acabam conciliando seus interesses, de modo a resolver o conflito.²⁴

²³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 1996. P.25.

²⁴ MARTINS, S.P., **Ob. Cit.**, P. 773.

Em virtude das suas idiossincrasias, Maurício Godinho Delgado frisa que a negociação coletiva de trabalho pode ser diretamente relacionada à estruturação democrática de uma dada sociedade, restando cediço que nos países em que a autonomia sindical foi mais pujante a democracia evoluiu na mesma cadência, ao passo que os Estados autoritários se desenvolveram mediante a regulação heterônoma das leis trabalhistas²⁵.

Arrimando-se neste fato, o autor aponta uma tipologia de padrões de organização da produção normativa trabalhista: de um lado, encontram-se presentes os modelos justralhistas autoritários, e, de outro, os modelos justralhistas democráticos, entre os quais se encontram os modelos de normatização autônoma e privatística e o de normatização privatística e subordinada²⁶. De há muito, Amauri Mascaro Nascimento já ponderava que a influência da negociação coletiva propicia a classificação dos sistemas de relações de trabalho em abstencionistas ou desregulamentados e regulamentados²⁷.

O modelo autoritário assenta-se em uma normatização estatal, sendo que o ordenamento jurídico encontra-se engessado pelas fontes heterônomas, que disciplinam todas as situações fáticas possíveis, intimidando o processo negocial coletivo. Em quadro diametralmente oposto, no modelo de normatização autônoma e privatística os conflitos coletivos de trabalho são solucionados exclusivamente pelos atores sociais. Por fim, no modelo de normatização privatística e subordinada, os sindicatos gozam de autonomia para produzir as normas coletivas, mas o fazem de maneira limitada pelo Estado, que restringe a criatividade jurídica dos entes coletivos.

3.2 PONTOS RELEVANTES ACERCA DOS DIPLOMAS NEGOCIAIS

O ordenamento jurídico pátrio não institui o contrato coletivo de trabalho. Sendo assim, dois são os diplomas negociais: a convenção coletiva de trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT).

²⁵ DELGADO, M.G., **ob. Cit.**, P.1303.

²⁶ DELGADO, M.G., **ob. Cit.**, P.1304/1306.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ªEd. São Paulo. LTr, 2000.P.268

A CLT cuidou de definir as figuras dos instrumentos coletivos, tratando da CCT e do ACT no artigo 611, caput e §1º, respectivamente:

Art. 611 - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Como se vê, ambos os diplomas têm caráter normativo e de ambos emanam as regras jurídicas que disciplinarão as relações de trabalho a que se destinam.

Sob a ótica do conteúdo, tanto o ACT quanto a CCT revelam regras jurídicas, ou seja, preceitos gerais, abstratos e impessoais, voltados a disciplinar situações *ad futurum*. Sendo assim, ambos os institutos atendem ao requisito vinculador constante do art. 5º, II, da Carta Magna²⁸. Em virtude dessa idêntica aptidão normativa, Sérgio Pinto Martins conclui que o ACT configura-se como uma espécie de CCT²⁹.

As duas modalidades de diplomas negociais possuem mais pontos convergentes do que distinções, sendo a principal delas o âmbito de incidência das regras negociais, porque as previstas na CCT atingem toda uma categoria profissional de uma dada região territorial, ao passo que as previstas no ACT vinculam apenas as empresas signatárias. A outra distinção refere-se aos sujeitos pactuantes, porquanto na CCT figuram os entes sindicais profissionais e econômicos, enquanto que no ACT não se faz necessária a presença do sindicato patronal³⁰.

Sendo assim, no que tange à legitimação para firmar os diplomas coletivos, impende destacar que esta é exclusiva dos sindicatos, na hipótese de CCT, mas, no

²⁸ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005. P.98.

²⁹ MARTINS, S.P. **Ob.Cit.**, P. 800.

³⁰ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005.P.99.

ACT, tal exclusividade restringe-se ao polo obreiro. A faculdade para a legitimação direta do empregador é assim concedida em razão de este, por si só, afigurar-se como um ser coletivo.

A natureza jurídica dos diplomas coletivos é mista, sendo que Carnelutti já salientava que a convenção coletiva era “um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei”³¹. Os diplomas coletivos possuem em seu conteúdo cláusulas obrigacionais e normativas, sendo que estas são a razão de ser da negociação coletiva trabalhista, haja vista que se convertem em cláusulas que integram os contratos individuais de trabalho. As cláusulas contratuais, por seu turno, estabelecem obrigações apenas para as partes convenientes³².

Em meio a esses breves apontamentos acerca dos aspectos característicos dos diplomas negociais coletivos, faz-se necessário apreciar a questão atinente à vigência e duração dos instrumentos.

De acordo com a lição de Tércio Sampaio Ferraz Júnior, a vigência de uma norma pode ser compreendida como a qualidade que diz respeito ao período que vai do momento em que ela entra em vigor, passando a ter efeito vinculante, até o momento em que é revogada ou em que se esgota o prazo prescrito para a sua duração³³.

Segundo o que preceitua o art. 614, § 1º, da CLT, a vigência dos diplomas negociais inicia-se três dias após o seu depósito na sede do departamento regional do MTE. Quanto à duração dos instrumentos coletivos, o art. 614, § 1º, da CLT destaca que será de no máximo dois anos.

3.3 DOS EFEITOS JURÍDICOS DOS DIPLOMAS NEGOCIAIS E SUA INTER-RELAÇÃO COM O CONTRATO INDIVIDUAL

Distinguem-se os efeitos em razão do próprio conteúdo do diploma coletivo, haja vista que, enquanto as cláusulas obrigacionais geram efeitos *inter partes*, as

³¹ CARNELUTTI, Francesco *apud* MARTINS, S.P. **Ob.Cit.**, P. 801.

³² MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – Volume III – Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. LTr,1993. P.166.

³³ FERRAZ JUNIOR. Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**. P.203.

cláusulas normativas geram efeitos *erga omnes*. O foco do presente tópico diz respeito precisamente a este efeito vinculante das normas autônomas, sendo que, ao se deparar com ele, surgem duas questões, quais sejam, a hierarquia normativa no âmbito trabalhista e a aderência daquelas normas ao contrato individual de trabalho.

Como é por demais sabido, ao contrário da hierarquia normativa presente no Direito Comum, no Direito do Trabalho a hierarquia normativa é dotada de flexibilidade, pois a pirâmide normativa é estruturada com fincas no parâmetro da norma mais favorável, dando-se guarida para a grande finalidade do Direito Trabalhista, que é a melhoria das condições de trabalho. Neste sentido, arremata o eminente jurista Octavio Bueno Magano:

(...) a convenção pode prevalecer sobre norma de maior hierarquia, quando na primeira se contiver disposição mais favorável ao trabalhador. Suposta a mesma condição, o acordo coletivo, o regulamento de fábrica e o contrato individual de trabalho podem sobre ela prevalecer, regra esta, aliás, expressamente prevista no art. 444, da CLT.³⁴

Trocando em miúdos: diante do caso concreto, se a norma coletiva estabelece um padrão de direitos superior ao regramento de origem heterônoma, aquela prevalece sobre este. Aliás, o mesmo critério deve ser observado no caso de conflito entre as próprias normas autônomas, pontuando o art. 620 da CLT que as condições determinadas em CCT prevalecerão sobre as de ACT, quando mais favoráveis.

Para detectar qual a norma mais favorável entre as fontes normativas de uma suposta relação jurídica, há duas teorias principais, a da acumulação e a do conglobamento. Para esta, que goza de uma maior aceitação na doutrina e jurisprudência, os diplomas normativos devem ser avaliados em sua integralidade, sem qualquer fragmentação. A teoria da acumulação, por seu turno, preza pelo fracionamento dos diplomas, selecionando de cada um as condições mais vantajosas para o obreiro.

Amauri Mascaro Nascimento assim diferencia ambas as teorias:

³⁴ MAGANO, O.B. **Ob. Cit.**, P.163

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 decompondo, 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.³⁵

Por fim, insta abordar a questão relativa à inter-relação que se dá entre a norma coletiva e o contrato individual de trabalho, avaliando-se a extensão da incorporação das cláusulas coletivas após cessado o prazo de vigência do instrumento negocial, ou seja, inquirir sobre a existência do caráter da ultratividade.

Para tanto, Maurício Godinho Delgado identifica três vertentes doutrinárias, as quais se posicionam de forma distinta em relação ao tema. São as teorias da aderência irrestrita, da aderência limitada pelo prazo e da aderência limitada por revogação. Para a primeira, as normas aderem de forma ilimitada, incorporando-se *ad aeternum* ao patrimônio jurídico do obreiro. Já para os que adotam a ideia de aderência limitada pelo prazo, os direitos consignados nos diplomas coletivos prevalecerão apenas no lapso temporal relativo à vigência do instrumento coletivo. Para a terceira corrente, que representa uma posição intermediária, os direitos conquistados por instrumento negocial perduram até que outro diploma os revogue³⁶.

Como exemplo de adeptos da corrente da aderência irrestrita, pode-se citar Délio Maranhão, José Martins Catarino e Mozart Victor Russomano, que fundamentam seu posicionamento, basicamente, em dois argumentos; a existência de um direito adquirido oriundo das condições conquistadas por negociação coletiva e a regra da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT)³⁷.

Neste diapasão, Sérgio Pinto Martins sintetiza o posicionamento supraindicado:

(...) as normas coletivas findas produzem direito adquirido para os trabalhadores (art. 5º, XXXVI, da CF), com a imediata incorporação das vantagens ali deferidas aos contratos de

³⁵ NASCIMENTO, A.M. **Ob. Cit.**, P.527

³⁶ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1327/1328.

³⁷ NASCIMENTO, A.M. **Ob. Cit.**, P.314

trabalho, porque as cláusulas normativas incrustam-se nos contratos de trabalho dos empregados antigos. Consubstancia-se tal entendimento ao se utilizar por analogia da súmula 51 do TST, dispondo que as “cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”³⁸.

Ao que tudo indica, para esta corrente o prazo de vigência do diploma negocial teria como única finalidade selecionar, entre os empregados, aqueles cujos contratos individuais de trabalho seriam abarcados pelo estuário normativo autônomo recentemente negociado.

A teoria da aderência limitada pelo prazo é respaldada, entre outros, por Alice Monteiro de Barros, Antônio Álvares da Silva, Renato Rua de Almeida e Sérgio Pinto Martins. Esta vertente embasa-se nos arts. 613, II e IV, e 614, § 3º, da CLT, que determinam que a vigência da norma coletiva está condicionada à duração do diploma coletivo.

Neste compasso, Henrique Macedo Hinz pondera que a limitação do prazo de vigência se “deve ao fato de que o interregno de dois anos foi eleito pelo legislador como o máximo em que as condições fáticas verificadas à época da celebração da norma coletiva podem manter-se”³⁹.

Já a teoria intermediária entende ser a aderência por revogação mais consentânea com os princípios do Direito do Trabalho, trazendo maior incentivo à negociação coletiva de trabalho. É encampada por Carlos Henrique Bezerra Leite e Maurício Godinho Delgado.

As discussões que circundam as três teorias acima expostas afiguram-se como o epicentro do presente trabalho. Por tal razão, continuarão sendo mencionadas nos próximos capítulos, de modo a minudenciar o posicionamento doutrinário e a alteração, no particular, do enfoque jurisprudencial.

³⁸ MARTINS, S.P. **Ob.Cit.**, P. 807.

³⁹ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005. P.108

4 DA ALTERAÇÃO SUMULAR E SUAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Anteriormente à promulgação da Carta Magna de 1988, a teoria da aderência irrestrita teve grande aceitação por parte da doutrina, tendo em vista as claudicantes negociações coletivas no país à época e a inexistência de disciplina legal sobre os diplomas negociais, configurando-se tal teoria uma forma de atestar o caráter normativo do Direito Coletivo do Trabalho. No entanto, a Constituição Federal dispensou um tratamento inovador ao ramo coletivo, disciplinando vários de seus aspectos nos artigos 7º e 8º, o que fez ampliar a divergência doutrinária e jurisprudencial acerca do tema da incorporação das cláusulas normativas.

Em 3 de março de 1988, pouco antes da promulgação da Constituição, a Súmula nº 277 foi aprovada, adotando o TST a teoria da aderência limitada ao prazo, ou seja, restou reforçada a ideia da não integração das normas coletivas ao contrato individual de trabalho. A redação original da súmula em apreço dispunha que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

Em que pese a redação original tratasse exclusivamente do caso da sentença normativa, sempre foi pacífica a possibilidade de extensão analógica do entendimento sumulado aos acordos e convenções coletivas. Todavia, tais instrumentos normativos somente foram incluídos no texto da súmula em 16 de novembro de 2009, quando esta passou a dispor da seguinte maneira:

Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

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

II - Ressalva-se da regra 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.

Não se pode olvidar que a legislação sempre foi vacilante quanto à abordagem do tema em análise, tendo sido a Lei nº 7.788/89 o primeiro diploma legal a enfrentar a questão dos efeitos da norma coletiva para além do prazo de vigência respectivo, mediante adoção da teoria da aderência limitada por revogação. Senão, veja-se o disposto no seu artigo 1º:

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

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

Contudo, o preceptivo legal foi revogado pela Lei nº 8.030, conhecida por Plano Collor e publicada em 12 de abril de 1990, a qual redundou no retorno à tese da aderência limitada pelo prazo em razão da nova omissão legal e da disciplina da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Sobre a revogação, dispôs o diploma legal, em seu artigo 14, o seguinte:

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

De forma similar, o parágrafo único do art. 1º da Lei 8.222/91 determinava que as vantagens asseguradas aos trabalhadores pelos instrumentos coletivos somente poderiam ser suprimidas mediante novo acordo ou convenção coletivos, mas tal comando foi afastado antes mesmo da promulgação da referida norma, em razão do veto presidencial que se segue:

O dispositivo confere, indevidamente, vigência ilimitada às cláusulas dos acordos e convenções coletivas que fixam as relações de trabalho, pois as normas estipuladas em lei posterior à celebração de acordo ou convenção coletiva, expirado o prazo de validade destes, regulam a relação entre as partes.

Logo após, precisamente em 23 de dezembro de 1992, foi promulgada a Lei 8.542/92, que novamente trouxe à tona a tese da aderência limitada por revogação,

promovendo discussões ainda mais acaloradas no âmbito da jurisprudência e da doutrina ao estabelecer, em seu artigo 1º, o seguinte:

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

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

No entanto, a vigência da Lei 8.542/92 protraiu-se somente até 28 de julho de 1995, quando entrou em vigor a Medida Provisória nº 1.709, que revogou expressamente o parágrafo primeiro do art. 1º da referida lei. Diversas medidas provisórias foram se sucedendo, até a sua conversão na Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, tornando definitiva a revogação anteriormente empreendida.

Em virtude do período em que a Lei 8.542/92 gerou os seus genuínos efeitos é que a antiga redação da Súmula nº 277 do TST assentiu, em seu inciso II, com a ultratividade das normas coletivas, durante o período de 23 de dezembro de 1992 a 28 de julho de 1995, malgrado a adoção da teoria da aderência limitada pelo prazo, como anteriormente destacado.

Como reflexo de toda essa dissonância, a jurisprudência alterou demasiadamente seu entendimento acerca da possibilidade da sobrevigência do conteúdo normativo dos diplomas negociais, restando incontestado que, anteriormente à aprovação da Súmula nº 277, em meados de 1988, os tribunais inclinavam-se a adotar a tese da aderência limitada por revogação.

Evidentemente, a edição da súmula acarretou uma mudança na percepção da incorporação das normas coletivas, fazendo com que prevalecesse a teoria da aderência limitada ao prazo. Nesta toada, com fulcro na antiga redação sumular, os tribunais decidiam da seguinte maneira:

EMENTA: AÇÃO DE CUMPRIMENTO. NORMA COLETIVA. PRAZO DE VIGÊNCIA. SÚMULA 277/TST. As cláusulas obrigacionais extinguem-se com o término da vigência da norma coletiva, posto que esta tem prazo certo para vigorar, conforme o disposto na Súmula nº 277 do C.TST. Assim, as

condições ajustadas valem tão somente para o respectivo prazo de vigência. Inteligência dos artigos 613, II e IV, e 614, § 3º, da CLT. Recurso a que se nega provimento (TRT da 1ª Região; Processo: RO 636005820095010282; Data da publicação: 29/02/2012; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora: Maria Aparecida Coutinho Magalhães).

EMENTA: NORMAS COLETIVAS - VIGÊNCIA. Os direitos assegurados pelas normas constitucionais são disciplinados pela legislação ordinária, tendo a CLT limitado a vigência dos diplomas normativos e da sentença normativa (artigos 614, § 3º, e 868, parágrafo único, da CLT). A jurisprudência majoritária consolidou o entendimento de que as normas coletivas vigoram, apenas, durante o período de sua validade, nos termos da Súmula nº 277, do C. TST. Portanto, se a extinção do contrato ocorreu em período anterior à vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, estas normas não são capazes de produzir efeitos jurídicos sobre aquele, sendo improcedente o pedido de pagamento de indenização formulado na petição inicial (TRT da 3ª Região; Processo: RO - 7891/09; Data de Publicação: 15/05/2009; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Manuel Cândido Rodrigues; Página 84).

EMENTA: 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 (TST/SBDI-1; Processo: E-ED-RR-625378/2000.9; Data de Publicação: 30/06/2006; Relator: Min. João Batista Brito Pereira).

Todavia, no dia 14 de setembro de 2012, com o intento de revisar as súmulas e orientações jurisprudenciais, o Pleno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho alterou a redação da Súmula nº 277, dando-lhe um alcance inverso ao que fora adotado anteriormente, isto é, legitimando a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho para além do prazo de vigência.

Assim vaticina a novel Súmula nº 277 do TST, *in verbis*:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

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

Destarte, a mais alta Corte Trabalhista adotou a tese da ultratividade das convenções e acordos coletivos, resgatando a disciplina que fora consignada no parágrafo primeiro do art. 1º da Lei 8.542/92, revogada no ano de 1995, que dava azo à teoria da aderência limitada por revogação. Tal posicionamento alinha-se a alguns ordenamentos em que a negociação coletiva é mais proeminente, tais como o alemão, o português e o espanhol⁴⁰.

Com a nova redação da Súmula 277 do TST, os tribunais passaram a decidir da seguinte maneira:

EMENTA: ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. SÚMULA 277 DO C. TST. A nova redação da Súmula 277 do C. TST consubstancia entendimento jurisprudencial acerca da ultratividade dos acordos coletivos e convenções coletivas, no sentido de que os benefícios convencionais, independentemente da cessação do período de vigência do respectivo instrumento normativo, integram os contratos individuais de trabalho, até que nova negociação seja firmada. Assim, não vindo aos autos norma coletiva firmada após a data de vigência da CCT apresentada pela reclamante, esta deve ser observada até a data de término do contrato de trabalho em questão (TRT da 3ª Região; Processo: 01331-2012-145-03-00-1 RO; Data de Publicação: 23/09/2013; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima; Revisor: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt; Página 168).

EMENTA: ULTRATIVIDADE. NORMA COLETIVA. 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 – nova redação da súmula 277 do TST (TRT da 1ª Região; Processo: 000482-02-2012-501-0057 RO; Data de Publicação: 04/06/2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Des. José Nascimento Araújo Netto).

Inobstante este giro jurisprudencial, impende ressaltar que para alguns doutrinadores, como Carlos Henrique Bezerra Leite, a tese da aderência restrita por revogação já se encontra presente no ordenamento jurídico pátrio desde a publicação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que trouxe nova redação ao art.

⁴⁰ MARTINS, S.P. **Ob.Cit.**, P. 808.

114, § 2º, da Constituição Federal, o qual passou a estabelecer que, diante de dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho não pode prejudicar as disposições convencionadas anteriormente, o que denota que tais disposições incorporam-se ao contrato de trabalho⁴¹.

Ademais, insta destacar que sempre foi pacífico na doutrina trabalhista que se incorporam ao contrato individual de trabalho as chamadas vantagens individuais adquiridas, sendo estas compreendidas como aquelas vantagens “que estão diretamente relacionadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens coletivas, dirigidas à representação eleita dos trabalhadores na empresa”⁴².

Dito de outra forma, mesmo anteriormente à alteração sumular, aceitava-se a ultratividade das cláusulas normativas que fossem individualizadas. A doutrina costuma apontar como exemplo de vantagem individual adquirida a das cláusulas de estabilidade no emprego, pelas quais, uma vez preenchidas pelo empregado as condições consignadas na norma coletiva, o período de estabilidade não estaria prejudicado pela extinção do diploma coletivo, entendimento este fixado na Orientação Jurisprudencial nº 41 da SDI-I do TST⁴³.

O fato é que a alteração jurisprudencial trouxe uma mudança em um paradigma da negociação coletiva, porquanto compeliu o sindicato empresarial a buscar a nova negociação, em razão da ultratividade condicionada das normas estatuídas em instrumento coletivo.

⁴¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro**. Revista LTR. Vol 70, n. 7, P. 793.

⁴² COUTURIER, Gérard, 1993, *apud* MARTINS, S.P., **Ob. Cit.**, P. 807.

⁴³ MARTINS, S.P., **Ob. Cit.**, P. 810.

5 DOS POSICIONAMENTOS DOUTRINÁRIOS QUE GRAVITAM SOBRE A ADOÇÃO DA ULTRATIVIDADE

Em virtude das divergências doutrinárias apontadas anteriormente, por óbvio que a alteração do verbete sumular acarretou uma cizânia no universo jurídico. De um lado, guiados pela tese da aderência limitada por revogação, encontram-se os juristas que dão respaldo à nova Súmula 277 do TST, alegando que a alteração representa um avanço na forma de resolução dos conflitos coletivos de trabalho e prestigia a Constituição Federal. Doutro, orientados pela tese da aderência limitada pelo prazo, figuram os críticos da nova súmula, que argumentam que a ultratividade das normas coletivas representa um retrocesso no processo de negociação coletiva.

Não se aprofundará, aqui, na tese da aderência irrestrita, porque seus fundamentos, quais sejam, a existência de um direito adquirido oriundo das condições conquistadas por negociação coletiva e a aplicação da regra da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT) escapam ao limite do razoável e engessam o processo de negociação coletiva. Não se pode olvidar que a regra do art. 468 da CLT aplica-se ao Direito Individual Trabalhista, mas não se estende à esfera coletiva, porquanto neste âmbito é possível a supressão de determinada garantia em negociação coletiva posterior. Sendo assim, uma determinada prerrogativa prevista em um diploma negocial configura-se apenas como uma expectativa de direito, já que poderá ser novamente transacionada em negociação coletiva futura, da qual poderá advir cláusula normativa revogadora.

A vertente contrária à novel Súmula 277 do TST elenca como principais argumentos o desestímulo à negociação coletiva, o prazo determinado de vigência dos instrumentos coletivos, a ausência de respaldo legal que viabilize a adoção da ultratividade das normas coletivas e a inexistência de precedentes hábeis à aprovação da súmula.

No que toca ao primeiro ponto, muitos juristas patrocinam a tese de que a nova súmula acabará por acarretar desestímulo à produção normativa autônoma, configurando-se como um “tiro no pé” dos acordos e das negociações coletivas⁴⁴.

De há muito, Sérgio Pinto Martins já ressaltava que a ultratividade das cláusulas traz “desestímulo à negociação coletiva, em razão de que o empregador não irá querer a integração no contrato de trabalho de algo que será permanente”⁴⁵. Na mesma toada, Eduardo Carrion na atualização da obra do insigne Valentim Carrion assim destaca:

Com a alteração da Súmula 277, a flexibilização sofre mais um revés, a negociação coletiva se tornará mais difícil, pois qualquer alteração é para sempre. As negociações coletivas sempre tiveram o intuito de resolver situações “momentâneas” que afligem o empregador e ou empregado em uma situação específica, não são para sempre, são “sob medida”.⁴⁶

Alinhando-se ao mesmo entendimento, Élisson Miessa e Henrique Correia:

Inegável que essa alteração jurisprudencial é, 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 o 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.⁴⁷

Em suma, aduzem que a alteração sumular causou um grande desfavor ao Direito Coletivo do Trabalho, na medida em que o reconhecimento da ultratividade da norma convencional vai inibir o empregador a firmar instrumentos coletivos,

⁴⁴ Termo usado por SILVA, Bruno Machado da; OLIVEIRA, Fabrício Fernandes de; COELHO, Viviane Fernandes Machado. **A nova redação da súmula n. 277 – Um ‘tiro no pé’ das negociações coletivas?** LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho

⁴⁵ MARTINS, S.P. Ob.Cit., P. 810.

⁴⁶ CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38ª Ed. São Paulo. Saraiva. 2013. P.614.

⁴⁷ MIESSA, Elison; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas e organizadas por assunto**. 3ª Ed. Salvador. Juspodivm. 2013. P. 77.

devido ao receio de que as condições ali previstas incorporem-se de forma definitiva ao patrimônio jurídico dos obreiros, inobstante os efeitos macroeconômicos que neste caso incidirão sobre a empresa, que terá que suportar um custo adicional⁴⁸.

Em contrapartida, a corrente que advoga em favor da recente redação sumular ressalta que a ultratividade valoriza o processo de negociação coletiva, dando força aos atores sociais para normatizarem a relação jurídica no caso concreto, de acordo com as condições socioeconômicas em que se encontram. Neste compasso, Brígida Della Rocca Costa preceitua:

Com a atual redação sumular, a negociação coletiva foi deveras valorada, pois em cada reunião coletiva serão tratados os assuntos da categoria de acordo com a sua realidade econômica, financeira e social, observando o tempo em que vivem as empresas e os empregados, numa total harmonia dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da Constituição Federal).⁴⁹

Com as *vênias* de praxe, ao que tudo indica a corrente crítica à súmula comete um equívoco conceitual, porquanto reputa como perpétuas as condições avançadas em negociação coletiva, o que prejudicaria os interesses empresariais. Ocorre que o Tribunal Superior do Trabalho não abraçou a tese da aderência irrestrita, mas, sim, a tese da aderência limitada por revogação. Sendo assim, nada obsta, por exemplo, que, em uma negociação posterior, seja afastada uma garantia anteriormente conquistada, trazendo-se à baila uma nova prerrogativa. Deve-se velar, no processo de negociação coletiva, pela reciprocidade de interesses das partes.

Dito de outro modo, não há que se falar em desestímulo à negociação coletiva, porque se trata de uma ultratividade condicionada à inexistência de uma norma posterior que a revogue,⁵⁰ ao contrário da ultratividade incondicionada.

Em verdade, o que se persegue com a alteração sumular é a distribuição da responsabilidade pela iniciativa da negociação coletiva, não a incorporação definitiva

⁴⁸ SANTOS, Rebecca Mazzuchelli dos. **Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho – Modulação dos efeitos em razão da nova redação**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho

⁴⁹ COSTA, Brígida Della Rocca. **A ultratividade das normas de Direito Coletivo de Trabalho – precedente normativo 120 X Súmula n. 277, ambos do TST**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.

⁵⁰ CARVALHO, Augusto César Leite; ARRUDA, Kátia Magalhães e DELGADO, Maurício Godinho. **A Súmula n. 277 e a Defesa da Constituição**. P. 2.

dos direitos autônomos. Com isto, transfere-se para o sindicato econômico a responsabilidade de buscar o diálogo com a outra parte, alterando o quadro que se verificava anteriormente, no qual os empregados encontravam-se vulneráveis, pois dependiam da disposição do sindicato econômico para negociar.

Neste sentido, Brígida Della Rocca Costa destaca “que o presente entendimento sumular veda é que os empregados, frente à inércia dos entes coletivos, tenham suas condições de trabalho alteradas pelo fato de o acordado deixar de vigorar, ferindo, outrossim, o valor social do trabalho”⁵¹.

Tal entendimento mostra-se consentâneo com a ordem constitucional, porque enaltece o valor social do trabalho (art. 1º, IV), haja vista que impede que o obreiro tenha suas condições de trabalho preteridas, sem prejuízo do princípio da livre iniciativa, porque as condições anteriores podem ser alteradas por negociação futura.

Com a ultratividade limitada por revogação, o sindicato obreiro vai iniciar a negociação coletiva no patamar anteriormente avençado, o que se mostra de todo razoável, tendo em vista que não fazia sentido que o sindicato profissional a começasse “do zero”⁵².

Neste compasso, Maíra Neiva Gomes assinala o seguinte:

Neste sentido, a negociação deve buscar trazer melhorias e somente em casos excepcionais reduzir direitos. Mas para que isso seja realmente possível é preciso uma historicidade na própria construção normativa, como lembra Costa Junior (2011). Para que se possa avançar é necessário assegurar as conquistas já realizadas.

Esse parece ser o objetivo da nova Súmula n. 277 do TST. A garantia da ultratividade das normas, até que nova negociação coletiva se realize, propicia que a negociação parta de um patamar já assegurado e não de um marco zero.⁵³

Torna-se claro que a argumentação utilitarista, no sentido de que os empregadores cessarão de negociar coletivamente, em virtude do receio de os direitos incorporarem-se ao contrato de trabalho, desvirtua o papel da negociação coletiva de trabalho, uma vez que traduz uma concepção de precarização da relação

⁵¹ COSTA, Brígida Della Rocca. **Interpretando a nova redação da súmula n. 277 do TST**. Revista LTr 008/13. P.46.

⁵² PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão das normas coletivas e a Súmula N.277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista LTr 77-02. P. 150.

⁵³ GOMES, Maíra Neiva. **Paridade de armas – A ultratividade das normas negociadas como instrumento para assegurar o equilíbrio das negociações coletivas**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho. P.22.

de trabalho⁵⁴, quando a negociação coletiva deve ser um instrumento de progressão das condições laborais.

Cumpra advertir novamente que o princípio protetivo aplica-se ao Direito Coletivo do Trabalho, embora de forma peculiar. Evidentemente, a inversão da responsabilidade pela busca da negociação coletiva configura-se como uma faceta daquele princípio norteador, tendo o condão de acarretar maior equilíbrio nas relações coletivas, resguardando os trabalhadores da inércia da empresa e reforçando a autonomia das partes envolvidas.

Em verdade, os princípios da proteção e da boa-fé têm de conduzir o processo de negociação coletiva, porque consubstanciam o dever-ser, que é a melhoria das condições laborais. Valer-se do Direito Coletivo do Trabalho para fins de precarização das condições de trabalho e maximização dos lucros é algo que deve ser repudiado pela legislação e jurisprudência.

Como segundo argumento, a corrente que se opõe à alteração do verbete sumular condiciona os efeitos jurídicos das normas autônomas ao seu prazo de duração, tendo por norte a previsão expressa nos arts. 613, II e IV, e 614, § 3º, da CLT, e, por premissa, a adequação das normas autônomas a um suposto quadro fático sócio econômico.

Nesta direção caminha Vólia Bonfim Cassar, que, arrimando-se nos dispositivos supraindicados e na teoria da aderência limitada pelo prazo, assevera:

(...) defendemos que as cláusulas normativas das convenções e dos acordos coletivos, assim como as das sentenças normativas, só integram o contrato de trabalho durante a vigência da norma. Extinta a norma, mesmo que outra não seja ajustada, as benesses podem ser suprimidas, salvo quanto ao reajuste salarial concedido, já que o salário não pode sofrer redução (art. 7º, VI, da CRFB), a menos que outra norma coletiva o faça.⁵⁵

A corrente favorável à nova súmula, por seu turno, defende a ultratividade da norma coletiva, ou seja, sua projeção para além do prazo de duração do diploma negocial. No bojo deste, há cláusulas obrigacionais e normativas, sendo que aquelas

⁵⁴ PEREIRA, Ricardo 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. P.396.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves Comentários sobre as novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**. Revista LTr 138/12. P. 713.

cessam com o termo do instrumento coletivo, enquanto as de natureza normativa ganham corpo reflexivo em relação aos contratos.⁵⁶

Como pontuado anteriormente, a pirâmide normativa na seara trabalhista é flexível, sendo construída sob a égide da norma mais favorável ao trabalhador. Destarte, poderá imperar uma norma oriunda de fonte autônoma sobre a norma estatal, disciplinando aquela, inteiramente, a relação jurídica de determinada categoria profissional.

Ora, se as cláusulas normativas que constam do diploma negocial afiguram-se como verdadeiras normas jurídicas, disciplinadoras das relações empregatícias individualizadas, faz-se mister que elas sejam encaradas como se normas jurídicas fossem e, portanto, que seus efeitos repercutam até que uma nova norma as revogue, expressa ou tacitamente.

Ou seja, se dada cláusula normativa cumpre a função de norma jurídica, enquanto comando geral e abstrato que vai disciplinar uma relação jurídica futura, deve ser reputada como tal, devendo ser alterada ou revogada por outra cláusula normativa, não pelo decurso do tempo.

Neste diapasão, o eminente Maurício Godinho Delgado assim defende a tese da aderência limitada por revogação:

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.⁵⁷

A corrente contrária à recente redação sumular alega, ainda, inexistência de precedentes na mais alta Corte Trabalhista para a aprovação de uma súmula, assim como a ausência de embasamento legal para a adoção da teoria da aderência limitada por revogação.

Quanto à ausência de precedentes, José Alberto Couto Maciel tece a seguinte crítica, em que pese reconheça a dificuldade de se unificar a jurisprudência, em virtude da legislação que disciplina os Embargos para a SDI-I:

⁵⁶ PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão das normas coletivas e a Súmula N.277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista LTr 77-02. P. 153.

⁵⁷ DELGADO, M.G., **Ob. Cit.**, P.1328

Inicialmente deve ser lembrado que as Súmulas, de acordo com o procedimento regimental do TST, exigem para a sua feitura um número mínimo de acórdãos favoráveis ao seu texto, julgados pelas Subseções, ou em número mais elevado julgados pelas Turmas, mediante relatores distintos, proferidos em sessões diversas. (...)

Ora, a Súmula, *data venia*, não pode assim ser elaborada mediante prazos fixados, por exemplo anualmente, para sua criação, alteração ou exclusão, ou mediante interesses de alterações da jurisprudência evidenciados por Ministros que, eventualmente, em determinada época do país, integrem a Corte, pois muito mais do que defensoras de teses, ou ideologias, devem as Súmulas retratar a estratificação da Corte sobre relevantes teses a serem seguidas pelos magistrados, aplicados aos jurisdicionados do Tribunal Superior do Trabalho.⁵⁸

Entretanto, outros juristas enaltecem a postura proativa da Corte Trabalhista em relação à revisão de sua jurisprudência. A uma, porque cumpre a sua função de uniformização do entendimento jurisprudencial; a duas, porque adéqua a sua cognição à realidade social. Neste sentido, Marcelo Mascaro Nascimento recorda que, outrora, era raro o Tribunal Superior do Trabalho reconhecer o anacronismo de suas compreensões, que muitas vezes eram mantidas “por inércia, ainda que sequer fossem aplicadas, mas tampouco eram formalmente revogadas ou revistas”.⁵⁹

No mesmo diapasão, acrescenta Ricardo José Macêdo de Britto Pereira:

(...) deve-se destacar que o Tribunal Superior do Trabalho desempenha função social de extrema relevância ao assegurar a unidade do Direito do Trabalho em todo país. Todos os empregados independentemente de onde se encontrarem, possuem os mesmos direitos trabalhistas (...).

O Tribunal Superior do Trabalho optou por realizar debates com a sociedade civil e outros atores para efetuar a revisão global e periódica de sua jurisprudência, antecipando-se em alguns casos ao ingresso de inúmeros recursos, no intuito de evitar os efeitos nefastos de decisões discrepantes.⁶⁰

Destarte, para tais estudiosos do Direito, a carência de precedentes não se afigura como um óbice para a revisão sumular, já que esta concretizou-se de forma dialógica e teve por fundamento precípua a atualização da jurisprudência, tornando-a mais consentânea com a realidade social.

⁵⁸ MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários às Súmulas Ns. 6, 10, 244, 277 e 369, com redação atual, conforme Resoluções Ns. 185/2012 e 186/2012 do TST**. Revista LTr 137/12. P.707.

⁵⁹ NASCIMENTO, Marcelo Costa Mascaro. **Mudanças na Jurisprudência Trabalhista**. <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI167868,51045-Mudancas+na+jurisprudencia+trabalhista>

⁶⁰ PEREIRA, Ricardo 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. P.396/397.

No que concerne à ausência de embasamento legal que permitisse a alteração da súmula, a vertente oposta à alteração sustenta que, por ter revigorado a disciplina da revogada Lei 8.542/92, como destacado no capítulo anterior, o Tribunal Superior do Trabalho teria infringido o princípio da separação dos poderes.

Todavia, para a corrente que respalda a nova súmula, a previsão normativa que consagra a ultratividade condicionada mostra-se patente. Isto porque o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, cuja redação foi acrescida pela EC 45, de 31 de dezembro de 2004, determina que o Judiciário, diante de dissídio coletivo, deve respeitar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Tal disposição evidencia que a ultratividade das normas coletivas encontra-se presente desde a publicação da mencionada Emenda Constitucional, servindo de fundamento ao novo verbete sumular.

Acerca do texto acrescido ao art. 114 da Carta Magna pela Emenda Constitucional 45, Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho assim se manifestam:

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 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 coletivas pactuadas no exercício da autonomia coletiva da vontade.⁶¹

Já no que tange ao princípio da tripartição dos poderes, deve-se ter em vista que, hodiernamente, este se apresenta de maneira dinâmica, com fincas em um sistema de freios e contrapesos, ao contrário da fórmula rígida e incomunicável dos tempos de Montesquieu.

Com efeito, os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário desempenham funções típicas e atípicas, não persistindo qualquer impedimento para que o Judiciário conclua que um dispositivo legal revogado goza de eficácia, quando seu fundamento possuir previsão constitucional. No caso em apreço, malgrado a revogação da ultratividade das normas coletivas consignada no parágrafo primeiro do art. 1º da Lei 8.542/92, o TST confirmou que a aptidão da norma coletiva para incorporar-se ao contrato individual de trabalho decorre de um comando

⁶¹ PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão das normas coletivas e a Súmula N.277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista LTr 77-02. P. 151.

constitucional (art. 114, § 2º, da CF), o que faz prescindir de qualquer outro fundamento legal.⁶²

Para a referida vertente, portanto, inexistente ofensa ao princípio da tripartição dos poderes em virtude da função interpretativa do tribunal, que teve por alicerce disposição constitucional expressa. Ademais, no que tange à previsão legal, o germe da ultratividade encontra-se presente no art. 114, § 2º, da Carta Magna, preceito este que se sobrepõe a qualquer lei.

⁶² SALLES, Flávio Bellini de Oliveira; MAGALHÃES, Abby Liharco. **Considerações acerca da Súmula N. 277 do TST – Compatibilidade com a tripartição de poderes e com o princípio protetivo**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho. P.13.

6 CONCLUSÃO

Percebe-se, diante de todo o exposto, que a divergência doutrinária acerca do tema é candente, sobrando argumentos para ambos os lados que divergem acerca da efetividade da novel Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, filiamo-nos à corrente doutrinária que respalda a alteração promovida pela mais alta Corte Trabalhista, a qual consagra a tese da aderência limitada por revogação, reconhecendo a ultratividade condicionada das cláusulas negociais, porquanto tal entendimento guarda uma maior sintonia com a principiologia trabalhista e valoriza sobremaneira o processo de negociação coletiva.

Insta sublinhar que não paira qualquer vício formal na aprovação da nova súmula, tendo em vista que esta arrimou-se em expresso dispositivo constitucional (114, § 2º), que reconhece o caráter da ultratividade das normas coletivas, bem como derivou de um processo dialógico de atualização, visando a adequar sua cognição à realidade social e cumprindo sua atribuição de unificar a jurisprudência trabalhista.

Urge reiterar que, enquanto fontes autônomas normativas, as cláusulas coletivas devem ser encaradas como efetivas normas jurídicas, vez que são comandos gerais e abstratos que têm o condão de disciplinar uma relação jurídica e, portanto, somente podem ser revogadas por diplomas de mesma hierarquia normativa, que serão aprovados mediante um novo processo negocial.

A adoção da teoria da aderência por revogação tende a enaltecer a negociação coletiva, na medida em que promove um maior equilíbrio entre os entes coletivos, o que tende a fortalecer a autonomia sindical. Isto porque a ultratividade do diploma negocial resguarda o trabalhador da inércia da empresa empregadora, que passa a ter a responsabilidade de buscar a nova negociação coletiva. Não obstante, tendo por norte a finalidade precípua do Direito Coletivo do Trabalho, qual seja a progressão das condições de trabalho, assegura-se ao sindicato obreiro, para iniciar a negociação, o patamar avençado na negociação anterior, evitando-se partir do marco zero.

Noutros termos, a negociação coletiva deve ser encarada como um instrumento para se elevar a condição social da categoria profissional, uma vez que o marco teleológico do Direito Coletivo do Trabalho é a melhoria das condições de

emprego (art. 7º, *caput*, da CF), devendo ser excepcional a sua utilização para redução de direitos. Mesmo nesta hipótese, o diploma negocial deve ser engendrado com fulcro no viés objetivo do princípio da proteção, ou seja, sendo o fato gerador uma dificuldade financeira sofrida pela empresa empregadora, deve-se exigir, em contrapartida, alguma prerrogativa para os empregados quando findar o momento turbulento.

Salta aos olhos que a corrente contrária à nova redação sumular equivoca-se ao considerar que os empregadores vão se furtar a negociar, em virtude do receio de que as condições integrem definitivamente o contrato de trabalho, porquanto tal raciocínio não corresponde à ultratividade preconizada pela súmula, que é condicionada a inexistência de uma nova norma coletiva revogadora. Não obstante, o receio de incorporação das vantagens se traduz em uma concepção de precarização das condições laborais, razão pela qual deve ser afastado.

Destarte, entendemos como adequada e corajosa a postura dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, ao aprovarem a nova redação da Súmula nº 277, uma vez que a tese da aderência limitada por revogação consagra o valor social do trabalho (art. 7º, IV, da CF) e promove a autonomia sindical, mediante a valorização do equilíbrio entre os atores sociais, e, como consequência, avigora a negociação coletiva.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo. LTr, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38ª Ed. São Paulo. Saraiva. 2013.

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

CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves Comentários sobre as novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**. Revista LTr 138/12.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo. LTr, 1980.

COSTA, Brígida Della Rocca. **A ultratividade das normas de Direito Coletivo de Trabalho – precedente normativo 120 X Súmula n. 277, ambos do TST**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.

COSTA, Brígida Della Rocca. **Interpretando a nova redação da súmula n. 277 do TST**. Revista LTr 008/13.

COUTURIER, Gérard. **Droit du travail t.2 relations Coll.** Presses Universitaires France. 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo. LTr, 2011.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**. 7ª Ed. São Paulo. Atlas, 2013.

GOMES, Maíra Neiva. **Paridade de armas – A ultratividade das normas negociadas como instrumento para assegurar o equilíbrio das negociações coletivas**. LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo. LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro**. Revista LTR. Vol 70, n. 7.

MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários às Súmulas Ns. 6, 10, 244, 277 e 369, com redação atual, conforme Resoluções Ns. 185/2012 e 186/2012 do TST**. Revista LTr 137/12.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – Volume III – Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. LTr, 1993.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Súmula N. 277, do Tribunal Superior do Trabalho – Ultratividade e Modulação – Princípio da Segurança Jurídica**. Revista LTr 003/13.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo. Atlas, 2007.

MAZZONI, Giuliano. **Manuale Di Diritto Del Lavoro - Vol.1.** Bolonha. Giuffré,1977.

MIESSA, Elison; CORREIA, Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas e organizadas por assunto.** 3ª Ed. Salvador. Juspodivm. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 2ªEd. São Paulo. LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. **Direito Sindical.** 2ª Ed. São Paulo. Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Marcelo Costa Mascaro. **Mudanças na Jurisprudência Trabalhista.** [http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI167868,51045-Mudancas+na+jurisprudencia+trabalhista.](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI167868,51045-Mudancas+na+jurisprudencia+trabalhista)

PEREIRA, Ricardo 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.

PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão das normas coletivas e a Súmula N. 277 do Tribunal Superior do Trabalho.** Revista LTr 77-02.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo. LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical.** 2ª Ed. Rio de Janeiro. Forense, 1998.

SALLES, Flávio Bellini de Oliveira; MAGALHÃES, Abby Liharco. **Considerações acerca da Súmula N. 277 do TST – Compatibilidade com a tripartição de poderes e com o princípio protetivo.** LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.

SANTOS, Rebecca Mazzuchelli dos. **Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho – Modulação dos efeitos em razão da nova redação.** LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.

SILVA, Bruno Machado da; OLIVEIRA, Fabrício Fernandes de; COELHO, Viviane Fernandes Machado. **A nova redação da súmula n. 277 – Um ‘tiro no pé’ das negociações coletivas?** LTr. 53º Congresso de Direito do Trabalho.