

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

**COMENTÁRIOS À SÚMULA Nº 277 DO TST – A ULTRATIVIDADE
DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS OU CONVENÇÕES
COLETIVAS DE TRABALHO**

BRUNO TAUIL PIVATTO

ORIENTADOR: PROF. DR. JAIR APARECIDO CARDOSO

Ribeirão Preto

2014

BRUNO TAUIL PIVATTO

**COMENTÁRIOS À SÚMULA Nº 277 DO TST – A ULTRATIVIDADE DAS
CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Privado e de Processo Civil da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador:

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Ribeirão Preto

2014

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

PIVATTO, Bruno Tauil

Comentários à súmula nº 277 do TST – A ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Ribeirão Preto, 2014.

109 p.; 30 cm.

Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

Orientador: Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso.

1. Ultratividade. 2. Súmula n. 277. 3. Cláusulas normativas.

Nome: PIVATTO, Bruno Tauil

Título: Comentários à súmula nº 277 do TST – A ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Privado e de Processo Civil da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof^(a). Dr^(a). _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Aos meus pais, Gislaine e José Roberto, e ao meu irmão, Felipe, que são a minha estrutura e a razão do meu viver.

Aos meus avós paternos e maternos.

Às minhas tias, Iraci e Nilza, por cuidarem de mim como a um filho.

À toda a família Tauil, por alegrarem os meus dias e pelo amor fornecido.

Aos amigos de infância e aos amigos de faculdade.

A todos os demais que cruzaram o meu caminho e contribuíram/contribuem para o meu crescimento, pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Gislaine Tauil Pivatto e José Roberto Pivatto, pelo esforço imensurável que fizeram e apoio irrestrito que me deram para que eu pudesse alcançar este objetivo; por servirem como modelo de inspiração e caráter, em qualquer momento; e pela vida maravilhosa que me proporcionam.

Ao meu irmão e melhor amigo, Felipe Tauil Pivatto, por torcer e estar sempre ao meu lado, incondicionalmente. À minha cunhada, Juliana Salgueiro Marcon, pela ajuda e prestimosa consideração.

À minha namorada, Júlia Cavalhieri Muciacito, por todo o carinho e apoio que me deu durante a execução deste trabalho, bem como pela paciência e compreensão para com as minhas obrigações, e por me fazer sorrir.

Aos meus amigos, por todos os aprendizados e experiências que me oferecem e pela valiosa amizade que me contemplam. Sem prejuízo dos demais, a que tenho grande carinho, não poderia deixar de destacar meus companheiros de lar, Társis Galvão dos Santos Miranda e Afonso Fratti Penna Rísoli.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso, pela paciência, solicitude e pelos conselhos na formulação deste trabalho.

Ao Dr. Henrique Correia, pela ajuda na escolha do tema e pelo incentivo a prosseguir na área trabalhista.

Aos meus atuais chefes da Procuradoria Geral da USP, Dr. Boanerges Flores da Fonseca Neto, Dr. Mario Henrique Dutra Nunes, Dr. João Marcos Vanzella de Jesus e Dr. Eduardo de Paiva Tangerina, pelos ensinamentos transmitidos e pelas dúvidas sanadas.

Por fim, em especial, à Dra. Gislaine Tauil Pivatto - a melhor advogada que conheço -, por fazer eu me apaixonar cada dia mais pelo Direito.

Espero que gostem.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise profunda sobre a súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, cuja redação foi alterada em setembro de 2012, passando a constar em seu texto disposições sobre a ultratividade condicionada à revogação das cláusulas normativas decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho; isto é, segundo o entendimento esposado nesta súmula, deverá haver a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho até que nova negociação coletiva de trabalho as modifique ou suprima. Ocorre que o entendimento da nova redação da súmula em apreço é diametralmente oposto ao entendimento constante em sua redação anterior e, dada a contrariedade de considerações e a forma como foi editado, causou grande polêmica e tem sido alvo de inúmeras discussões na práxis forense. Desta forma, busca-se contribuir para a discussão do tema, por meio de análise, principalmente, das normas, da jurisprudência e da doutrina atinentes ao assunto, tentando fazer uma exposição e opinião crítica, finalizando com a concordância ou não em face da alteração da redação da súmula nº 277 do TST.

Palavras-chave: 1. Ultratividade. 2. Súmula n. 277. 3. Cláusulas normativas.

ABSTRACT

The present project aims to make a deep analysis on the summary No. 277 of the Superior Labor Court whose text was changed in September 2012 showing provisions about the adherence conditioned to the revocation of normative clauses under agreements or collective labor agreements, in other words, the incorporation of normative clauses to individual employment contracts until a new collective bargaining modify or delete it. Understanding the new text of the summary in question is diametrically opposed to the understanding stated in his previous writing, reason that caused great controversy and has been the subject of numerous discussions in forensic practice. On this way, this project seeks to contribute to the discussion of the subject through analysis, especially normative clauses, case law and doctrine related to the subject, trying to do an exhibition and critical opinion, ending with the agreement or not in the face of the TST 227 summary's changes.

Keywords: 1. Adherence. 2. Summary. 3. Normative clauses.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO...	21
1.1. Introdução	21
1.2. Evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho.....	21
1.3. Organização sindical	25
1.3.1. Sindicatos	25
1.3.2. Federações e Confederações	28
1.3.3. Centrais Sindicais	30
1.4. Negociação coletiva	31
1.4.1. A negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho.....	34
1.4.2. Convenção coletiva de trabalho	36
1.4.3. Acordo coletivo de trabalho	36
1.4.4. Características da negociação coletiva	37
2. A SÚMULA Nº 277 DO TST E AS ALTERAÇÕES DE SUA REDAÇÃO.....	41
2.1. Redações anteriores da súmula nº 277 do TST	41
2.1.1. Redação original	41
2.1.2. Alteração da redação original em novembro de 2009	44
2.2. A atual redação da súmula nº 277 do TST	47
2.2.1. A alteração da redação da súmula e a ausência de precedentes.....	49
2.2.2. A exclusão das sentenças normativas na nova redação da súmula nº 277 do TST.....	58

2.2.3. Modificação das cláusulas normativas de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho por intermédio de sentença normativa.....	60
2.2.4. A validade material da súmula nº 277 do TST – Discussão sobre eventual conflito com a CLT. Inaplicabilidade do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal.....	63
2.2.4.1. Súmulas.....	63
2.2.4.2. A incompatibilidade da súmula nº 277 do TST com os artigos da CLT.....	66
2.2.4.3. A inaplicabilidade do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal.....	68
2.3. Análise sobre a retroatividade da nova redação da súmula nº 277 do TST.....	69
3. A INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS COLETIVOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO	77
3.1. O princípio da ultratividade das normas coletivas de trabalho.....	78
3.1.1. Conceito.....	78
3.1.2. Correntes.....	79
3.1.3. A corrente adotada pela súmula nº 277 do TST.....	83
3.1.4. O princípio da ultratividade das normas coletivas em outros países.....	88
4. EFEITOS DA SÚMULA Nº 277 DO TST NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	93
4.1. A finalidade da negociação coletiva.....	93
4.2. A possível estagnação dos direitos convencionados em negociação coletiva.....	94
4.2.1. Discussão sobre o estímulo ou desestímulo à negociação coletiva.....	94
4.2.2. Dificuldade de conseguir novos direitos ou a majoração dos direitos convencionados em negociações coletivas anteriores.....	96

4.3. Discussão sobre a extensão das cláusulas normativas a trabalhadores que celebraram o contrato de trabalho após o prazo de vigência do instrumento coletivo que as determinou.....	97
4.3.1. Possibilidade de grande disparidade de remuneração entre empregados de uma mesma empresa.....	98
4.3.2. A pluralidade de interesses a serem defendidos pelos sindicatos da categoria profissional.....	98
4.4. Discussão acerca da equiparação salarial – Possibilidade de obsolescência do instituto.....	99
5. CONCLUSÃO	101
6. REFERÊNCIAS	105

INTRODUÇÃO

O presente trabalho destina-se a discorrer e analisar os diversos aspectos e pontos referentes à sumula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja redação foi alterada na sessão do Tribunal Pleno em 14.09.2012, constante na Resolução TST nº 185/2012, a fim de observar as suas características e dispor sobre os seus efeitos nas relações de trabalho, formulando uma visão crítica a favor ou contra a atual redação.

A sua revisão foi marcada por grande polêmica, tendo sido bastante criticada, em especial pela forma como foi realizada. Não somente, o assunto toma importância em virtude das diversas consequências que derivam da alteração da súmula em comento, destacando-se a repercussão nos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores atingidos por acordos e convenções coletivas de trabalho e as consequências para o Direito Coletivo do Trabalho.

O anseio, portanto, é estudar as características e analisar os aspectos da súmula em apreço, tanto pelo aspecto formal quanto material, bem como observar os efeitos que a alteração desta vem gerando e se essa alteração pode repercutir negativamente aos empregados e/ou aos empregadores, desequilibrando a justa relação de trabalho que o Direito do Trabalho tenta fazer vigorar.

Para tanto, observar-se-á, especialmente, as normas atinentes ao assunto, os princípios gerais do Direito brasileiro, os princípios específicos de Direito Coletivo do Trabalho, a doutrina e os precedentes judiciais, sem prejuízo de demais instrumentos que auxiliem na formulação de um trabalho claro e preciso sobre o tema.

Buscar-se-á, ademais, fazer toda a exposição de forma que até mesmo aqueles que não sejam versados na ciência do Direito possam compreender o que aqui está sendo discutido, conferindo-lhes noções para que possam formar a sua própria opinião sobre o assunto.

CAPÍTULO 1

1. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1.1. Introdução

O Direito Coletivo do Trabalho tem por escopo, essencialmente, a atuação nas relações laborais, determinando as condições que possam satisfazer os interesses do trabalhador como ente integrante de uma categoria, buscando agregar ao seu contrato individual de trabalho a vontade de ambas as partes envolvidas na relação de trabalho.

Preliminarmente, é de suma importância conhecer os agentes e os instrumentos de Direito Coletivo do Trabalho, com a intenção de entender os seus conceitos e significados para que seja possível um entendimento indubitável sobre o assunto específico quando posteriormente tratado. As noções básicas devem ser compreendidas com clareza, evitando que confusões ou enganos sejam cometidos na hora de estudarmos a fundo o tema em pretensão.

Para tanto, vale observar a legislação brasileira, em específico a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que versa sobre os agentes e instrumentos de direito coletivo, e a doutrina, que complementa os conceitos deixados vagos pelas normas e, em algumas ocasiões, apresenta a exegese da literalidade da norma.

1.2. Evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho

A origem do Direito Coletivo do Trabalho mundial remonta à época liberal, apesar de já haver indícios na Antiguidade Clássica e na Idade Média, em que existiam grupos sociais

congregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, quais sejam, os colégios romanos e as corporações de ofício.

A despeito de serem congregações relacionadas à similitude de profissão, não podem ser equiparados aos sindicatos, ante a diversidade de seus fins, que não correspondiam às noções atuais de direito coletivo: os colégios romanos eram sociedades de socorro mútuo, com acentuado caráter religioso; e as corporações de ofício, agremiações que buscavam o monopólio da profissão. Vale observar que todas essas formas de associações foram reprimidas.

Nos dizeres da renomada autora Alice Monteiro de Barros:

A pretexto de que todas as associações implicavam perturbação às relações entre os indivíduos e entre estes e o Estado, o liberalismo proibiu as uniões com espírito de classe ou proteção mútua. Foram elas consideradas crime pelo Código Penal francês de 1819 (Código de Napoleão). Tem-se, portanto, a *fase de proibição* do Direito Sindical, iniciada com a Lei Chapelier. Em seguida, há uma *fase de tolerância*, quando esse delito é suprimido, seguindo-se a *fase de reconhecimento* do direito de associação, admitido na Inglaterra, em 1824, e concretizado nas *Trade Unions*, fundadas em 1833, por *Robert Owen*, passando por várias vicissitudes. A exemplo da Inglaterra, a Lei francesa Waldeck Rousseau, de 21 de março de 1884, reconhece a liberdade de associação sindical, e, a partir daí outros países seguem-lhes o exemplo.¹

Após o reconhecimento da liberdade de associação sindical por intermédio de lei ordinária, a matéria passou a ser inserida nos textos constitucionais, constando nos maiores diplomas normativos mundiais, como as Constituições Federais, o Tratado de Versalhes, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais (1948), a Convenção Européia de Direitos Humanos (1950). Destaca-se, outrossim, em 1944, na 26ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o reconhecimento efetivo do direito às organizações coletivas, havendo, posteriormente, muitas outras Conferências consolidando sobre o assunto no cenário mundial.

No Brasil, o movimento sindical foi surgindo de forma mais lenta, em virtude, especialmente, de sua demora na industrialização frente à economia agrícola e dos resquícios deixados pela abolição tardia da escravidão. As primeiras leis sindicais destinaram-se aos trabalhadores rurais, e algumas reivindicações por melhores condições de trabalho surgiram.

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo : LTr, 2012. p. 961.

A criação dos primeiros sindicatos ocorreu em 1903 (mil novecentos e três), ligados à agricultura e à pecuária. Já o primeiro sindicato urbano surgiu em 1907 (mil novecentos e sete), reconhecido pelo Decreto nº 1.637/1907.

O movimento sindical ganhou mais força a partir de 1930 (mil novecentos e trinta), com o governo de Getúlio Vargas, mediante a promulgação da CLT e de alguns decretos que versavam sobre Direito Sindical. Dentre eles, o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 (mil novecentos e trinta e um), conhecido como “Lei dos Sindicatos”, que estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores, dispôs sobre a necessidade de reconhecimento do Ministério do Trabalho para a aquisição da personalidade jurídica e instituiu o sindicato único para cada profissão da mesma região, e o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, que instituiu a convenção coletiva de trabalho.

No plano constitucional brasileiro, a Constituição de 1824 não fez menção aos institutos do Direito Coletivo, não obstante tenha versado sobre a liberdade de trabalho e abolido as corporações de ofício. Na Constituição de 1891, igualmente, não houve dispositivo sobre Direito Coletivo, havendo, apenas, a liberdade de associação assegurada. Na Constituição de 1934, marcada pela influência de decretos anteriores versando sobre o assunto, houve a garantia da pluralidade sindical e da autonomia dos sindicatos, reconhecendo a existência das convenções coletivas de trabalho. Na Constituição de 1937, a pluralidade foi substituída pelo sindicato único, sendo a investidura sindical conferida à associação mais representativa e havendo a previsão da contribuição sindical. Já a Constituição de 1946, influenciada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, retomou as diretrizes da Constituição de 1934, assegurando a liberdade de associação profissional, a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas pelo poder público, além do reconhecimento do direito de greve, o qual era expressamente proibido, juntamente com o *lockout*, pela Constituição de 1937. Na Constituição de 1967, no período de ditadura militar, os direitos conferidos pela Constituição anterior foram mantidos, tendo havido alguns acréscimos, como a arrecadação de contribuições para o custeio das atividades dos órgãos sindicais e voto obrigatório nas eleições sindicais. Por fim, a Constituição Federal (CF) de 1988, em seu art. 5º, XVII, assegurou a liberdade de associação, excetuando apenas a de caráter paramilitar. O servidor público civil, inclusive, passou a ter direito à livre associação sindical, nos termos do art. 37, VI, CF.

A Constituição Federal da República de 1988 dispôs, no art. 8º, sobre a liberdade de associação profissional sem a interferência do Estado (inciso I), bem como sobre o princípio da unicidade (inciso II), a representatividade do sindicato (inciso III) e demais previsões:

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

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

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

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

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

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

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

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

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

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

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

1.3. Organização sindical

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

Reitera-se, por oportuno, o art. 8º, II, CF, que versa sobre o princípio da unicidade sindical, isto é, a existência de uma única organização sindical da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, sendo vedada a existência de outra:

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

(...)

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

(...)

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

1.3.1. Sindicatos

Os sindicatos são “entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores, *“lato sensu”*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”². São associações de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. São dotados, por exprimir os interesses de particulares, de personalidade jurídica de direito privado.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo : LTr, 2012. p. 1345

O art. 511, CLT, *caput*, apresenta uma noção esclarecedora sobre o conceito de sindicato:

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

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

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

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

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

A associação em sindicatos no Brasil, nos ditames do art. 511, CLT, é realizada pelo sistema de categorias, isto é, reúnem-se de acordo com algum critério específico decorrente da relação de trabalho.

Depreende-se do §1º do art. 511, CLT, a existência da *categoria econômica*, configurada pela associação por interesses econômicos de atividades idênticas, similares ou conexas, representando a categoria dos empregadores, que agem com o intento de obter o lucro.

A *categoria profissional*, expressa no §2º do supracitado artigo, representa a associação em decorrência de atividades econômicas idênticas, similares ou conexas, representando a categoria dos empregados, que buscam melhores condições sociais e de trabalho.

Por fim, a *categoria profissional diferenciada* é composta por profissionais que têm sua atuação regida por estatuto profissional próprio ou por aqueles que têm uma relação de trabalho diferente das dos demais.

Já os artigos 513 e 514, CLT, apresentam, respectivamente, as prerrogativas e os deveres do sindicato:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de :

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais.

Ademais, há uma série de requisitos para a criação de um sindicato, as quais encontram-se expressas na CLT e garantem a representatividade sindical da categoria de forma correta e idônea, respeitando o princípio da unicidade sindical, já tratado anteriormente.

1.3.2. Federações e Confederações

As federações e as confederações são chamadas de “associações sindicais de grau superior” pelo art. 533, CLT, e são criadas em decorrência da união de sindicatos de mesma categoria.

As federações são associações compostas por, no mínimo, 05 (cinco) sindicatos da mesma categoria, nos termos do art. 534, *caput*, CLT, abaixo. O seu objetivo primordial é coordenar interesses comuns e reunir os sindicatos.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Já as confederações são associações compostas por, no mínimo, 03 (três) federações de mesma categoria, conforme o art. 535, *caput*, CLT, abaixo. O seu objetivo principal é coordenar as federações e sindicatos do seu setor.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional

dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Ambos, federação e confederação, em situações especiais, podem assumir a negociação coletiva, como nos casos em que a categoria não é organizada em sindicatos, nos termos dos artigos 611, § 2º, e 857, parágrafo único, CLT, ou, então, quando o sindicato da categoria se negar a levar adiante acordo coletivo de trabalho realizado pelos empregados da empresa, nos termos do art. 617, § 1º, CLT.

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.

(...)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação,

para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

(....)

Portanto, verifica-se a importância das federações e confederações em atender aos interesses da categoria quando não houver sindicato na base territorial ou quando este se negar a celebrar a negociação coletiva.

1.3.3. Centrais Sindicais

As centrais sindicais são órgãos de cúpula que existem desde a década de 1980 (mil novecentos e oitenta) e tiveram seu reconhecimento formal/jurídico em 2008 (dois mil e oito), por intermédio da lei nº 11.648/08.

Elucida Renato Saraiva:

A partir da Lei 11.648/08, as Centrais Sindicais foram reconhecidas formalmente como entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores, dotadas doravante de personalidade sindical, e participando, inclusive, do rateio da contribuição sindical arrecadada dos trabalhadores, no percentual de 10% (dez por cento)³

São, portanto, entidades abrangentes que não representam um grupo ou uma categoria específica, mas perfazem uma representação geral dos trabalhadores em âmbito nacional, liderando e traçando parâmetros para a atuação sindical. Suas funções são coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços em que estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Insta observar que, embora tenham sido dotadas de representatividade sindical, a lei não lhes conferiu poder para celebrar negociação coletiva. Para que isso seja possível,

³ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método, 2013. p. 387.

segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, é necessário que o artigo 8º da Constituição Federal seja alterado, inserindo as centrais sindicais como um ente sindical⁴.

1.4. Negociação coletiva

A negociação coletiva se mostra o mais eficiente método de solução de conflitos existente no Direito Coletivo do Trabalho, em especial pelo fato de envolver a participação direta dos indivíduos, por ação de seus representantes (autocomposição). Sua importância, *per se*, é demonstrada pela sua atuação histórica, em que a negociação coletiva no cenário das relações laborais influenciou fortemente a estruturação mais democrática do conjunto social.

Ela é dividida, no Brasil, em dois instrumentos, que consomem o sucesso da dinâmica negocial: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Tais instrumentos apresentam cláusulas que podem ser classificadas em normativas e obrigacionais.

As cláusulas normativas são aquelas que fixam condições genéricas de trabalho para os membros da categoria, gerando reflexos nos contratos individuais de emprego. Já as cláusulas obrigacionais fixam direitos e deveres entre os próprios pactuantes, criando obrigações entre eles.

Amauri Mascaro Nascimento alega que a legislação brasileira não prevê cláusulas obrigacionais, em razão da expressão do artigo 611 da CLT⁵, que dispõe, unicamente, sobre estipulação de “condições de trabalho”, as quais têm caráter normativo. Todavia, para o saudoso autor, isso não significa que sejam vedadas pelo ordenamento jurídico⁶.

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro : Forense, 2013. p. 1290.

⁵ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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.

§ 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.

(...) **(grifo nosso)**

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo : LTr, 2012. p. 470-471.

Sobre essa disposição, a despeito do artigo 611 da CLT mencionar exclusivamente “condições de trabalho”, entendemos que o artigo 613, VII, da CLT⁷, supre essa omissão, prevendo, portanto, o ordenamento jurídico brasileiro cláusulas obrigacionais.

Leciona Sergio Pinto Martins:

As cláusulas das normas coletivas podem ser divididas em: (a) obrigacionais; (b) normativas.

O conteúdo obrigacional é constituído das cláusulas que tratam de matérias que compreendem os sindicatos pactuantes. Versa o conteúdo normativo sobre matéria que atinge os representados, pelos sindicatos e que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho. São as condições de trabalho a serem observadas aos trabalhadores.

Conforme Hueck e Nipperdey (1963:301-302) “a parte normativa é a soma das regras que determinam e afetam diretamente, de acordo com a vontade dos convenientes, o conteúdo, a celebração e extinção de relações privadas de trabalho dependente, assim como regulam questões da empresa, de sua organização social, questões que têm por objeto instituições conjuntas das partes do convênio”.

Constituem parcelas obrigacionais do convênio coletivo as disposições criadoras de direitos e deveres laborais entre as partes. A regulação das relações jurídicas normativas só pode resultar em estatuir deveres e direitos correspondentes aos estipulantes do convênio coletivo (Hueck e Nipperdey, 1963:315).⁸

A autora Vólia Bomfim Cassar, ainda, apresenta mais uma espécie de cláusula: as cláusulas de garantia, que são aquelas que se destinam a regular o próprio instrumento coletivo.

A existência da negociação coletiva, além da previsão na CLT, decorre de norma constitucional, mais especificamente, o art. 7º, XXVI, CF, que dá vasta importância a este instrumento de solução de conflitos:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁷ Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

(...)

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

(...)

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 863.

(...)

Sobre a importância da negociação coletiva, esclarece Pedro Paulo Teixeira Manus:

Mas, além disso, outra questão bem mais relevante ressalta a respeito da leitura de todo o art. 7º da Constituição. Trata-se da importância extraordinária que o legislador dá à negociação coletiva. Não se trata de mero reconhecimento formal à negociação direta entre empregados e empregadores, como outrora ocorria, mas sim de assegurar, de fato e de direito, a solução direta dos conflitos do trabalho, permitindo até transação relativa a direitos essenciais do trabalhador, desde que por meio de negociação coletiva. A propósito, lembremos os incisos VI, XIII e XIV desse mesmo art. 7º, que se referem à irredutibilidade salarial, à duração diária e semanal do trabalho e à jornada de revezamento, respectivamente, e que permitem alterações do ali estabelecido via negociação coletiva.⁹

Nesse mesmo sentido, a jurisprudência tem apoiado a celebração de negociação coletiva, até mesmo, excepcionalmente, em casos em que esta resulte em flexibilização de normas trabalhistas.

Nos dizeres do renomado jurista Amauri Mascaro Nascimento:

A ampliação da negociação coletiva é um fato. Basta ver a modalização jurisprudencial que dá validade aos acordos coletivos para diversos fins, dentre os quais a compensação de horas, os planos de participação nos lucros ou resultados da empresa, as jornadas de trabalho, em casos excepcionais e justificáveis, em limites que superam os estabelecidos pela lei, como as jornadas de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso ou, até mesmo, de 24 horas de trabalho com 36 de descanso, a exigência da comprovação do esgotamento da negociação coletiva para que um Sindicato possa propor dissídio coletivo nos Tribunais do Trabalho, a redução dos intervalos de jornadas de trabalho, em casos nos quais a atividade econômica justifique, para duração de meia hora apesar do limite mínimo de uma hora fixado pela lei e a compensação de horas em atividade insalubre.¹⁰

E complementa:

O dirigismo contratual substituiu a autonomia individual nas relações de trabalho. As leis restringiram a liberdade de contratar, na defesa do trabalhador. O direito de associação possibilitou a criação dos sindicatos. E a negociação coletiva permitiu a reivindicação de melhores condições de trabalho. A contratação coletiva supriu a

⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 283.

¹⁰ NASCIMENTO, op. cit., p. 378.

insuficiência do contrato individual de trabalho. O trabalhador, sozinho, nem sempre tem condições de negociar com o empregador. Surgiu a negociação coletiva, solidificando-se com a afirmação dos sindicatos e como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho.¹¹

Todavia, cabe ressaltar a obrigatoriedade de presença dos sindicatos para poder celebrá-la, prevista pela Constituição Federal exigiu, no art. 8º, VI:

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

(...)

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

(...)

Sobre este inciso, Alice Monteiro de Barros, entretanto, apresenta uma ressalva:

Apesar de o citado inciso VI do art. 8º fazer alusão a sindicatos, no plural, vem-se entendendo que a participação obrigatória nas negociações refere-se ao sindicato profissional e é uma decorrência do princípio da tutela, que só se aplica ao empregado. Daí se infere que o sindicato patronal não necessita de participação obrigatória na negociação, mesmo porque na celebração do acordo coletivo (entre empregados e empresas), com eficácia interpartes, prescinde-se da presença do sindicato patronal. A se exigir a presença desse sindicato, os acordos coletivos se inviabilizariam, e, como é sabido, a Constituição da República os manteve (art. 7º, XXVI).¹²

Há, portanto, coadunando-se ao entendimento da autora acima citada, em rigor, um contrassenso na Constituição Federal quanto aos acordos coletivos de trabalho. Porém, sem prejuízo, já é pacífico na doutrina e na jurisprudência brasileira que o art. 8º, VI, CF, não se referiu aos sindicatos de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira.

1.4.1. A negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho

A fonte é o meio que dá origem ao direito, servindo como fundamento para que determinada conduta do indivíduo possa ser ligada a um comando normativo. No Direito do

¹¹ Ibidem. p. 400.

¹² BARROS, op. cit., p. 989.

Trabalho, em especial, denota grande importância, uma vez que sofre grande influência do contexto social em que são criadas e, também, dada a especialidade desse ramo jurídico, torna possível a sua autonomia.

A doutrina trabalhista apresenta várias classificações para as fontes. Entretanto, a mais comum é a divisão das fontes em *fontes materiais* e *fontes formais*. As *fontes materiais*, também conhecidas como “reais ou primárias”, são os fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador na elaboração das leis, isto é, fatores externos que influenciam diretamente o surgimento ou a modificação destas.

Já as *fontes formais* são a exteriorização das normas jurídicas, isto é, a manifestação do direito de forma regulamentada. As *fontes formais* podem ser elaboradas pelo Estado ou pelos próprios destinatários da norma, sem a participação do Estado. Para tanto, são divididas em *fontes formais heterônomas* e *fontes formais autônomas*. Nas primeiras, não há a participação direta dos destinatários, derivam de origem estatal. Já nas segundas, quem as confecciona são as partes diretamente envolvidas e interessadas pela norma. Como exemplos desta, temos, no Direito do Trabalho, entre outras, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho.

Vólia Bomfim Cassar enxerga a negociação coletiva “como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material”¹³. De fato, é possível que a negociação coletiva seja fonte de produção de regulamentação jurídica. Entretanto, parece-nos que a negociação coletiva é utilizada, no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, principalmente, como instrumento de transação das partes, gerando direitos e obrigações para ambas decorrentes da própria vontade.

Assim sendo, capaz de criar e tornar exigíveis direitos, dentre outras características, resta provada a grande importância da negociação coletiva e o poder que ela detém de interferir nas relações de trabalho e, conseqüentemente, nas relações sociais.

¹³ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, 2013. p. 1234.

1.4.2. Convenção coletiva de trabalho

A convenção coletiva de trabalho (CCT) é o instrumento normativo decorrente da negociação coletiva firmada entre sindicatos, estando de um lado o sindicato representativo dos trabalhadores (categoria profissional) e, de outro, o sindicato representativo dos empregadores (categoria econômica). Tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial dos respectivos sindicatos. O resultado dessa espécie de negociação gera efeitos nas relações individuais de todos os trabalhadores enquadrados nessa categoria. O art. 611, *caput*, CLT, traz uma definição precisa:

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.

(...)

Isto é, embora seja de origem privada, decorrente da autonomia das partes, a convenção coletiva de trabalho cria regras jurídicas (preceitos gerais, abstratos e impessoais) que têm eficácia *erga omnes*. Sobre isso, assevera o autor Henrique Correia que “o alcance das normas coletivas, firmadas na convenção, não se limita aos filiados, mas a todo o “âmbito das respectivas representações”¹⁴.

1.4.3. Acordo coletivo de trabalho

O acordo coletivo de trabalho (ACT) é o instrumento normativo que decorre da negociação coletiva realizada pelo sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com o empregador ou empregadores, sem a participação do sindicato da categoria econômica. Nele, há necessidade da presença do sindicato da categoria profissional (seja na forma do sindicato, da federação ou da confederação, nos termos da lei) para a validade do instrumento coletivo.

¹⁴ CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho – para os concursos de Analista do TRT e MPU**. 4. ed. Bahia : Editora JusPODIVM, 2013, p. 504.

Assim como a negociação coletiva, tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial dos respectivos sindicatos.

O §1º do art. 611, CLT, versa sobre o conceito de acordo coletivo de trabalho:

Art. 611 - (...)

§ 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.

(...)

O âmbito do acordo coletivo de trabalho é mais restrito do que o da convenção coletiva de trabalho, estando seus efeitos limitados aos contratos de trabalho realizados com a empresa ou empresas que dele participaram (efeitos *inter partes*). Não obstante essa diferença, assemelha-se à convenção coletiva de trabalho ao ser aplicável a todos os empregados envolvidos, independentemente de filiação ao sindicato.

1.4.4. Características da negociação coletiva

A CLT apresenta, nos artigos 611 e seguintes, a forma, os requisitos, a vigência e o conteúdo do instrumento coletivo. Quanto a este, tanto o CCT quanto o ACT contêm regras jurídicas e cláusulas contratuais, que seriam as cláusulas normativas e obrigacionais, acima já tratadas.

Os requisitos obrigatórios dos instrumentos coletivos estão elencados no art. 613, CLT, quais sejam: designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes; prazo de vigência; categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; direitos e deveres dos

empregados e empresas; e penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos¹⁵.

Quanto à forma, são solenes, nos termos do art. 613, parágrafo único, CLT:

Art. 613 – (...)

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

No tocante à vigência e duração, o art. 614, §1º, CLT, define que “as convenções e os acordos entrarão em vigor 03 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo”. Já o §3º do mesmo dispositivo, diz que “não será permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 02 (dois) anos”.

Com este entendimento, temos a Orientação Jurisprudencial nº 322 do TST, que diz:

OJ nº 322 do TST. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

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

Ademais, quando houver conflito entre ACT e CCT, aplicar-se-á o princípio da norma mais favorável, nos termos do art. 620, CLT:

¹⁵ Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

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

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Porém, se ambas forem favoráveis ao trabalhador e não for possível identificar qual é a mais favorável, o que se deve fazer? Para solucionar essa questão, foram criadas duas teorias: a *teoria do conglobamento* e a *teoria da acumulação*.

A *teoria do conglobamento* diz que se deve aplicar o instrumento coletivo que, no conjunto de normas em relação a cada matéria, seja mais favorável ao obreiro, sem fracionar os institutos jurídicos. Ou seja, defende que deve ser aplicado somente um instrumento jurídico em sua totalidade (CCT ou ACT).

Já a *teoria da acumulação* diz que deve ser aplicados os dois instrumentos jurídicos (CCT e ACT), extraíndo-se de cada um deles as cláusulas mais favoráveis ao trabalhador, aplicando-as, isoladamente, aos contratos de trabalho.

A jurisprudência brasileira tem se posicionado no sentido da aplicação da *teoria do conglobamento*, conforme demonstra recente julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. ENQUADRAMENTO SINDICAL. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. O quadro fático delimitado no acórdão regional, insuscetível de reexame em sede extraordinária (Súmula nº 126 do TST), não permite divisar ofensa aos arts. 8º, I, III e VI, da CF e 511, § 3º, 570, 581, § 2º, 611, § 1º, e 613, I, da CLT, porquanto o Tribunal a quo concluiu que o SINDIMEST constitui o ente sindical representativo da categoria econômica da recorrente, sendo válidas as convenções coletivas aplicadas no caso concreto. 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. NORMA MAIS BENÉFICA. **A jurisprudência pacífica desta Corte entende que, existindo conflito entre convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, devem prevalecer as normas do instrumento que, como um todo, mostra-se mais benéfico para os trabalhadores. Esse entendimento jurisprudencial funda-se na norma inscrita no art. 620 da CLT, interpretado à luz da teoria do conglobamento.** No caso dos autos, a Corte de origem entendeu aplicável o piso salarial constante da convenção coletiva e determinou o pagamento das diferenças salariais e das verbas rescisórias, em observância ao piso da categoria fixado no referido instrumento, por se tratar de norma mais favorável. Não há falar, portanto, em dissenso pretoriano, tampouco em ofensa a artigos de lei e da CF, em face do óbice da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 1465006420095010067 146500-64.2009.5.01.0067, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 20/11/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013) (grifo nosso)

Destarte, com base nas noções aprendidas neste capítulo, torna-se possível que analisemos o objeto do presente trabalho – a súmula nº 277 do TST.

CAPÍTULO 2

2. A SÚMULA Nº 277 DO TST E AS ALTERAÇÕES DE SUA REDAÇÃO

2.1. Redações anteriores da súmula nº 277 do TST

2.1.1. Redação original

A redação original da súmula nº 277 do TST, editada em 01, 02 e 03 de março de 1988, dispunha apenas sobre as sentenças normativas, consignando que as condições de trabalho alcançadas por estas vigoravam no prazo assinado e não integravam, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Vejamos:

Redação original - Res. 10/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988

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

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

A intenção da súmula era evitar que as decisões de sentenças normativas vigorassem *ad eternum*, o que seria *contra legem* e confrontaria a finalidade do dissídio coletivo.

As sentenças normativas são decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (Tribunal Regional do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho, a depender da abrangência da base territorial dos sindicatos envolvidos) ao julgar dissídios coletivos. Fazem coisa julgada e detêm efeito *erga omnes*, podendo ser aplicadas a todos aqueles que pertençam ou venham a pertencer à categoria profissional ou econômica do sindicato envolvido. O *caput* do artigo 868 da CLT, aliás, é claro ao predispor que:

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

(...)

O dissídio coletivo é um instrumento de heterocomposição em que as partes, de comum acordo, provocam o Poder Judiciário do Trabalho para que dirima o conflito coletivo, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica. Geralmente ocorre quando não é possível a autocomposição entre as partes por meio da convenção ou acordo coletivo ou pela arbitragem, e só pode ser suscitado após ser esgotada ou frustrada, total ou parcialmente, a negociação coletiva, ou ter havido a recusa da arbitragem, por imposição do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, *infratranscrito*, e do parágrafo 4º do artigo 616 da CLT¹⁶.

A competência da Justiça do Trabalho para julga os dissídios coletivos, também deriva do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

(...)

Sobre essa competência, muito se discute sobre eventual poder normativo conferido à Justiça do Trabalho. Entretanto, já é pacificado pelo STF que este não é amplo e irrestrito,

¹⁶ Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

(...)

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

(...)

mas, sim, limitado à lei. Isto é, as cláusulas previstas em sentenças normativas sempre devem ser amparadas em legislação, impossibilitando a discutida competência legiferante da Justiça do Trabalho. A violação disso configuraria grave violação ao princípio da separação dos Poderes, integrante do artigo 2º da Constituição Federal. Nesse sentido, cabe, portanto, à Justiça do Trabalho, interpretar e aplicar a norma jurídica, e não criá-la.

O dissídio coletivo referente às condições de trabalho é conhecido como dissídio coletivo de natureza econômica. Nele, há a reivindicação de novas condições econômicas ou sociais, por meio da criação ou obtenção de normas jurídicas, aplicáveis no âmbito das relações individuais de trabalho.

Já o dissídio coletivo que é ajuizado objetivando interpretar determinada norma jurídica é tido como dissídio coletivo de natureza jurídica. O TST admite o dissídio coletivo de natureza jurídica para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de dispositivos legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

Ensinam Renato Saraiva e Aryanna Manfredini que:

Tratando-se de dissídio coletivo de natureza econômica, a sentença normativa terá natureza constitutiva, pois objetiva criar, constituir novas condições de trabalho.

Por outro lado, quando a sentença normativa for proferida no bojo de um dissídio coletivo de natureza jurídica, tal sentença terá natureza declaratória, pois apenas tem por finalidade interpretar a norma já existente.¹⁷

Vale atestar, também, que o dissídio coletivo não se confunde com o dissídio plúrimo. No primeiro, são postulados interesses abstratos de um grupo social ou de uma categoria, com o objetivo, em regra, de serem criadas novas condições de trabalho pelo Tribunal, que serão aplicadas a pessoas indeterminadas que pertençam ou venham a pertencer às categorias envolvidas. Já no segundo, são submetidos à Justiça do Trabalho interesses concretos e individualizados, já previstos no ordenamento jurídico positivado, atingindo a um grupo determinado de pessoas.

¹⁷ SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, 2013. p. 841.

2.1.2. Alteração da redação original em novembro de 2009

Em 2009, a redação da súmula nº 277 do TST foi alterada para incluir as convenções e acordos coletivos, mantendo a disposição sobre as sentenças normativas. Criou, também, o item II, que estabelecia que o período compreendido entre 23 de dezembro de 1992 e 28 de julho de 1995 não estaria abarcado pelo item I desta súmula, em razão da vigência da Lei nº 8.542, conforme se observa abaixo:

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

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 enunciado 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.

A primeira alteração importante da nova redação conferida pelo Tribunal Pleno do TST, em 16 de novembro de 2009, já mencionada, é que dispunha que as condições de trabalho dispostas em sentenças normativas, convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho vigoravam, estritamente, pelo prazo estipulado por estas. Isto é, acrescentou, em sua redação, menção às condições de trabalho oferecidas por estas duas últimas, o que não ocorria na redação anterior. Importante destacar que manteve a disposição sobre as sentenças normativas, conjuntamente com acordos e convenções coletivas, para conferir condições de trabalho.

Ademais, atestava que as condições de trabalho decorrentes de sentença normativa, convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho vigoravam apenas pelo prazo estipulado no instrumento coletivo, o qual é obrigatório constar na convenção ou no acordo coletivo, por exigência do inciso II do artigo 613 da CLT¹⁸.

¹⁸ Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

(...)

II - Prazo de vigência;

Isto é, o lapso temporal de vigência das condições de trabalho determinadas em sentenças normativas, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho era equivalente ao prazo de duração destes. Dessa forma, o estipulado neles não integrava os contratos individuais de trabalho de forma definitiva, o que a súmula nº 277 do TST deixou explícito a fim de evitar desentendimentos.

A despeito da exigência do artigo 613, II, CLT, impende notar que o prazo de duração do instrumento coletivo não pode exceder a 02 (dois) anos, no caso de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, e nem a 04 (quatro) anos, no caso de sentença normativa, por expressa afirmação dos artigos 614, parágrafo 3º, e 868, parágrafo único, ambos da CLT, respectivamente. Vejamos:

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

(...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único - 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 (quatro) anos.

Nesse sentido, caso a convenção ou o acordo coletivo de trabalho não fixasse prazo de duração ou o fixasse por prazo superior a 02 (dois) anos, haveria flagrante violação à CLT.

Sobre a validade ou não das condições de trabalho de instrumentos nessas hipóteses, há divergência de entendimento na doutrina. Alguns autores apresentam que não seria nula se fixado prazo de duração superior, mas apenas adequada à imposição legal, tendo a duração

(...)

limitada ao prazo máximo estabelecido em lei. Essa interpretação, inclusive, vai de encontro ao disposto na Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-I do TST¹⁹.

Para outros autores, a disposição legal sobre a duração máxima do instrumento coletivo teria natureza supletiva, só sendo aplicada em inexistência de disposição convencional a respeito, pelo que as partes poderiam ajustar prazo superior ao estabelecido em lei. Há entendimento jurisprudencial, aliás, nesse sentido, afirmando que, não sendo prejudicial ao empregado e não havendo restrição no texto constitucional, não há proibição do instrumento coletivo ser fixado com prazo superior a dois anos.

Por fim, como exceção à regra exposta no item I, o item II da súmula nº 277 do TST predizia que as condições de trabalho alcançadas por sentenças normativas, convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho realizados entre o dia 23 (vinte e três) de dezembro de 1992 (mil novecentos e noventa e dois) e 28 (vinte e oito) de julho de 1995 (mil novecentos e noventa e cinco), período em que vigorou a Lei nº 8.542/1992, não vigoravam apenas pelo prazo assinado, conforme expressos no item I, mas integravam os contratos individuais de trabalho e somente poderiam ser reduzidos ou suprimidos por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho, conforme se observa no parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92:

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

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

(...)

Vale comentar que a Lei nº 8.542/92, embora conste como revogada pela Lei nº 10.192/01, já a havia sido pela Medida Provisória nº 1.709, que foi convertida naquela. A sua criação, bem como a edição do item II da súmula nº 277 do TST, foram marcantes para o

¹⁹ OJ nº 322 da SDI-I do TST - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003) Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

início da discussão sobre a ultratividade das normas coletivas, tema este sobre o qual se enfoca a atual redação da súmula nº 277 do TST, conforme veremos adiante.

2.2. A atual redação da súmula nº 277 do TST

A Resolução nº 185, editada em 14 de setembro de 2012 pelo Pleno Tribunal Superior do Trabalho, sob a Presidência do Excelentíssimo Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, com a presença dos Exmos. Srs. Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Pedro Paulo Teixeira Manus, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre de Souza Agra Belmonte, e o Exmo. Sr. Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luis Antônio Camargo de Melo, e publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25, 26 e 27 de setembro de 2012, trouxe a aprovação da revisão da redação da súmula nº 277 do TST, a qual passou a constar da seguinte maneira:

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

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.

Essa mudança, conforme se depreende da atenta leitura das redações anteriores e da atual, trouxe um entendimento, pelo Tribunal Superior do Trabalho, diametralmente oposto ao anterior, trazendo diversas discussões e grande polêmica sobre o assunto.

Vale consignar que a questão foi controvertida até mesmo no Tribunal Superior do Trabalho. Essa súmula não foi aprovada por unanimidade e, sim, por maioria, vencidos um expressivo número de ministros, quais sejam, os (as) ministros (as) Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Antônio José de Barros Levenhagen, Renato de Lacerda Paiva, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Pedro Paulo Teixeira Manus, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Márcio Eurico Vitral Amaro, que votaram pela manutenção da súmula, e os ministros Aloysio Silva Corrêa da Veiga e Ives Gandra da Silva Martins Filho, que votaram pelo cancelamento da súmula.

Sobre o texto da súmula, a primeira alteração que se observa é a supressão de menção às sentenças normativas. A redação original da súmula nº 277 do TST versava exclusivamente sobre as sentenças normativas, tendo sido inserida, em novembro de 2009, a disposição sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho (*vide item 2.1.*). Agora, as sentenças normativas deixaram de constar na redação.

Outra mudança é no que toca à expressão “condições de trabalho”, que foi substituída por “cláusulas normativas”. As cláusulas normativas, conforme esposado no item 1.4, *supra*, são aquelas que fixam condições genéricas de trabalho para os membros da categoria, gerando reflexos nos contratos individuais de trabalho.

Segundo Vólia Bomfim Cassar:

As cláusulas normativas podem ser divididas em econômicas, sociais e de adaptação. As econômicas dizem respeito às condições de trabalho, criando benesses e vantagens aos trabalhadores (ex.: reajuste salarial, gratificação de função etc.); as sociais representam apoio social aos empregados (ex.: assistência médica, odontológica, creches etc.); e as de adaptação são as cláusulas que permitem a redução de direitos trabalhistas, adequando os direitos dos trabalhadores à realidade econômica da empresa.²⁰

Verifica-se, portanto, que a súmula nº 277 do TST passa a ter uma abrangência maior, não se limitando mais somente às condições de trabalho (cláusulas normativas econômicas), mas incluindo as cláusulas normativas sociais e as de adaptação.

²⁰ BOMFIM, op. cit., p. 1253.

Outra alteração ocorrida foi que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas passaram a integrar os contratos individuais de trabalho até que outra negociação coletiva posterior os modifique ou os suprima.

Isso significa que existe a possibilidade de aquilo que está previsto na convenção ou no acordo coletivo, referente às cláusulas normativas, tornar-se definitivo para o contrato individual de trabalho, caso não seja realizada outra negociação coletiva modificando-o ou excluindo-o; se houver outra negociação coletiva de trabalho, poderá ser suprimida ou modificada. Ou seja, as cláusulas normativas continuam vigorando mesmo com a extinção do instrumento coletivo, o qual tem seu prazo máximo limitado pelo artigo 614, parágrafo 3º, CLT (02 (dois) anos).

Independente das justificativas para a nova alteração ou das críticas feitas a ela, em razão dessa alteração houve a necessidade de grande reformulação do Direito Coletivo do Trabalho por todos aqueles envolvidos com a negociação coletiva. Os sindicatos de empregadores e de trabalhadores, os empregadores, os trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego e até mesmo os magistrados da Justiça do Trabalho estiveram e ainda estão se adequando ao novo texto da Súmula nº 277 do TST.

2.2.1. A alteração da redação da súmula e a ausência de precedentes

A alteração da súmula nº 277 do TST, ao contrário do que ocorre com a edição da maioria das súmulas, não veio acompanhada de precedentes, o que fomenta as críticas à sua alteração pelos estudiosos e aplicadores do Direito.

A súmula, em síntese, é tida como uma interpretação adotada por um Tribunal a respeito de um tema específico, geralmente decorrente de casos recorrentes que são submetidos ao Poder Judiciário e que necessitam, no entendimento de nossos magistrados, de uma interpretação que venha pacificar ou esclarecer sobre o tema, de forma a padronizar as decisões. Elas podem servir, inclusive, para suprir a lacuna da lei.

Sobre a edição, revisão ou cancelamento de súmulas, veja-se os artigos que delas versam no Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho:

Art. 54. À Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos cabe:

(...)

III - propor edição, revisão ou cancelamento de Súmulas, de Precedentes Normativos e de Orientações Jurisprudenciais;

CAPÍTULO II

DAS SÚMULAS

Art. 159. Nos processos que tratem de matéria objeto de incidente de uniformização de jurisprudência, haverá o sobrestamento do feito até decisão do incidente.

Art. 160. Para efeito do disposto nos arts. 894, II, e 896, “a” e “b”, e §§ 3.º, 4.º, 5.º e 6.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, **será consubstanciada em Súmula a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho.**

Art. 161. Quando se tratar de exame de constitucionalidade de lei ou de ato normativo do Poder Público, a edição de Súmula independe da observância dos dispositivos regimentais que regem a matéria, salvo quanto à exigência relativa à tomada de decisão por maioria absoluta.

Art. 162. Da proposta de edição de Súmula formulada pela Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos resultará um projeto, devidamente instruído, que será encaminhado ao Presidente do Tribunal para ser submetido à apreciação do Tribunal Pleno.

Art. 163. A proposta de edição de Súmula, firmada por pelo menos dez Ministros da Corte, ou de iniciativa de qualquer Ministro do Tribunal, no exercício da atividade jurisdicional, deverá ser encaminhada à Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos.

§ 1.º A proposta firmada por pelo menos dez Ministros da Corte será encaminhada ao Presidente do Tribunal, que a enviará à Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos para, no prazo de trinta dias, emitir parecer fundamentado e conclusivo, que será submetido à apreciação do Tribunal Pleno.

§ 2.º A proposta de iniciativa de Ministro, se acolhida pela maioria absoluta dos membros efetivos da Seção Especializada que apreciou o recurso respectivo, será examinada pela Comissão que, no prazo de trinta dias, emitirá parecer dirigido ao Presidente do Tribunal para ser submetido à apreciação do Tribunal Pleno.

Art. 164. O parecer da Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos deverá conter opinião fundamentada acerca da proposta de edição da Súmula. Na hipótese de acolhimento da proposta, deverá sugerir o texto a ser editado, instruído com as cópias dos precedentes e da legislação pertinente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nesse sentido, o novo entendimento sumular deveria ter sido apresentado conjuntamente com os precedentes que ensejaram a sua criação, havendo a demonstração de que este vinha sendo o entendimento **predominante** do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar os casos concretos, motivo pelo qual se mostrou necessária a revisão da súmula nº 277 do TST.

Desta maneira, restaria mais evidente a motivação da alteração, visto que demonstraria que o entendimento dela é consonante com o da maioria dos ministros do TST ao julgarem os casos concretos em que se depararam com a questão. A provocação destes serviria para corroborar a validade da alteração da súmula em apreço, obtendo, possivelmente, maior aceite, especialmente pelo fato de que houve uma alteração totalmente contrária do significado da súmula, já que a redação anterior dispunha que as condições de trabalho alcançadas por sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho só vigoravam no prazo assinado e não integravam o contrato individual de trabalho de forma definitiva, enquanto a redação atual dispõe que integram o contrato individual de trabalho e vigoram até que outra negociação coletiva as modifique ou suprima.

A título de elucidação, observe-se abaixo a diferença de como está disposto no sítio eletrônico do TST, na página em que traz as suas súmulas. Como exemplo, veja a súmula nº 277 do TST e uma súmula imediatamente posterior a ela, a súmula nº 278 do TST:

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 modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Histórico:

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

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 enunciado 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.*

Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Redação original - Res. 10/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988

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

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

Súmula nº 278 do TST

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO NO JULGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

Precedentes:

ERR 3726/1979., Ac. TP 2661/1986 - Red. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 13.02.1987 - Decisão por maioria

EDERR 4368/1980, Ac. TP 2371/1986 - Red. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 05.12.1986 - Decisão por maioria

AR 57/1983, Ac. TP 440/1986 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 09.05.1986 - Decisão unânime

EDERR 4771/1980, Ac. TP 1442/1985 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 20.09.1985 - Decisão unânime

RR 6108/1986, Ac. 1ªT 1778/1987 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 28.08.1987 - Decisão unânime

EDRR 3698/1986, Ac. 1ªT 122/1987 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 27.03.1987 - Decisão unânime

RR 9730/1985, Ac. 1ªT 3935/1986 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 05.12.1986 - Decisão unânime

RR 637/1986, Ac. 1ªT 3112/1986 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 07.11.1986 - Decisão unânime

RR 4543/1985, Ac. 1ªT 09/1986 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 07.03.1986 - Decisão unânime

EDRR 2677/1984, Ac. 1ªT 2741/1985 - Min. Fernando Franco
DJ 16.08.1985 - Decisão unânime

RR 2386/1984, Ac. 1ªT 2199/1985 - Min. Marco Aurélio M. de F. Mello
DJ 28.06.1985 - Decisão unânime

EDRR 6649/1983, Ac. 1ªT 149/1985 - Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello
DJ 12.04.1985 - Decisão unânime

EDRR 3403/1986, Ac. 2ªT 894/1987 - Min. Hélio Regato
DJ 05.06.1987 - Decisão unânime

RR 1919/1985, Ac. 2ªT 1627/1986 - Min. Marcelo Pimentel
DJ 20.06.1986 - Decisão unânime

EDRR 6554/1984, Ac. 2ªT 3614/1985 - Min. C. A. Barata Silva
DJ 18.10.1985 - Decisão unânime

Histórico:

Redação original - Res. 11/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988.

Com base no acima demonstrado, verifica-se que a súmula nº 278 do TST é fartamente sustentada por precedentes, enquanto, na súmula nº 277 do TST, não há a indicação de nenhum.

Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado, ministros do TST à época da edição da súmula nº 277 do TST, publicaram, em dezembro de 2012, na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, um artigo denominado “A súmula nº 277 e a defesa da Constituição”, a fim de apresentar as razões que baseiam a alteração. Neste artigo, apresentaram os indicativos em que se apoiaram, afirmando que:

Tais modificações não ocorreram de forma aleatória São fruto de inúmeros debates, que envolvem análises dos precedentes dos vários verbetes, bem como possíveis alterações nas normas constitucionais e legais.

(...)

É importante verificar que tal compreensão não foi propriamente inovada na semana institucional do TST. É fato que a Subseção de Dissídios Individuais e as oito turmas observavam, como é praxe em uma corte jurisdicional de uniformização, a jurisprudência outrora construída a propósito das relações individuais de trabalho, mas também o é que a Subseção de Dissídios Coletivos já vinha a reclamar, faz algum tempo, a análise do tema na perspectiva da ultra-atividade. A propósito, desde abril de 2008 (mais de quatro anos antes da nova redação da Súmula nº 277, portanto), a SDC-TST já possuía interpretação firme e reiterada acerca da ultra-atividade das regras da sentença normativa, admitindo a vigência desse diploma jurídico especial até que novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho), produza sua revogação expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo de quatro anos de vigência.

Além do mais, com a nova redação da súmula, o TST não mais do que assentou o entendimento consagrado, desde a Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, no art. 114, §2º, da Constituição Federal.²¹

Ou seja, atestaram que a alteração decorreu de precedentes, de alterações nas normas constitucionais e legais, e de vasta discussão. Todavia, informam que a maioria dos julgados que analisaram foram elaborados na vigência da Lei nº 8.542/1992, já acima tratada (*vide item 2.1.2.*), que foi revogada, em que o artigo 1º, parágrafo 1º, predizia a integração das cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho aos contratos individuais de trabalho e, também, que a redução ou supressão só poderiam ocorrer mediante novo acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho. Ou seja, o magistrado, nesses julgados, agia de acordo com o prescrito em lei, motivo pelo qual não demonstram a discussão com base na súmula nº 277 do TST e não serviriam como precedentes.

Não somente, alguns dos julgados mencionados pelos ministros que tratam sobre a súmula em tela foram editados antes da primeira alteração, ocorrida em novembro de 2009, o que, ao nosso ver, torna-os, também, pouco consideráveis na justificativa como precedente jurisprudencial da atual redação da súmula.

É esclarecido no artigo dos ministros do TST que a questão foi enfrentada por magistrados em algumas ocasiões, porém, parece-nos que não o foi de forma a se encaixar como precedente da nova redação da súmula nº 277 do TST.

²¹ CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

Vale observar que, na própria sessão do Tribunal Pleno do TST em que foi aprovada a súmula em apreço, o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, antes dos ministros que votaram pela alteração ratificarem seus votos, mencionou esse fato da ausência de precedentes, justificando o porquê de não votar pela revisão da súmula.

Para o renomado ministro, o TST não poderia editar uma súmula mudando completamente o sentido vigente sem a existência de precedentes, pois, se assim o fizesse, estaria extrapolando a sua competência e estaria legislando. Para o respeitável ministro, o Poder Judiciário deve aplicar o direito ao caso concreto, e, como não existia nenhum caso concreto tratando sobre a questão da incorporação das condições de trabalho estipuladas em negociação coletiva ao contrato individual de trabalho, a súmula deveria ser cancelada, deixando livre o espaço para que a jurisprudência pudesse construir um novo entendimento, igual ou não à redação dada em novembro de 2009, com base na interpretação da lei aos casos concretos que lhe fossem apresentados.

Em nosso entendimento, a ausência de precedentes, preliminarmente, nos faz ter dúvidas se o projeto de revisão da súmula nº 277 do TST foi apresentado com precedentes jurisprudenciais aptos para suprir as exigências do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Se foram apresentados, não haveria porque não constarem anexos à súmula. Talvez estivessem envolvidos com o artigo 1º da Lei nº 8.542/1992, a qual foi revogada, motivo pelo qual entenderam por não incluí-los. Assim, sem prejuízo da discussão material que faremos em outros tópicos, questiona-se a validade da súmula pelo seu aspecto procedimental.

A súmula, nos termos do artigo 160 de seu Regimento Interno, representa a jurisprudência dominante do TST. Nesse diapasão, é pertinente que essa jurisprudência dominante seja demonstrada por meio de alguns julgados paradigmas, que foram considerados aptos no projeto de revisão pelo Tribunal Pleno para justificar a revisão da redação da súmula.

Em todas as demais súmulas editadas na Resolução nº 185/2012 – em que foi revista a súmula nº 277 do TST – houve a apresentação dos precedentes, que servem como motivação para a súmula. Sem eles e sem qualquer outra justificativa, a súmula se mostra ausente de fundamentação, o que, eventualmente, pode ser entendido como um desvirtuamento da finalidade da súmula.

De todo o exposto, observa-se que nossa posição se coaduna mais fortemente pela oposição à súmula pela ausência de precedentes, assemelhando-se à do ministro Ives Gandra

da Silva Martins Filho. Todavia, quanto à alegação deste, de que, nesse caso específico, a ausência de precedentes configura um exercício de legislar pelo Poder Judiciário, concordamos mediante restrições.

A discussão sobre o poder normativo do Poder Judiciário não é nova. Porém, a ausência de precedentes, *per si*, não configura o exercício legislativo do Poder Judiciário. É necessário que haja, também, a ausência de normas atinentes ao assunto ou qualquer outra motivação. Se a fundamentação for baseada em alteração legislativa, por exemplo, a ausência de precedentes não torna a súmula inválida.

No caso em apreço, segundo o artigo dos eminentes ministros do TST, a alteração do artigo 114, parágrafo 2º, CF, pela EC nº 45/04, é um dos fundamentos que justificam a revisão da súmula nº 277 do TST. Neste sentido, vale interpretar se o referido artigo alude à ultratividade das normas coletivas ou se não alude e o Poder Judiciário lhe conferiu uma interpretação extensiva, configurando o tão famoso ativismo jurídico.

Sobre esse, vale a pena colacionar pequeno trecho escrito pelo atual ministro do STF Luis Roberto Barroso:

Já o ativismo judicial é uma atitude, a escolha de um modo específico e proativo de interpretar a Constituição, expandindo o seu sentido e alcance. Normalmente ele se instala em situações de retração do Poder Legislativo, de um certo descolamento entre a classe política e a sociedade civil, impedindo que as demandas sociais sejam atendidas de maneira efetiva.

A idéia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes. (...)²²

Não nos parece que o artigo 114, parágrafo 2º, CF, fez menção à ultratividade das cláusulas normativas de negociações coletivas, posto que versa sobre os dissídios coletivos. Vale consignar que a EC nº 45 ocorreu em 2004, e a súmula nº 277 foi alterada em 2009 e incluiu a não incorporação das condições de trabalho previstas em acordo ou convenção coletivas aos contratos individuais de trabalho.

²² BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/12685_Cached.pdf>. Acesso em 12 de julho de 2014.

Nesse sentido, entendemos que o Poder Judiciário não legislou propriamente, posto que a alteração, independentemente de considerarmos correta ou não, foi alegada em alteração causada por Emenda Constitucional. Mas acreditamos que o Poder Judiciário está tentando causar a alteração do entendimento da matéria por meio de construção jurisprudencial, motivo pelo qual vislumbramos uma singela presença de ativismo judicial, limitado, evidentemente, ao fato de que as súmulas do TST não têm aplicação obrigatória, motivo pelo qual reforçamos que não consideramos que tentou legislar com a alteração da redação de sua súmula nº 277.

Ante essa exposição, do ponto de vista procedimental, entendemos que a súmula nº 277 do TST, caso não tenha sido devidamente observados os requisitos exigidos pelo Regimento Interno do TST, que é o que nos parece que ocorreu, é inválida. Sustentado a isso, vale consignar que há a ausência da motivação da alteração, em virtude da ausência de precedentes e de qualquer outra justificativa. Impende ressaltar que a publicação de um artigo doutrinário por alguns ministros do TST não substitui a necessidade de fundamentação das alterações.

Todavia, se o procedimento do Regimento Interno do TST foi observado e entenderam por bem não incluir os julgados apresentados como precedentes, baseando a decisão da alteração por outro motivos justos, a súmula é válida, havendo, porém, restrições à forma como foi exposta à sociedade.

Após superada essa análise, a ausência de precedentes não representa necessariamente exercício legislativo do TST, posto que as súmulas não têm aplicação obrigatória. Mas vislumbra-se o interesse do TST em estimular a ultratividade limitada por revogação, tentando obtê-la por construção jurisprudencial, como ocorreu em outros países, conferindo a interpretação que deseja às leis que versam sobre o assunto da incorporação dos direitos coletivos aos contratos individuais de trabalho.

Portanto, entendendo a maioria dos membros do TST pela aplicação da ultratividade, observação feita considerando-se que a súmula foi aprovada pela maioria dos ministros do Tribunal Pleno, opinamos que a súmula nº 277 deveria ter sido suspensa, deixando espaço para a jurisprudência construir um novo entendimento sobre o assunto, que poderia ser igual ou diferente do entendimento existente.

Caso, ao se deparar com o caso concreto, as Turmas ou Seções do TST entendessem pela não aplicação da ultratividade, a redação atual seria restabelecida; ao contrário, a redação existente seria alterada por outra, para constar sobre a incorporação das condições de trabalho

ou das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho aos contratos individuais de trabalho.

2.2.2. A exclusão das sentenças normativas na nova redação da súmula nº 277 do TST

Adentrando ao mérito da súmula em estudo, é interessante notar que a nova redação deixou de fazer menção às sentenças normativas, o que nos faz concluir que as condições de trabalho estipuladas por estas não podem mais ser ditadas pela súmula nº 277 do TST.

Quanto à vigência da sentença normativa, o artigo 868, parágrafo único, da CLT²³, dispõe que terá o prazo máximo de 04 (quatro) anos, sendo tal entendimento corroborado pelo Precedente Normativo (PN) nº 120 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, que dispõe que a sentença normativa vigorará até que outra sentença normativa, convenção coletiva ou acordo coletivo a revogue, respeitado o prazo máximo legal de quatro anos de vigência:

Precedente Normativo nº 120 do TST - SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011).

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Tendo em vista que tal precedente normativo foi publicado no ano de 2011, justifica-se, portanto, a supressão das sentenças normativas na redação da súmula nº 277 do TST, publicada em 2012, uma vez que se mantido fosse, representaria uma disposição ambígua à vigência da sentença normativa. O PN nº 120 do TST diz que o prazo máximo de vigência da sentença normativa é de, no máximo, 04 (quatro) anos, ao contrário da súmula nº 277 do TST,

²³ Art. 868 – Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único - 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 (quatro) anos.

que não estabelece prazo máximo de vigência das cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Ainda que assim não fosse, a jurisprudência pátria, em especial a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, já esposava, desde o mês de abril de 2008, entendimento no sentido de que as sentenças normativas vigoravam até que outra sentença normativa ou um acordo ou convenção coletiva de trabalho sobreviesse; o Precedente Normativo nº 120 do TST somente a sufragou.

Ademais, aprofundando a análise, acompanhando a linha de pensamento da essência da atual redação da súmula nº 277 do TST, a própria limitação temporal de 04 (quatro) anos das sentenças normativas, *per si*, justificaria a sua supressão da súmula nº 277 do TST. As convenções e acordos coletivos de trabalho, de acordo com esta súmula, não têm prazo temporal, e, dessa forma, se sentença normativa pudesse suprimi-las ou revogá-las, haveria a possibilidade de um “vazio normativo” caso não fosse prolatada nova sentença normativa ou fosse realizada nova convenção ou acordo coletivo de trabalho após o decurso do prazo de 04 (quatro) anos da entrada em vigor daquela, pois haveria a ausência de normas vigentes que assegurassem direitos relativos a condições de trabalho, as quais eram antes asseguradas.

Outro ponto importante é que, com a alteração da redação do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o poder normativo do Poder Judiciário foi praticamente anulado pelo legislador constitucional, pois foi suprimida a expressão “podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições” e incluída a expressão “podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Por esta alteração, observa-se, também, que a sentença normativa não poderia constar na redação da súmula nº 277 do TST, porque não tem a capacidade de criar direitos a serem integrados definitivamente ao contrato individual de trabalho, uma vez que as suas determinações são adstritas ao prazo de 04 (quatro) anos.

Destarte, as condições de trabalho conferidas por sentença normativa, por excluídas da redação da súmula nº 277 do TST, continuam, assim como prescrito nas redações anteriores desta, não integrando o contrato individual de trabalho de forma definitiva, podendo vigorar até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

2.2.3. Modificação das cláusulas normativas de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho por intermédio de sentença normativa

Questão interessante diz respeito à incógnita se a sentença normativa poderá modificar as cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho e, se sim, quais as suas limitações.

A redação da súmula nº 277 do TST diz que somente posterior negociação coletiva de trabalho poderá modificar ou suprimi-las. A princípio, então, por uma interpretação literal, *strictu sensu*, a resposta seria negativa.

Entretanto, o dissídio coletivo surge quando a negociação coletiva de trabalho ou arbitragem é frustrada, total ou parcialmente, ou pela recusa das partes em fazê-las. Isto é, é instaurado para resolver o conflito oriundo da tentativa de negociação coletiva de trabalho.

Neste sentido, é possível interpretar que as sentenças normativas são uma extensão, de forma autônoma, evidentemente, da negociação coletiva de trabalho. Tal entendimento, inclusive, corrobora-se pelo fato de que o dissídio coletivo é ajuizado em razão de comum acordo das partes envolvidas.

Segundo Sergio Pinto Martins, ao julgar um dissídio coletivo, “em que se profere uma sentença de caráter normativo, denominadas sentença normativa, há a criação do direito na própria decisão, substituindo a convenção ou acordo coletivo anterior ou o que não chegou a ser concretizado”²⁴.

Consonante a isso, a CLT, em seu artigo 616, parágrafo 3º, é explícita ao predispor sobre a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo para alterar o pactuado em convenções e acordos coletivos ao discorrer que o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro de 60 (sessenta) dias anteriores ao termo final de convenção, acordo ou sentença normativa vigente, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros.** 33. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 693.

Observe-se o aludido artigo:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

(...)

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

(...)

Ademais, o assunto torna-se pacificado pelo trecho final do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, o qual teve sua redação conferida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Vejamos:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.**

(...) (grifo nosso)

Por todo o exposto, verifica-se que a sentença normativa poderá modificar os acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Todavia, a Constituição Federal, ao dispor, em seu trecho final, que o dissídio coletivo deve respeitar as disposições mínimas “convencionadas anteriormente”, entende-se que o legislador constitucional permitiu que as sentenças normativas modifiquem as cláusulas normativas de convenções ou acordos coletivos, mas somente para melhorar as condições estabelecidas nestes e, nunca, para suprimi-las.

Se houver a intenção de reduzir ou revogar o contido em tais cláusulas, isso não poderá ser feito por meio de sentença normativa, pois representaria afronta às condições

pactuadas anteriormente. Esta impossibilidade de redução, inclusive, também serve como argumento para justificar a supressão das sentenças normativas da redação da súmula nº 277 do TST.

Os ministros do TST, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado fazem uma observação interessante sobre a modificação das cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas por meio de sentença normativa:

Se a sentença normativa não pode reduzir ou suprimir conquistas obreiras asseguradas mediante convenção ou acordo coletivo, infere-se que essas normas coletivas são as que já tiveram exaurido o seu período de vigência, ou seja, aquelas que vigoravam até a última data-base, pois se elas ainda estivessem vigorando decerto não seria instaurado o dissídio coletivo. E, se a sentença normativa não pode infringir o conteúdo das convenções e acordos coletivos de trabalho, induz-se que esse conteúdo subsiste, obviamente subsiste.²⁵

Desta forma, conclui-se que as sentenças normativas podem modificar as cláusulas normativas de convenções ou acordos coletivos de trabalho, desde que esta modificação esteja em harmonia com o pactuado, isto é, que seja respeitado o que estava disposto neste. Vale dizer, o fornecimento de condições melhores que as expostas no instrumento coletivo vigente, por intermédio de sentença normativa, é permitido, pois não ofende este.

Por conseguinte, a sentença normativa não pode reduzir nem suprimir as cláusulas normativas de convenções ou acordos coletivos de trabalho, pois, se o fizesse, culminaria em ofensa direta ao texto constitucional, qual seja, o artigo 114, §2º, da Constituição Federal.

²⁵CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

2.2.4. A validade material da súmula nº 277 do TST – Discussão sobre eventual conflito com a CLT. Inaplicabilidade do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal

2.2.4.1. Súmulas

Considerando-se que o tema em análise trata-se de uma súmula editada pelo TST, é importante interpretar o que, de fato, é uma súmula. Quais são os seus limites? Tem aplicação obrigatória pelos magistrados de instâncias inferiores e/ou superiores? É uma fonte do Direito? Qual a sua importância para os estudiosos e aplicadores do Direito?

A súmula, de forma genérica, é uma interpretação adotada por um Tribunal a respeito de um tema específico, geralmente decorrente de casos recorrentes que são submetidos ao Poder Judiciário e que necessitam, no entendimento de nossos magistrados, de uma interpretação que venha pacificar ou esclarecer sobre o tema. Podem servir tanto para assuntos que estão esclarecidos em lei quanto para aqueles que ainda não estão estritamente regulados. Diz-se que refletem o pensamento atual da sociedade, interpretado pelo Tribunal que a editou, motivo pelo qual não são eternas, sendo passíveis de serem revisadas ou canceladas.

Outrossim, têm a importante função de uniformizar as decisões, promovendo a segurança jurídica a todos na aplicação do Direito. Não somente, as súmulas, se observadas pelos magistrados de instâncias inferiores, tornam o processo mais curto e célere, ante a dificuldade de interposição de recursos. Como consequência disto, podemos notar a redução de gastos com o processo.

A súmula não tem aplicação estritamente obrigatória. Porém, a decisão que não é condizente com esta é passível de reforma nos Tribunais Superiores. Como exemplo, é admitida a interposição de Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal (STF) em caso de decisão contrária à súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal, nos termos do art. 543-A do Código de Processo Civil (CPC):

Art. 543-A. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário, quando a questão constitucional nele versada não oferecer repercussão geral, nos termos deste artigo.

§ 1º Para efeito da repercussão geral, será considerada a existência, ou não, de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico, que ultrapassem os interesses subjetivos da causa.

§ 2º O recorrente deverá demonstrar, em preliminar do recurso, para apreciação exclusiva do Supremo Tribunal Federal, a existência da repercussão geral.

§ 3º Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal.

(...)

No caso da Justiça do Trabalho, o art. 896, CLT, mostra a importância da súmula, autorizando a interposição de Recurso de Revista em caso de interpretação diversa daquela proferida por Tribunal:

Art. 896. Cabe recurso de revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência Uniforme desta Corte;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente na forma da alínea "a"; e

(...)

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do recurso de revista quando contrariar Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º Estando a decisão recorrida em consonância com enunciado da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, poderá o Ministro Relator, indicando-o, negar seguimento ao recurso de revista, aos Embargos, ou ao agravo de instrumento. Será denegado seguimento ao recurso nas hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo a interposição de agravo.

(...)

Como subespécie, existe a Súmula Vinculante. Esta, sim, é de aplicação obrigatória e tem força de lei, criando vínculo jurídico e possuindo efeitos *erga omnes*. Poderá ser editada somente pelo STF:

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

Por fim, como são interpretações dadas por determinado Tribunal, é consolidada como jurisprudência. Todavia, é controversa a caracterização da jurisprudência como fonte do direito. Alguns estudiosos e aplicadores do direito entendem que sim; outros, que não.

Vólia Bomfim Cassar alude a essa discussão, se posicionando no sentido de que a jurisprudência não é fonte do Direito do Trabalho e afirmando que esta é a posição predominante dos aplicadores do Direito do Trabalho. Vejamos:

A expressão jurisprudência é derivada da conjugação dos termos, em latim, *jus* (Direito) e *prudencia* (sabedoria), que significa aplicação do direito ao caso concreto. A jurisprudência não se forma por decisões isoladas, mas sim após uma série de decisões

Não é fonte de direito, pois é a forma pela qual os Tribunais interpretam a lei, dando-lhe aplicação ao caso concreto. Sob esta ótica, não é abstrata, impessoal e genérica, pois reflete a posição de um caso particular que foi apreciado pelos Tribunais. Por isso, não obriga os demais juízes, que são livres para decidir conforme suas próprias convicções, não constituindo fonte de direito. Assim também Délio Maranhão e João Lima Teixeira, que, como nós, só a considera como fonte indireta de direito quando, por sua iteração, se converte em costume predominante.

Orlando Gomes, de forma diversa, destaca a jurisprudência como fonte de direito quando for reiterada.

Neste mesmo diapasão Lênio Luiz Streck defende que a jurisprudência é sim, fonte de direito, (...)

Em que pesem os entendimentos acima citados, a doutrina trabalhista dominante não vislumbra a jurisprudência como fonte de direito, nem mesmo as reiteradas, ou súmulas, como pretende Orlando Gomes.

Na verdade, as súmulas (não obsoletas) refletem o entendimento dominante dos Tribunais a respeito de uma matéria controvertida, equiparando-se, em sua maioria, ao costume. Como diz o jargão: “recorrer da decisão proferida em consonância com uma súmula é o mesmo que ministrar remédio vencido a doente: não faz efeito algum”.

Logo, as súmulas, orientações jurisprudenciais ou algumas jurisprudência, não se constituem em fonte de direito, salvo quando vinculantes.(...) (grifo nosso)²⁶

Com base nessas considerações, passemos a analisar a sua aplicação em relação a uma lei ordinária, qual seja, a CLT.

2.2.4.2. A incompatibilidade da súmula nº 277 do TST com os artigos da CLT

Como visto, a súmula nº 277 do TST dispõe que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante outra negociação coletiva de trabalho.

Já o artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, diz que a convenção ou acordo coletivo não podem ser estipulados por prazo superior a 02 (dois) anos. Por conseguinte, os direitos conferidos nelas também só vigoram por este prazo. Não somente, o artigo 613, II e IV, expressam a obrigatoriedade das convenções e acordos coletivos conterem prazo de vigência e condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência²⁷.

As súmulas, independente de serem consideradas como fonte do Direito, conforme acima discutido, devem estar em harmonia com as leis. Assim, impende analisar se os efeitos

²⁶ BOMFIM, op. cit., p. 69.

²⁷ Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

(...)

II - Prazo de vigência;

(...)

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

(...)

das cláusulas dos acordos ou convenções coletivas de trabalho acompanham a caducidade do instrumento coletivo ou se continuam vigendo. Em caso positivo, haveria a incompatibilidade da súmula nº 277 do TST com o referido artigo da CLT; em caso negativo, não.

Em uma análise dos preceitos atinentes ao assunto contidos na CLT, parece-nos que a determinação de prazo máximo do instrumento coletivo pela CLT engloba também os direitos nela estipulados.

A razão de ser do parágrafo 3º do artigo 614 da CLT é estipular um prazo determinado para os instrumentos coletivos de modo que sirvam para adequação a determinado período temporal. Nesse diapasão, não vislumbramos que o legislador federal infraconstitucional deteria interesse em expressar prazo de duração do instrumento coletivo para pretender estabelecer eficácia posterior às cláusulas normativas; ao contrário, faz mais sentido de que tenha consignado essa disposição com o intento de tornar provisórias as cláusulas normativas.

Corroborado a isso, se observarmos o inciso II do artigo 613 da CLT, vemos a obrigatoriedade do instrumento coletivo conter prazo de vigência, obrigando as partes a demonstrarem o prazo pelo qual têm interesse que as normas coletivas vigorem. Isto é, a manifestação da vontade das partes no próprio instrumento coletivo, ao fixarem prazo de vigência das normas coletivas, é ignorada quando ocorre a eficácia ultra-ativa das cláusulas normativas. Em que pese haja o prazo máximo, é comum os acordos ou convenções coletivas de trabalho apresentarem prazo inferior a este, o que mostra o interesse comum das partes em celebrar por prazo determinado.

Para sedimentar a questão, o inciso IV do artigo 613 da CLT é claro ao predizer que o acordo ou convenção coletiva de trabalho deve conter as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho **durante a sua vigência**. Deste inciso, entendemos que o legislador da CLT foi explícito ao dizer que as condições ajustadas, quais sejam, as cláusulas obrigacionais e normativas, regem as relações individuais de trabalho apenas durante a sua vigência.

Desta forma, entendemos que a redação atual da súmula nº 277 do TST é incompatível com a CLT, em específico, com os artigos 613, II e IV, e 614, §3º. O legislador não conferiu a possibilidade de ultratividade das normas coletivas; parece-nos que sua intenção era que estas vigorem apenas pelo prazo de duração do instrumento coletivo. Por mais essa razão, agregada às críticas acima feitas sobre o aspecto formal da referida súmula, somos pela opinião de que,

materialmente, a súmula nº 277 do TST é inválida por confrontar a CLT, o que não pode ocorrer em uma súmula.

2.2.4.3. A inaplicabilidade do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal

A despeito da afirmação de grande parte dos ministros do TST e de defensores da atual redação da súmula nº 277 do TST de que a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 conferiu a possibilidade de ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho com a alteração do artigo 114, parágrafo 2º, essa interpretação não nos parece prosperar.

Como já dito alhures, a alteração do supramencionado artigo ocorreu no ano de 2004, e em 2009 o próprio TST revisou a sua súmula nº 277 e incluiu as convenções e acordos coletivos de trabalho nela para consignar que tinham eficácia limitada ao prazo do instrumento coletivo e não integravam os contratos individuais de trabalho. Nesse sentido, se o artigo 114, parágrafo 2º, CF, previu a ultratividade das normas coletivas, por que motivo a súmula nº 277 foi alterada em 2009 para incluir a não ultratividade?

A resposta a essa pergunta decorre de que o TST possivelmente não tinha observado essa disposição no sentido de que era possível a ultratividade. A nós, entretanto, parece que a utilização desse artigo constitucional serviu apenas como intento para justificar a alteração da redação da súmula, a qual, em verdade, foi buscada com base no Direito Comparado e o TST tenta incluir no Direito brasileiro por meio de crescimento jurisprudencial.

Observe-se o artigo aduzido acima:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

(...)

Verifica-se que não há qualquer disposição sobre a ultratividade das normas coletivas. Esse artigo versa apenas sobre o dissídio coletivo e a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho. Consigna, em seu trecho final, apenas o respeito às condições convencionadas anteriormente. Essas disposições, por óbvio, são aquelas que estão vigentes, não aquelas que já tiveram seu prazo de vigência expirado.

Por todo o exposto, consideramos que o artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal não serve como justificativa para a alteração ocorrida na redação da súmula nº 277 do TST, motivo que torna a sua validade mais controversa, posto que ausente, também, de outra fundamentação e de precedentes.

2.3. Análise sobre a retroatividade da nova redação da súmula nº 277 do TST

Independente da discussão sobre a validade da súmula nº 277 do TST, a qual foi feita acima, neste item trataremos sobre a irretroatividade da súmula em apreço, que, assim como nas demais novas jurisprudências do TST, sua aplicação é uma questão polêmica.

Em verdade, há uma tendência de retroatividade das súmulas, posto o interesse em beneficiar os trabalhadores. Todavia, tal aplicação, de forma irrestrita, não merece ser estimulada.

Segundo o ex-ministro do TST, Pedro Paulo Teixeira Manus, o entendimento, de forma geral, é que deve ser aplicada de imediato a todos os casos, isto é, que a retroatividade é devida, inclusive aos acordos e convenções coletivas de trabalho já concluídos, desde que essa aplicação não atinja o princípio da segurança jurídica, o qual é assegurado constitucionalmente.

Para o renomado jurista, caso esse confronto ocorra, é necessária a modulação dos efeitos da súmula, em que não se aplicará a nova regra ao caso concreto, visto que a segurança jurídica deve prevalecer.

No entanto, há aqueles que pregam pela irretroatividade, predizendo que somente as situações ocorridas a partir da publicação da súmula nº 277 do TST podem ser atingidas pela

nova redação, pois a própria retroatividade a acordos ou convenções coletivas de trabalho anteriores geraria ofensa à segurança jurídica das partes integrantes da relação de trabalho, uma vez que se adotava e esperava a não incorporação das condições de trabalho ao contrato individual de trabalho, e ofenderia o princípio do ato jurídico perfeito, vez que as partes celebraram a negociação coletiva da forma devida e obtiveram dela um resultado que não era o esperado.

Nesse diapasão, verifica-se que até mesmo os nossos Tribunais não têm esposado um entendimento uníssono sobre o tema, o que traz maior força à insegurança jurídica sobre esse assunto à sociedade.

Roberto Lopes, em seu texto sobre “a inaplicabilidade do efeito retroativo da Súmula nº 277 do TST nas convenções e acordos coletivos de trabalho”, assim observou:

Trataremos, neste momento, de dois exemplos de insegurança jurídica que a Súmula trouxe no âmbito das relações do trabalho.

O primeiro diz respeito a caso de trabalhadores da extinta Brasil Telecom, hoje Oi, que conseguiram garantir o pagamento de participação nos lucros para aposentados, previsto em cláusula da convenção coletiva de 1969, que não teria sido expressamente revogada em negociações posteriores.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST aplicou ao caso a nova redação da Súmula nº 277, alterada em setembro. A decisão declara que os benefícios concedidos aos trabalhadores passariam a integrar os contratos individuais, sendo automaticamente renovados e só revogados se houver uma nova negociação. Segue trecho do acórdão:

“A reclamada insiste ser indevido o benefício em tela nos anos de 2003 e 2004, eis que o ACT de 1969 assegura a percepção da participação nos lucros aos aposentados somente do exercício em que se aposentaram. Indica violação dos arts. 613, IV, e 614, § 2.º, da CLT e contrariedade à Súmula 277 do TST. Transcreve arestos para confronto de teses.

Inicialmente, se revela imprópria a alegação de afronta aos arts. 613, IV, e 614, § 2.º, da CLT, em decorrência da redação do art. 894, II, da CLT conferida pela Lei 11.496/2007, que excluiu das hipóteses de cabimento dos embargos à violação de preceito de lei. Na atual sistemática, essa modalidade recursal apenas se viabiliza por divergência jurisprudencial.

Por outro lado, conforme revelado pelo acórdão da Turma, o caso é de celebração de um termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho de 1969 que assegurou o recebimento do benefício ‘participação nos lucros’ para os aposentados, se incorporando ao patrimônio jurídico dos reclamantes.

Nesse cenário, a decisão embargada está em sintonia com a nova redação da Súmula 277 do TST, a qual prevê que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

(TST-E-ED-RR-1884800-47.2004.5.09.0016, SDI-1, Rel. Min. Delaíde Miranda

Arantes, julgado em 29.11.2012, DJET de 07.12.2012).

Já a 4ª Turma, do TST, em decisão unânime, rechaçou a pretensão de um ajudante de maquinista que pedia a manutenção de parcela, suprimida em 1999, pela então Rede Ferroviária Federal (RFFSA), hoje Ferrovia Centro Atlântica, relativa a horas de viagem, previstas em uma antiga norma regulamentar que não teria sido cancelada.

O relator do processo, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, foi categórico ao afirmar que a alteração da jurisprudência deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica, principalmente se levarmos em consideração o fato de que o TST alterou significativamente seu entendimento ao revisar a Súmula.

Aduziu, ainda, que, nos últimos 24 anos, o entendimento do próprio TST foi o de que as vantagens negociadas entre empresas e trabalhadores valeriam enquanto vigorasse o acordo, no prazo máximo de um ou dois anos, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Daí porque, para mantê-los em uma próxima convenção, era necessária nova rodada de negociação, maneira salutar e segura de resolver questões afetas às relações de trabalho:

“RECURSO DE REVISTA - FERROVIÁRIO - HORAS DE JANELA – CONDIÇÃO ESTABELECIDADA EM NORMA COLETIVA - SÚMULA Nº 277 DO TST - SOPESAMENTO - PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. A evolução do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula nº 277 do TST, quanto à aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho, deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica, motivo pelo qual a alteração do entendimento deve ter seus efeitos aplicados às situações ocorridas a partir de sua publicação, e não retroativamente às situações já consolidadas sob o entendimento anterior. Dessa forma, uma vez que a pretensão tem origem em norma estabelecida no regulamento da empresa, Plano de Cargos e Salários, posteriormente suprimida, por meio de acordo coletivo, cuja cláusula foi posteriormente submetida à apreciação em dissídio coletivo, não se há de falar em alteração deste, restando intacto o art. 468 da CLT. Recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-37500-76.2005.5.15.0004, 4ª Turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado em 28.11.2012, publicado DJE de 07.12.2012) (Grifamos.)

Na verdade, a nova redação da Súmula nº 277 não pode retroagir para alcançar situações pretéritas e já consolidadas no tempo. Há que se modular seus efeitos, principalmente para evitar ou diminuir o impacto econômico que ela carrega em seu bojo, devendo ser aplicada apenas para os instrumentos coletivos de trabalho estabelecidos a partir de setembro de 2012.

Do contrário, passivos trabalhistas seriam criados, na medida em que trabalhadores estariam autorizados a ingressar com inúmeras ações postulando valores referentes a benefícios antigos, não expressamente cancelados. Seria o caos nas relações de trabalho.²⁸

²⁸ LOPES, Roberto. **A inaplicabilidade do efeito retroativo da súmula 277 do TST nas convenções e acordos coletivos de trabalho.** Trabalhos técnicos – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Abril de 2013. Disponível em <http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds_-_a_inaplicabilidade_do_efeito_retroativo_da_sumula_277_do_tst_nas_convencoes_e_acordos_coletivos_de_trabalho.pdf>. Acesso em 15 junho de 2014.

Todavia, em que pese essa disparidade de decisões, entendemos que prevalece, no Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento pela irretroatividade da súmula nº 277, conforme se pode ver abaixo:

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: 1308100192006509, 1308100-19.2006.5.09.0016, Relator: Walmir Oliveira da Costa, **Data de Julgamento: 05/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013**)²⁹

RECURSO DE REVISTA. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. JORNADA ESPECIAL 12X36. ART. 614, § 3º, DA CLT. INAPLICABILIDADE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277/TST À HIPÓTESE. A antiga redação da Súmula 277 desta Corte disciplinava que os diplomas coletivos e suas regras vigoravam pelo prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho, critério extensível a CCTs e ACTs por força da OJ 322 da SBDI-1 do TST. A redação da Súmula 277/TST, contudo, foi alterada em 14/09/2012, passando a vigorar com a seguinte redação: -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-. Na hipótese dos autos, verifica-se que a norma coletiva autorizadora da jornada especial 12x36, objeto da controvérsia, é anterior à nova redação da Súmula 277/TST, de 2012, tendo vigorado no início da década passada, pelo que aplicável o entendimento vigente à época na antiga redação da citada Súmula. É que, à diferença das demais súmulas, a de nº 277 não trata da interpretação jurídica sobre um ou outro direito apenas, porém todo um forte universo da ordem jurídica (CCTS e ACTS), não podendo produzir efeitos antes do ano de sua própria existência, ou seja, ao longo de 2012. Assim, o TRT, ao considerar válida a jornada 12X36, por todo período imprescrito (18/01/2004 a 24/09/2008), com base em uma convenção coletiva de trabalho de 1999, ou seja, com a vigência expirada, segundo os termos da antiga redação da Súmula 277/TST, violou os termos do art. 614, § 3º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

²⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1308100192006509. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Brasília, DF, 07 de jun. de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23363689/recurso-de-revista-rr-1308100192006509-1308100-1920065090016-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

(TST - RR: 83001820095040771, 8300-18.2009.5.04.0771, Relator: Mauricio Godinho Delgado, **Data de Julgamento: 15/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013 (grifo nosso)**)³⁰

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. ART. 614, § 3º, DA CLT. INAPLICABILIDADE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277/TST À HIPÓTESE. 2) BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. 3) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A antiga redação da Súmula 277 desta Corte disciplinava que os diplomas coletivos e suas regras vigoravam pelo prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho, critério extensível a CCTs e ACTs por força da OJ 322 da SBDI-1 do TST. A redação da Súmula 277/TST, contudo, foi alterada em 14/09/2012, passando a vigorar com a seguinte redação: - 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-. Na hipótese dos autos, verifica-se as cláusulas da convenção coletiva de trabalho 2009/2010, objeto da controvérsia, tiveram regência em período anterior à nova redação da Súmula 277/TST, de 2012, pelo que aplicável o entendimento vigente à época da antiga redação da citada Súmula. É que, à diferença das demais súmulas, a de nº 277 não trata da interpretação jurídica sobre um ou outro direito apenas, porém todo um forte universo da ordem jurídica (CCTS e ACTS), não podendo produzir efeitos antes do ano de sua própria existência, ou seja, ao longo de 2012. Não há, portanto, como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 14424520105090011 1442-45.2010.5.09.0011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, **Data de Julgamento: 16/10/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013 (grifo nosso)**)³¹

Em nosso ver, é fundamental analisar o assunto por partes, as quais devem ser divididas de acordo com a data de término da vigência do instrumento coletivo.

Primeiro, quanto aos acordos e convenções coletivas que perderam sua duração antes da publicação da atual redação da súmula nº 277 do TST, parece-nos que não há que se falar em retroatividade das suas cláusulas normativas, visto que já perderam a sua validade jurídica, já deixaram de gerar efeitos no contrato individual de trabalho e não criaram expectativa às partes envolvidas de que o disposto nelas fosse incorporado a este.

³⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 83001820095040771. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 17 de maio de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23299424/recurso-de-revista-rr-83001820095040771-8300-1820095040771-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

³¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 14424520105090011. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 18 de out. de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24319885/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-14424520105090011-1442-4520105090011-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

Ademais, a retroatividade poderia gerar um impacto econômico estrondoso para as empresas, visto que a integração ao contrato individual de trabalho de todos empregados poderia causar custos excessivos de condições de trabalho advindas de negociações coletivas que há muito vigoraram e não foram expressamente revogadas.

Para os trabalhadores regidos pela CLT, ainda, vale ressaltar que esta impôs um prazo de validade para o instrumento coletivo, qual seja, o de 02 (dois) anos, motivo que reforça que eles não são eternos e que uma súmula não pode retroagir a instrumentos que extrapolaram esse prazo.

Tudo isso, como já dito, violaria os princípios do ato jurídico perfeito e da segurança jurídica, motivo pelo qual acreditamos que a retroatividade não é devida.

Já no que toca aos acordos e convenções coletivas que estavam vigentes quando ocorreu a publicação da súmula nº 277 do TST, entendemos que a análise deve ser criteriosa e individual. Compreendemos que não há que se falar em retroatividade nesses casos porque o instrumento coletivo estava vigendo à época da publicação da súmula, motivo pelo qual torna-se fácil justificar a aplicação da nova redação da súmula nº 277 do TST e é essa a tendência.

Porém, considerando o teor da súmula, e a sua alteração para um sentido totalmente contrário ao sentido anterior, entendemos que deveria ser observado o tempo da celebração da negociação coletiva como o momento determinante para definição de qual redação da súmula aplicar, visto que **é nesse momento que as partes expressam a sua vontade** de negociação coletiva. No momento da celebração, não detinham expectativas de que a condição de trabalho ali estipulada se tornasse eterna, em especial por conta da redação anterior da súmula nº 277 do TST. Desta forma, deveria ser aplicada esta aos acordos e convenções coletivas vigentes, e não a súmula atual.

Caso as partes detenham interesse em que o direito coletivo conferido passe a integrar o contrato individual de trabalho e seja regido pela nova redação da súmula nº 277, poderão celebrar nova negociação coletiva com os mesmos termos, ou prorrogar a anterior para ser abarcada pelo novo texto. Entendemos que não pode haver violação à segurança jurídica das partes, devendo prevalecer a vontade delas.

Deve-se reiterar e atentar que a súmula nº 277 do TST alterou a sua substância para um significado oposto ao anterior, o que torna eventual aplicação da redação atual uma injustiça a ser cometida para com aquele que não detinha interesse de que a condição de

trabalho ofertada por um prazo exíguo se tornasse eterna. É consternador que tal prejuízo a este seja oriundo de ato do Poder Judiciário, qual seja, a alteração de entendimento e aplicação de forma imediata da súmula nº 277 do TST aos acordos e convenções coletivas de trabalho já celebrados.

É notório que a Justiça do Trabalho busca amparar e proteger o trabalhador para que ele consiga obter os seus direitos e ser beneficiado no pacto laboral, por ser o pólo mais fraco desta. Entretanto, deve ser cautelosa ao agir, para evitar que absurdos sejam cometidos, como seria o ocorrido se um instrumento coletivo que foi celebrado de boa-fé pelas partes, por um prazo limitado, tornasse-se eterno sem que estas tivessem conhecimento de que isto iria ocorrer, por terem ciência da redação anterior da súmula nº 277 do TST, que garantia que não haveria a incorporação ao contrato individual de trabalho.

O interesse em realizar a negociação coletiva do empregador de boa-fé não deve ser retribuído com um ônus cujos efeitos têm um caráter definitivo. Ao contrário, deve ser incentivado que ele continue realizando essa forma de autocomposição.

Portanto, em que pese a retroatividade das súmulas, geralmente, ser uma medida benéfica, utilizada com o intento de sanar carências, problemas ou suprir erros, materiais ou processuais, somos pelo entendimento de que a súmula nº 277 do TST não deva ser aplicada de forma retroativa, pelo principal motivo de que trouxe um entendimento totalmente contrário ao entendimento da redação anterior, o que causaria grandes prejuízos aos envolvidos e culminaria numa violação da segurança jurídica das partes, violando o ato jurídico perfeito.

CAPÍTULO 3

3. A INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS COLETIVOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

A súmula nº 277 do TST é taxativa ao afirmar que as cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho, o que significa que, findo o prazo de vigência destas e não havendo a sua renovação ou a de algumas de suas cláusulas, os direitos estabelecidos não desaparecerão, permanecendo exigíveis.

Essa incorporação tornou-se possível com a alteração de entendimento do TST quanto à eficácia das cláusulas normativas de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, que passaram a ser vigentes até que nova negociação coletiva de trabalho as modifique ou suprima.

Vale consignar que, desde antes da alteração da redação da súmula nº 277 do TST, já havia muita polêmica sobre o assunto. Alguns doutrinadores entendiam que os benefícios poderiam ser suprimidos em face do término da vigência, pois criados de forma condicional; já outros, entendiam que os benefícios não poderiam ser suprimidos; e há uma parcela que entende que a aplicação deve ser condicionada.

A essa matéria, a doutrina e a jurisprudência denominaram de ultratividade das normas coletiva, que se trata de um princípio de máxima importância no estudo do Direito Coletivo do Trabalho, por se relacionar à negociação coletiva de trabalho, e ao Direito do Trabalho, visto que influi diretamente nos contratos individuais de trabalho.

3.1. O princípio da ultratividade das normas coletivas de trabalho

3.1.1. Conceito

A ultratividade das normas coletivas significa a eficácia destas após a cessação da negociação coletiva em decorrência do lapso temporal estipulado ao instrumento coletivo. Isto é, as cláusulas normativas continuam vigentes mesmo com o termo final de vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Os autores empregam as seguintes denominações: teoria da incorporação, tese da incorporação, incorporação das cláusulas normativas, princípio da aderência contratual, sobrevivência das cláusulas normativas, ultravigência, sobrevivência das normas coletivas, princípio de manutenção das regalias adquiridas, ultra-atividade.

(...)

Ultra-atividade parece denominação mais apropriada. *Ultra* quer dizer excesso, além de, acima de, fora de. *Atividade* significa a soma de ações, de atribuições, de encargos ou de serviços desempenhados.

Ultra-atividade é a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência.³²

Conforme acima explanado, o artigo 613, II, CLT, exige que os acordos e convenções coletivas tenham prazo de vigência estipulado no próprio instrumento, sendo que este prazo não pode ter duração superior a 02 (dois) anos, de acordo com a literalidade do artigo 614 parágrafo 3º, CLT.

Para de José Claudio Monteiro de Brito Filho:

A ultratividade, então, é a sobrevivência de condições de trabalho pactuadas em instrumento normativo, após sua vigência, pela incorporação definitiva das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho.³³

³² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 864.

³³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. 4. ed. São Paulo : LTr, 2012. p. 204.

Assim, supondo que um acordo ou convenção coletiva de trabalho seja celebrado, a discussão que se dá é se, após extrapolado o prazo deles, as cláusulas deles continuam eficazes, tornando-se somente o instrumento coletivo obsoleto, ou se as cláusulas também acompanham e não perduram no tempo.

A consequência desta escolha, como se viu, é a incorporação aos contratos individuais de trabalho, o que justifica a importância do assunto e a necessidade de escolher bem qual modelo de ultratividade devemos seguir.

3.1.2. Correntes

A divergência de entendimentos sobre a questão da ultratividade das normas coletivas culminou na existência de diversas correntes, cada qual estimulada e desenvolvida por seus adeptos, conforme suas convicções.

O autor e professor, Sergio Pinto Martins, menciona a existência dessa divergência:

As cláusulas obrigacionais extinguem-se com o término da vigência da norma coletiva. A dúvida ocorre justamente quando às cláusulas normativas. Questiona-se se estas têm ultra-atividade e se ficam incorporadas aos contratos de trabalho, mesmo após o término do prazo de vigência.³⁴

De fato, há grande discussão sobre o assunto. Parece pacífico, porém, que as cláusulas obrigacionais não se incorporam ao contrato de trabalho. Tanto é que a nova redação da súmula nº 277 do TST faz menção exclusiva às cláusulas normativas, o que demonstra que o entendimento atual do TST só se aplica a estas.

Algumas das interpretações tomam destaque. Vejamos:

A primeira corrente, comumente conhecida como “ultratividade incondicionada”, “ultratividade absoluta”, “aderência irrestrita” ou “teoria da incorporação”, sustenta que os dispositivos dos instrumentos coletivos ingressam para sempre nos contratos individuais de trabalho, não podendo ser suprimidos até que este se extinga.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 865.

Essa corrente, como se observa, tem um entendimento mais radical, pugnando por buscar sempre a incorporação de benefícios ao contrato individual de trabalho a fim de proteger e beneficiar o trabalhador. Seu fundamento principal, ao que parece, é que seus efeitos se equiparam a cláusulas contratuais, sendo seu entendimento corroborado pelo artigo 468 da CLT, que aduz sobre a impossibilidade de alteração das condições de trabalho, desde que seja por mútuo consentimento e não resulte prejuízos ao empregado, *in verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Ademais, outro fundamento seria o direito adquirido do empregado às condições de trabalho pactuadas.

Observe-se o que Amauri Mascaro Nascimento tem a dizer sobre tal corrente:

A convenção coletiva, nessa perspectiva, funciona como fonte de produção de cláusulas que subsistem, mesmo depois de desaparecerem, e o contrato individual de trabalho tem uma função receptícia; a convenção coletiva e o contrato individual acasalam-se para a transposição do direito, da esfera do coletivo para o âmbito do individual, neste como norma que por si se manterá, não necessitando mais do acordo coletivo para viver, do mesmo modo que o satélite lançado pelo foguete no espaço desprende-se e gira, por força própria, ao redor da Terra, enquanto o foguete cai e perde a sua função.

Os principais fundamentos jurídicos dessa tese são dois: o *direito adquirido*, segundo o qual a cláusula coletiva tem o efeito natural de se incorporar, definitivamente, no quadro de direitos subjetivos do trabalhador; e a *inalterabilidade das condições individuais de trabalho* sem a anuência do trabalhador, quando a ele prejudiciais, funcionando o instrumento coletivo como simples veículo transmissor para que o direito venha a instalar-se no contrato individual.³⁵

Vale dizer que a Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, chegou a seguir esse entendimento, em seu artigo 1º, parágrafos 1º e 2º, *in verbis*:

³⁵ NASCIMENTO, op.cit., p. 440-441.

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.

§ 2º As condições de trabalho, bem como as cláusulas salariais, inclusive os aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, serão fixados em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observadas dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa.

Todavia, referida previsão foi revogada pela Medida Provisória 1.053, de 30 de junho de 1995, e, de forma definitiva, pela Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Por ocasião dessa norma e dessa revogação, aliás, é que o item II da redação anterior, editada em 2009, conferia a ultratividade, como exceção, do período de 23 de dezembro de 1992 até 28 de julho de 1995.

Já a segunda corrente, conhecida como “ultratividade condicionada ao prazo”, “ultratividade relativa ao prazo” ou “aderência limitada pelo prazo”, afirma que as cláusulas pertencentes a acordos ou convenções coletivas vigem pelo prazo de duração do diploma coletivo pelo qual foram estabelecidas, não aderindo indefinidamente ao contrato individual de trabalho. Ou seja, nela não há ultratividade. O fundamento principal para tal entendimento, ao que parece, é a dicção do artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, que diz que o acordo ou a convenção coletiva não pode ser estipulado por mais de 02 (dois) anos. Vejamos:

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

(...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Assim, para os defensores dessa corrente, considerando-se que a CLT estipulou prazo máximo e não fez menção nenhuma à ultratividade de normas coletivas, não há porquê se aplicar que estas vigorem por prazo superior ao instrumento. A própria disposição do artigo 614, parágrafo 3º, culminado com o artigo 613, II e IV, ambos da CLT, significa que o legislador não pretendeu que as cláusulas dos instrumentos se tornassem eternas ou vigerassem por um tempo superior ao do instrumento coletivo.

Vale observar o que Amauri Mascaro Nascimento tem a dizer, também sobre essa corrente:

A expiração do prazo da convenção coletiva tem efeito jurídico extintivo da vigência das condições de trabalho no mesmo previstas, manifesta que é a vontade das partes estipulantes de pactuar os direitos coletivos por um prazo que é o previsto para a vigência da convenção coletiva, atuando o término do prazo como força suficiente, não apenas sobre as relações de trabalho que se estabelecerem *ad futurum*, mas também sobre as relações de emprego em curso de execução.

Os argumentos jurídicos desse entendimento encontram suporte: no princípio do *pacta sunt servanda*; na natureza contratual dos instrumentos coletivos, de modo que o prazo faz lei entre as partes, como os demais efeitos, desejados e estipulados, pelas partes contratantes; na inexistência de suporte legal determinativo da ultratividade dos efeitos das cláusulas, de modo que, não sendo um efeito previsto ou autorizado pela lei, dependerá, e só poderá resultar, da vontade das partes, perspectiva da coexistência, nas convenções coletivas, de cláusulas por prazo determinado ou indeterminado, prorrogáveis ou não prorrogáveis, tudo segundo o que foi contratado; na atuação da teoria do direito adquirido apenas no plano dos direitos individuais, e não nos instrumentos coletivos, pelas suas funções na ordem jurídica, adstritas a conteúdo variável no tempo; no desestímulo à negociação que resulta da incorporação, sério obstáculo a concessões, em detrimento dos interesses dos trabalhadores, que perderão, assim, uma via adequada para a obtenção de vantagens maiores do que as previstas em lei ou integradoras das lacunas da legislação.³⁶

Por fim, a terceira corrente é a da “ultratividade condicionada à revogação” ou “aderência limitada por revogação”, que atesta que os dispositivos dos instrumentos coletivos de trabalho vigorem até que nova negociação coletiva os suprima ou os modifique.

Para os defensores desta corrente, ela se coaduna mais com os preceitos de Direito Coletivo do Trabalho, e aperfeiçoa as condições laborais de acordo com as necessidades setoriais. Não somente, alegam que serve como incentivo à negociação coletiva, prática esta que tanto o legislador constitucional quanto o Poder Judiciário tentam estimular.

³⁶ Ibidem. p. 441.

Alguns, ainda, sustentam que a revogação da negociação coletiva não precisaria ser expressa; poderia ser tácita, como ocorre com qualquer norma jurídica. Apenas é exigida a ocorrência de nova negociação coletiva que as modifique ou suprima.

O renomado autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia foi claro ao discorrer sobre as correntes, como se observa abaixo:

Tema sempre discutido na doutrina e na jurisprudência refere-se à incorporação, ou não, das cláusulas dos instrumentos normativos nos contratos individuais de trabalho.

A primeira corrente entende que as cláusulas das referidas normas coletivas integram os contratos individuais de trabalho. Desse modo, os direitos ali previstos não podem ser suprimidos, sob pena de violação do princípio da condição mais favorável, inclusive em razão da previsão do art. 468 da CLT.

(...)

A segunda corrente de entendimento é intermediária, defendendo que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, ainda que ultrapassado o seu prazo, que é limitado, de vigência no tempo. (...)

A terceira corrente defende que as cláusulas das normas coletivas não se incorporam ao contrato individual de trabalho, pois aquelas possuem vigência temporária, não se confundindo, ainda, com as condições de trabalho decorrentes do contrato individual de labor ou do regulamento de empresa, afastando a aplicação da condição mais benéfica, bem como a incidência do art. 468 da CLT.³⁷

Destarte, ante essa controvérsia, o TST decidiu alterar seu entendimento e, com o pronunciamento da nova redação da súmula nº 277, optou por uma delas, o que passaremos a tratar a seguir.

3.1.3. A corrente adotada pela súmula nº 277 do TST

A corrente atual adotada pelo TST relativa à incorporação das cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas de trabalho ao contrato individual de trabalho, modificada em setembro de 2012, como já discutido anteriormente, é a da “ultratividade condicionada à revogação” ou “aderência limitada por revogação”, que atesta que os

³⁷ GARCIA, op. cit., p. 1338-1339.

dispositivos dos instrumentos coletivos de trabalho vigoram até que nova negociação coletiva os revogue.

A súmula nº 277 do TST passou a ser expressa quanto à vigência ultra-ativa das cláusulas normativas das negociações coletivas de trabalho, como se vê:

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

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. **(grifo nosso)**

Impende observar que a redação anterior da referida súmula era no sentido da “aderência limitada ao prazo”, ou seja, não havia ultratividade das condições de trabalho de acordos ou convenções coletivas, vigorando pelo prazo máximo estabelecido no artigo 614, parágrafo 3º, CLT, qual seja, o de 2 (dois) anos.

Os autores Henrique Correia e Élisson Miessa lecionam sobre essa alteração:

O TST já havia sinalizado a mudança do posicionamento quando modificou a Súmula nº 277, para prever essa exceção, conforme constava no item II da antiga redação: “Ressalva-se na regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.7.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela MP nº 1.709, convertida em Lei nº 10.192/2001”.

(...)

Atualmente, com o novo texto da Súmula nº 277, agora em análise, não restam dúvidas de que as conquistas obtidas vigorarão até que um novo instrumento coletivo as revogue ou altere. Assim sendo, diante da inércia ou recusa de algum sindicato ou empresa em voltar à mesa de negociação, após o término do prazo fixado no acordo ou convenção ou no fim de 2 anos (prazo legal), os trabalhadores não serão prejudicados, pois as cláusulas continuarão tendo vigência normalmente.³⁸

No mesmo sentido desse pensamento anterior, pela mudança de posicionamento do Poder Judiciário brasileiro, temos a afirmação dos ministros do TST, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado:

³⁸ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto**. 3. ed. rev. e atual. Bahia : JusPODIVM, 2013. p. 572-573.

Parte da doutrina brasileira, há tempos, já defendia a necessidade de a jurisprudência trabalhista reconhecer a superioridade do critério de aderência contratual das normas coletivas limitadas por revogação, em contraponto ao critério de aderência contratual limitada pelo prazo, que era seguido pela jurisprudência do TST desde 1988. Argumentava-se que o novo critério era o que melhor expressava os avanços da nova Constituição da República, ao conferir novo *status* à negociação coletiva trabalhista, sufragando ainda estímulos reais para que as partes coletivas – sindicato de trabalhadores e empresas ou sindicato de empregadores – realmente se sentissem instigadas a buscar a negociação coletiva e celebrar novos instrumentos normativos. Considerando esse novo e superior critério, o instrumento coletivo negociado permaneceria eficaz, quanto aos contratos de trabalho existentes, até que novo instrumento coletivo negociado despontasse, revogando-o expressamente ou de modo tácito. Agregava-se, finalmente, o argumento no sentido de que apenas o critério da aderência contratual das normas coletivas limitadas por revogação é que iria garantir a real efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.³⁹

Dessa forma, a ultratividade passou a constar na jurisprudência brasileira de forma expressa, por força da atual redação da súmula em estudo. Essa modificação, como já dito, trouxe grande discussão ao cenário trabalhista brasileiro.

Os defensores da teoria da aderência limitada por revogação, a teoria vigente no TST, acreditam que havia um desequilíbrio no âmbito da negociação coletiva brasileira em razão da dificuldade de fazer com que os empregadores aceitassem celebrá-la, utilizando isso como artifício para reduzir ou suprimir os direitos convencionados anteriormente.

A lógica da ultratividade, portanto, seria a de gerar o sentido inverso, isto é, de incorporar o direito convencionado para que o empregador tenha interesse em celebrar a negociação coletiva. O equilíbrio no âmbito da negociação coletiva, para os que entendem pela teoria em comento, se dá com o incentivo ao empregador de negociar; a possibilidade de fazer ele fugir para obter vantagens demonstra uma clara inconsistência no sistema, posto que não é isso que se deseja com a criação da negociação coletiva.

Os ministros do TST acima mencionados demonstram o entendimento que lhes fez optar pela revisão da redação da súmula nº 277 do TST, conforme se vê abaixo. Vale consignar que esse artigo publicado por eles, denominado “A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição” é uma das principais referências no estudo dessa matéria, servindo como um

³⁹ CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

modo de manifestar a motivação da alteração, visto que não houve a apresentação de precedentes e ausência de fundamentação para a alteração da redação da súmula.

A ultra-atividade é um atributo da norma coletiva de trabalho que a reinsere na lógica segundo a qual a condição de trabalho mais favorável ao empregado deve prevalecer sempre que normas sucessivas se distingam pela proteção maior ou menor que assegurem à parte contratualmente débil da relação laboral.

Se, na ordem dos princípios, os direitos sociais tendem à expansão (a), as condições de trabalho mais benéficas se integram aos contratos (b) e uma norma jurídica posterior não pode suprimir direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador (c), daí se extrai a **impossibilidade de se cogitar de vazios normativos, ou seja, de um tempo sem lei ou norma jurídica após a vigência de norma coletiva que regule a relação de trabalho**. A regra denominada **condição mais benéfica**, que deriva do princípio tutelar e se aplica sempre que normas sucessivas se diferenciam pelo grau de proteção que destinam ao trabalhador, revela-se uma premissa jurídica afinada com os artigos 444 e 468 da CLT e não se coaduna com a anomia jurídica. **Haveria sempre uma norma coletiva, a partir daquela que teria inaugurado a regência do labor realizado pela coletividade de trabalhadores correspondente**.

Questão correlata à aplicação da condição mais benéfica, quando normas trabalhistas se sucedem acerca de um mesmo tema, é, intrinsecamente, aquela que diz sobre adotar-se a norma coletiva mais benéfica entre aquelas que são, entre si, consecutivas. Por algum tempo, entendeu-se que as convenções e acordos coletivos contêm cláusula de vigência e por isso os direitos neles assegurados não poderiam continuar vigorando após o prazo convencionado.

A questão vexatória não estava na eficácia da norma coletiva vigente à época do conflito mesmo quando menos favorável ao trabalhador, pois tal eficácia é condizente com o princípio da autodeterminação coletiva, que empresta validade à redução de direitos operada segundo a vontade da própria categoria de trabalhadores. **A questão realmente embaraçosa estava no período de anomia jurídica que assim se estabelecia entre o final da vigência da norma coletiva anterior e a superveniência da norma coletiva seguinte**.

É necessário atentar para o aspecto de o sistema positivado pela Consolidação das Leis do Trabalho pressupor uma sequência de normas coletivas, ao regular a negociação coletiva de sorte a que a regência por esse tipo de norma jurídica não sofra solução de continuidade. Para alcançar esse desiderato, o art. 616, §3º, da CLT dispõe que a agremiação sindical instaure o dissídio coletivo “dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo”.

Cumprido tal prazo, a sentença normativa que se obterá no dissídio coletivo “vigorará a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa” (art. 867, parágrafo único, alínea b, da CLT). Extrai-se, portanto, que o sistema de direito do trabalho não consente com o hiato jurídico, com a existência de um tempo sem norma coletiva.

A ultra-atividade da norma coletiva, quando adotada a ultra-atividade condicionada, assegura a eficácia da convenção ou acordo coletivo cujo prazo de vigência estaria exaurido, de modo a não permitir que a categoria de empregados permaneça sem uma disciplina de suas condições específicas de trabalho. Sendo condicionada à superveniência de nova norma coletiva, o

surgimento de nova normatização da matéria faz prevalecer a regra mais recente, ainda que tal signifique a redução de direito.⁴⁰ **(grifos nosso)**

Verifica-se, portanto, o embasamento da ultratividade em princípios do Direito do Trabalho, tais como o princípio da condição mais benéfica, o princípio da norma mais favorável, o princípio da proteção etc.

Sustentando isso, atestam que o Direito do Trabalho não se coaduna com “vazios normativos”, que seriam períodos posteriores à cessação da vigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho, pela construção dos próprios princípios acima mencionados e pela disposição dos artigos 444⁴¹ e 468⁴² da CLT.

Com esse intento, apresentaram como justificativa para a implantação da referida mudança de posicionamento do TST a alteração do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Alegam os defensores da teoria da aderência limitada por revogação, a teoria vigente, que o legislador constitucional, ao conferir nova redação ao artigo 114, parágrafo 2º, CF⁴³, dispondo, em seu trecho final, que devem ser “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”, reafirmou a possibilidade de existência de ultratividade condicionada à revogação. Todavia, tal não ocorre, ao nosso ver, conforme já tratado no *item 2.2.4.3.* do presente trabalho.

⁴⁰ CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

⁴¹ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁴² Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁴³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

(...)

3.1.4. O princípio da ultratividade das normas coletivas em outros países

Outro fundamento que justifica a opção pela ultratividade condicionada à revogação das normas coletivas no Direito do Trabalho pátrio é a observância desse modelo em outros países.

Os próprios ministros do TST, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado, em seu artigo “A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição”, enfatizam que a utilização do Direito Comparado serviu como base para a alteração do entendimento pelo Tribunal Pleno do TST:

O direito comparado sempre se apresentou como fonte de inspiração para o intérprete do direito do trabalho, quer em razão de ser valiosa a experiência de outros povos, quer em virtude de o art. 8º da CLT incorporar a regra de outros países ao nosso ordenamento, quando é este omissivo ou ambíguo.

Cabe enfatizar, pois, que essa fórmula – a ultra-atividade condicionada – é adotada em vários países que incentivam a negociação coletiva como um modo de solucionar conflitos intertemporais no âmbito das relações de trabalho, como se extrai do depoimento de estudiosos do direito laboral de nacionalidade variada, (...) ⁴⁴

Mencionam, ainda, a existência da ultratividade em outros países, como forma de justificar que é um modelo que incentiva a negociação coletiva, e é cabível em sociedades desenvolvidas.

O escritor, professor e ministro do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Sergio Pinto Martins, fala sobre a ultratividade em outros países:

O art. 86.1 do Estatuto dos Trabalhadores da **Espanha** prescreve que cabe às partes negociadoras fixar a duração dos convênios coletivos. Eles se prorrogam de ano em ano, se não houver denúncia expressa de qualquer das partes, salvo disposição em contrário (art. 86.2). Denunciado o convênio, perdem vigência as cláusulas obrigacionais, mantendo-se em vigor as cláusulas normativas, até que seja celebrado novo convênio que substitua o denunciado (art. 86.3).

⁴⁴ CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

Na **França**, a Lei Auroux, de 13-11-82 (Código do Trabalho, art. Lei nº 132-8, alínea 6), estabelece que, tratando-se de vantagem individual adquirida por força de aplicação de cláusula normativa, há a incorporação no contrato individual do trabalho. Ensina Gérard Couturier (1993:476-477) que as vantagens individuais são as que estão diretamente relacionadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens coletivas, dirigidas à representação eleita dos trabalhadores na empresa. Leciona Javillier que “em caso de nova convenção, não há juridicamente a manutenção das vantagens adquiridas pela convenção coletiva de trabalho anterior. O assalariado não pode se beneficiar das normas da antiga convenção, que poderiam lhe ser mais favoráveis, sem que exista uma cláusula de manutenção das vantagens adquiridas. Na falta de tal cláusula, as disposições da antiga convenção são inaplicáveis”.

Na **Itália**, a jurisprudência entende que, na sucessão de normas coletivas, a mais recente substitui por inteiro a anterior, mesmo que suas cláusulas não sejam mais favoráveis ao trabalhador. Gino Giugni afirma que “a cláusula contratual individual, conformada segundo a norma coletiva, segue naturalmente a sorte desta última, ficando permanentemente exposta ao efeito integrativo da parte dela: é por isso inevitável que uma modificação surgida na esfera da autonomia coletiva reflita-se nos conteúdos dos contratos anteriormente disciplinados por ela”. Ghezzi e Romagnoli afirmam que a jurisprudência tem entendido que, na sucessão de diversas regulamentações coletivas, a nova substitui por inteiro a anterior, mesmo que suas cláusulas não sejam mais favoráveis ao trabalhador.

Em **Portugal**, a convenção coletiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes (art. 503, 1, do Código do Trabalho). Os direitos decorrentes de convenção coletiva só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu caráter globalmente mais favorável (art. 503, 3, do Código do Trabalho). A nova convenção prejudica os direitos de convenção anterior, salvo se, na nova convenção, forem expressamente ressalvados pelas partes (art. 503, 4, do Código do Trabalho). Monteiro Fernandes afirma que “um direito conferido pela 1ª convenção e, como tal recebido nos contratos de trabalho que ela abranja, passando assim à titularidade de cada trabalhador sujeito de um desses contratos, pode ser retirado do conteúdo dos mesmo contratos e da aludida titularidade, pela recepção de uma cláusula revogatória constante da 2ª convenção. Ou seja: consagração do mecanismo da recepção automática também para cláusulas convencionais coletivas de conteúdo menos favorável do que a dos contratos individuais”.⁴⁵ (**grifos nosso**).

Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado complementam a análise da ultratividade em outros países:

(...) a exemplo do que anota Ulrich Zachert, professor catedrático de direito do trabalho da Universidade de Hamburgo, sobre a ultra-atividade na **Alemanha**:

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

Sobre a ultra-atividade nos **Países Baixos**, observa Asscher-Vonk, professor da Universidade de Nimega:

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo : Atlas, 2012. p. 865-866.

“Normalmente, as convenções se firmam para um período fixo, que não pode superar os cinco anos. (...) A legislação não contém nenhuma disposição sobre a ultra-atividade. Quando uma convenção coletiva se extingue, as partes signatárias já não estão vinculadas (por exemplo, os sindicatos recuperam o direito de fazer greve, que pode ser suspensa pela convenção coletiva). Sem embargo as condições dos contratos de trabalho individuais que dependem da convenção coletiva seguem vigentes, é dizer, as condições continuam vinculantes, a menos que as partes acordem outras condições. Assim se sustenta na literatura jurídica e na jurisprudência.”⁴⁶ (**grifos nosso**).

O estudo de modelos de ultratividade em outros países, em especial em países mais desenvolvidos que o Brasil, é pertinente. A busca por melhores resultados nas relações de trabalho deve ser uma constante e, por isso, faz bem em ser estimulada. E, nesta, o Direito Comparado se apresenta como uma interessante e útil ferramenta.

Não obstante, a despeito de o resultado da ultratividade ter sido benéfico em outros países, tal não quer dizer que o mesmo ocorrerá no Brasil. Vale ressaltar que a mentalidade e a cultura são diferentes, bem como a organização e o pensamento sindical.

Outrossim, é importante salientar que a legislação trabalhista em alguns dos países acima citados é mais branda, o que torna extremamente útil a negociação coletiva. O Direito do Trabalho brasileiro, porém, é um sistema mais desenvolvido, fechado e rígido, que estabelece condições mínimas condignas ao trabalhador.

Nesse diapasão, a melhor medida que se impõe, ao nosso ver, é a análise dos modelos de ultratividade estrangeiros, verificando se foram positivos para a sociedade em que foram utilizados e, posteriormente, a criação de um modelo específico próprio, no que couber, consonante com o Direito Coletivo Trabalhista brasileiro e adequado às necessidades da sociedade.

Portanto, malgrado as diversas restrições que já apresentamos e apresentaremos contra a nova redação da súmula nº 277 do TST, a justificativa de que a alteração se baseou no Direito Comparado é pertinente e serve como fundamento válido.

Todavia, não pode ser o único nem o principal fundamento da alteração da súmula nº 277 do TST, em virtude de que há necessidade de regulamentação ou de construção jurisprudencial nacional prévia para formalização da súmula, não podendo ser ignorado que

⁴⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em 24 de março de 2014.

cada país detém as suas peculiaridades, o que faz com o que o Direito Comparado deva ser utilizado com ressalvas, posto que não trará os mesmo resultados em nossa sociedade.

CAPÍTULO 4

4. EFEITOS DA SÚMULA Nº 277 DO TST NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Considerando a variedade de questões controversas e a diversidade de opiniões sobre o tema, as quais foram tratadas no decorrer do presente trabalho, toma destaque a discussão sobre os efeitos que a ultratividade das cláusulas normativas pode gerar nos contratos individuais e nas relações de trabalho.

Mais importante do que a discussão acadêmica e a busca da aplicação justa do melhor direito ao caso concreto, deve-se observar os resultados práticos que a alteração da súmula nº 277 do TST trouxe e trará ao Direito e à sociedade brasileira.

Nesse intento, visualizamos alguns efeitos que enxergamos que podem ocorrer com a eficácia ultra-ativa das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

4.1. A finalidade da negociação coletiva

Primeiramente, é importante que relembremos a finalidade da negociação coletiva.

A sua principal função é a de transigir as partes, de forma que ambas cheguem a um consenso sobre o que podem oferecer ao outro e manifestem aquilo que desejam receber em contrapartida.

De forma sucinta, o espírito da negociação coletiva de trabalho é estabelecer, de forma temporária, condições aplicáveis aos contratos individuais de trabalho determinadas pelas partes, prevalecendo a vontade destas em dispor sobre os direitos e obrigações.

Com base nessas considerações, podemos imaginar os efeitos que a eficácia ultra-ativa poderá gerar nas negociações coletivas de trabalho.

4.2. A possível estagnação dos direitos convencionados em negociação coletiva

4.2.1. Discussão sobre o estímulo ou desestímulo à negociação coletiva

Esse método de autocomposição entre os polos da relação de trabalho, em que direitos e obrigações são estipulados, ganha força ao considerarmos que as condições econômicas estão em constante mutação, sendo necessária sua atualização e modificação em razão de novas condições socioeconômicas.

A economia é um dos fatores influentes para a realização da negociação coletiva; o mercado globalizado pode permitir que as empresas oscilem os seus ganhos de forma expressiva em um curto lapso temporal. Como consequência, as empresas podem perceber um alto lucro em um período e, posteriormente, deter vastos prejuízos.

Nesse sentido, é perfeitamente razoável concluir que, quando a empresa estiver com boa lucratividade, os trabalhadores poderão obter maiores vantagens, e, quando os lucros estiverem pequenos ou não existirem, os benefícios não serão concedidos.

Com o advento da ultratividade das cláusulas normativas, as quais somente poderão ser suprimidas ou modificadas mediante nova negociação coletiva e não poderão ser reduzidas sequer por sentença normativa, o empregador, caso não queira mais conceder o benefício que aceitou oferecer anteriormente, será obrigado a convidar o sindicato dos empregados a celebrar negociação coletiva para reduzir ou suprimi-lo.

Dentro dessa disputa de interesses, se o sindicato dos empregados não quiser celebrar novo acordo ou convenção coletiva de trabalho, o empregador não terá como deixar de pagar o benefício.

Disso, muito se discutiu e ainda se discute. Para alguns, o empregador terá grande receio em celebrar a negociação coletiva; para outros, a mudança ocorrida gerará um

incentivo à negociação coletiva, visto que o empregador se sentirá estimulado a convidar o sindicato da categoria profissional para discussão.

Em nosso entendimento, acreditamos que os empregadores, sabendo que existirá dificuldade de suprimir ou modificar o direito concedido, e que essa alteração dependerá da anuência do sindicato dos empregados, naturalmente terão grande receio em celebrar acordo ou convenção coletiva de trabalho. Eventual celebração de cláusula normativa concedendo benefício ao empregado será muito bem pensada, para evitar problemas futuros.

É certo que existem algumas condições que o empregador ou o sindicato da categoria econômica sempre estão dispostos a fornecer, e que a incorporação serve para que parem de utilizar o artifício de sempre oferecer os mesmos benefícios em acordos ou convenções coletivas de trabalho para demonstrar que estão privilegiando o instrumento coletivo e concedendo benefícios. Sobre essas condições, a incorporação faz sentido e é benéfica para o incentivo à negociação coletiva.

Todavia, no que toca à eventual interesse do empregador ou do sindicato da categoria econômica em fornecer um benefício atípico apenas por um determinado lapso temporal, a ultratividade condicionada à revogação se mostra como um grande inibidor. É evidente que não concederão esses benefícios facilmente, pois não sabem se poderão permanecer concedendo-os indefinidamente.

Portanto, por um lado, quanto aos benefícios constantes e típicos das negociações coletivas, a ultratividade se mostrou válida para tornar expresso que a barganha das partes terá um parâmetro mínimo, qual seja, os direitos conferidos anteriormente em outras negociações coletivas.

Já no que toca a qualquer benefício atípico e eventual, a ultratividade tem um grande caráter inibitório, visto que haverá receio dos empregadores em fornecer o benefício e posteriormente não conseguir suprimi-lo por meio de nova negociação coletiva, em virtude de que dependerá do aceite do sindicato da categoria profissional.

4.2.2. Dificuldade de conseguir novos direitos ou a majoração dos direitos convencionados em negociações coletivas anteriores

A conquista de melhores condições do trabalhador é uma disputa árdua, que sempre reclamou grande esforço da parte trabalhadora.

A história mostra as dificuldades que os empregados tiveram para conquistar direitos. Nessa luta de classes, em que cada um tenta buscar melhores vantagens para si, é nítido o intento do empregador em obter lucro com a sua atividade. O empregado, na lógica econômica, é considerado de forma objetiva, como um número, um custo. Dessa forma, quanto menor custo o empregado resultar para o empregador, mais lucro ele deterá.

Assim, na celebração de uma negociação coletiva, ante a nova exposição da súmula nº 277 do TST, o aceite do empregador, seja representado por seu sindicato ou não, culminará em estabelecimento de cláusulas normativas que integrarão o contrato individual de trabalho, como acima dito.

Em seguida, após alcançada essa conquista, caberá ao sindicato dos empregados buscar majorar esse benefício ou conseguir outros. Como justificativa, o empregador alegará que já forneceu benefícios e que, portanto, não tem interesse em ceder mais do que já aceitou anteriormente. A incorporação ao contrato de trabalho tem o caráter inevitável de inibir o empregador a buscar a negociação coletiva.

Nesse mesmo entendimento, os renomados autores 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 coletivos.

Ocorre que na prática o efeito poderá ser extremamente prejudicial aos empregados. **Primeiro**, porque se criou o direito adquirido das cláusulas negociais benéficas. Uma vez conquistada determinada vantagem, esta não será mais 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 de que se tornem direitos adquiridos. Em **terceiro** lugar, aqueles empregados mais antigos, com vários direitos incorporados, fruto de normas coletivas passadas, estarão mais expostos a perder o emprego.

Assim sendo, a inovação jurisprudencial teve o objetivo de garantir direitos básicos aos empregados, durante o período das negociações ou inércia de uma das partes, mas o resultado desse novo posicionamento poderá ser prejudicial aos próprios empregados.⁴⁷

Ademais, coadunamos com o entendimento dos referidos autores no que toca aos empregados mais antigos, de que é possível que, caso o empregador aceite celebrar negociações coletivas, eles deterão tantos benefícios acumulados que não valerá a pena mantê-los no emprego e, sim, contratar novos funcionários.

4.3. Discussão sobre a extensão das cláusulas normativas a trabalhadores que celebraram o contrato de trabalho após o prazo de vigência do instrumento coletivo que as determinou

Com a aplicação da ultratividade às cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho, surge a dúvida se os trabalhadores que celebrarem contrato de trabalho posteriormente à cessação do prazo de vigência do instrumento coletivo que os concedeu serão contemplados com os mesmos benefícios.

Considerando a utilidade do prazo de duração do instrumento coletivo, entendemos que não, senão não faria sentido haver essa limitação temporal.

Nesse sentido, algumas constatações nos surgem, como veremos a seguir.

⁴⁷ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. op. cit., p. 573-574.

4.3.1. Possibilidade de grande disparidade de remuneração entre empregados de uma mesma empresa

Com a integração das cláusulas normativas ao contrato individual de trabalho, é possível que empregados que estejam trabalhando no mesmo local, na mesma função, mas com tempo de serviço diferentes, tenham grande diferença de vencimentos, alçada em decorrência de deferência de benefícios em negociação coletiva anterior, que atingiu apenas o empregado com maior tempo de serviço.

Acreditamos que haveria uma injustiça com aquele empregado que não teve a boa sorte de ser contemplado com negociação coletiva de trabalho que lhe concedesse largos benefícios após ter entrado na função laboral. Os vencimentos, portanto, variariam ao acaso e à boa sorte, gerando uma desestabilidade na relação entre os empregados.

4.3.2. A pluralidade de interesses a serem defendidos pelos sindicatos da categoria profissional

Ademais, a discrepância entre as remunerações geraria uma diferença de interesses.

É evidente que cada empregado detém interesses que lhe sejam mais favoráveis. Possivelmente, o interesse favorável ao empregado com menos tempo de serviço no local não será interessante para o empregado com maior tempo de serviço.

Nesse sentido, haveria a impossibilidade do sindicato representante agir pelo interesse comum de ambos.

Por exemplo, suponhamos que um empregado laborou em uma empresa em um período em que foi celebrado acordo coletivo de trabalho que concedeu vale-refeição no valor de R\$ 70,00. Após a expiração do prazo de duração do instrumento coletivo, nos termos da aderência restrita limitada por revogação, esse benefício se integra ao seu contrato individual de trabalho. O funcionário que entra posteriormente a esse prazo, obviamente, não será contemplado com a mesma vantagem. O empregador, quatro anos depois da expiração da última negociação coletiva, aceita celebrar uma nova desta. Qual será o interesse que o

sindicato lutará, portanto? Pela busca de um vale-refeição no valor de R\$ 30,00 que seja entregue a todos? Isto, notoriamente, não beneficiará o empregador mais antigo. Assim, não haveria a luta por interesses da classe inteira, mas, apenas, de alguns, o que certamente incomodará a parcela que não tem a sua pretensão atendida.

Por todo o exposto, cremos que a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho causará uma pluralidade de interesses dentro de cada categoria e poderá gerar desigualdades econômicas gritantes entre empregados, o que não nos parece a melhor medida para considerar o trabalho de igual valor e na mesma função de cada empregado.

4.4. Discussão acerca da equiparação salarial – Possibilidade de obsolescência do instituto

Como medida decorrente, é inevitável não pensarmos que, havendo a existência da ultratividade das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho, haverá grande discussão sobre como se dará a equiparação salarial.

O instituto da equiparação salarial se encontra previsto no artigo 461 da CLT. Vejamos:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Da análise do mencionado artigo, vemos que ela ocorre quando: a) for idêntica a função; b) o trabalho for de igual valor (com igual produtividade e mesma perfeição técnica); c) prestado ao mesmo empregador; d) na mesma localidade; e e) entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 02 (dois) anos.

A equiparação salarial, portanto, decorre de lei federal (CLT).

Todavia, com a existência de ultratividade das cláusulas normativas, surge a polêmica de como se fará para julgar a equiparação salarial entre empregado que preenche os requisitos do artigo 461 da CLT, *supra*, e outro empregado paradigma que foi contemplado por cláusula normativa de acordo ou convenção coletiva de trabalho que não estava mais vigente quando aquele foi contratado.

Porém, tendo em vista que se trata de matéria que foge ao tema do presente trabalho, não cabe a nós nos imiscuirmos nessa análise.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSÃO

Por toda a análise acima exposta, consubstanciada com a visão crítica e opinião pessoal em todos os itens, finalizamos o trabalho com o sucinto entendimento que a alteração da redação da súmula nº 277 do TST, quanto ao procedimento/aspecto formal, é passível de ser considerada inválida pelo modo como foi editada: sem a ausência de precedentes, sem motivação ou justificativa e sem o aparente respeito ao Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (previsto constitucionalmente⁴⁸, inclusive).

Do aspecto material, quanto à supressão das sentenças normativas do texto da referida súmula, parece-nos que foi correta, em virtude, principalmente da edição do Precedente Normativo nº 120 do TST, em 2011. No que toca à ultratividade condicionada à revogação das cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas de trabalho, entendemos que a CLT não permite essa modalidade, sendo, por força de seus artigos 613, II e IV, e artigo 614, § 3º, a limitação das normas coletivas ao prazo de duração do instrumento coletivo a modalidade que melhor se harmoniza com esta Lei.

Caso houvesse a revogação destes artigos, a ultratividade condicionada à revogação seria possível, por não haver nenhuma disposição no sistema normativo brasileiro em sentido contrário.

Vale consignar que não vislumbramos tratamento sobre a ultratividade no artigo 114, §2º, da Constituição Federal. Entendemos que este artigo se limita a versar sobre o dissídio coletivo e limitar o poder normativo da Justiça do Trabalho, forçando-a a respeitar as

⁴⁸ Art. 96. Compete privativamente:

I - aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos;

(...)

cláusulas normativas vigentes para que não sejam suprimidas pelo Poder Judiciário de forma a contrariar a autodeterminação das partes⁴⁹.

De igual forma, é pertinente asseverarmos que ainda que não houvesse essa limitação temporal, a ultratividade condicionada à revogação poderia não ser a melhor opção para o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro atual. Alguns efeitos negativos podem advir com essa eficácia ultra-ativa, em virtude de que a nossa organização sindical ainda encontra alguns entraves. A negociação coletiva só ocorre quando as partes representantes das categorias aceitam celebrá-la e, caso uma delas se recuse a abrir mão de vantagem anteriormente concedida, isso representaria a impossibilidade de nova negociação coletiva e a perpetuação do direito.

Acrescido a isso, deve-se considerar que a organização sindical detém um caráter fortemente político, e, assim, a ideologia de cada gestão e a forma que ela conduz as negociações pode ter grande oscilação, sendo possível que repercuta em insegurança e efetivos prejuízos para os trabalhadores da categoria.

Quanto à alegada impossibilidade de vazio normativo, não nos parece que merece prosperar. A CLT estabelece normas mínimas, que crê que serão suficientes para estabelecer uma relação justa e condições dignas e protetivas ao trabalho. A concessão de qualquer direito, por meio de negociação coletiva, não implica um direito necessário de ser percebido pelo empregado, muito menos que a vontade do empregador em fornecê-lo é eterna. A finalidade do direito convencionado, na visão do empregador, é beneficiar e estimular os seus empregados por algum motivo ocorrido naquele período.

Todavia, sem prejuízo da limitação das cláusulas coletivas ao prazo de vigência do instrumento coletivo, tem-se que alguns direitos concedidos não perdem a sua eficácia com o lapso temporal⁵⁰, v.g. aumento salarial, ante a impossibilidade de serem suprimidos por patente vedação das leis brasileiras.

⁴⁹ Cf. GARCIA, op. cit., p. 1341: “Observe-se que o art. 114, § 2º, da Constituição da República, mesmo na atual redação, não está regulando a integração, ou não, das cláusulas das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho, mas sim o critério a ser adotado no julgamento do dissídio coletivo pelos Tribunais do Trabalho. Em outras palavras, a disposição constitucional dirige-se ao julgador do dissídio coletivo de natureza econômica, tendo aplicação exatamente para nortear a respectiva decisão, mas não está regulando a mencionada questão, pertinente ao Direito (material) do Trabalho. Trata-se de regra de julgamento, estabelecendo limites ao poder normativo da Justiça do Trabalho.”

⁵⁰ Cf. BOMFIM, op. cit., p. 1254: “ Pelos motivos expostos defendemos que as cláusulas normativas da convenções e dos acordos coletivos, assim como as das sentenças normativam só integram o contrato de trabalho durante a vigência da norma. Extinta a norma, mesmo que outra não seja ajustada, as benesses podem ser

Ademais, existe o fator da razoabilidade, o qual é destacado por Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Vejamos:

Mesmo seguindo a tese da não incorporação das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho, certas questões devem ser interpretadas com bom senso e razoabilidade. Assim, por exemplo, tratando-se de piso da categoria, mesmo cessando a vigência da norma coletiva que o previa, não se admite redução salarial (art. 7º, inciso VI, da CF/1988), permanecendo devido o mencionado valor mínimo de salário.

Além disso, se a cláusula da norma coletiva prevê certo direito, a ser adquirido se presentes determinados requisitos, uma vez sendo eles preenchidos pelo empregado na vigência do instrumento normativo, deve-se considerar adquirido o mencionado direito.⁵¹

No mesmo entendimento, Henrique Correia e Élisson Miessa:

(...) mesmo antes da alteração promovida pelo TST, havia duas cláusulas do instrumento coletivo que não perdiam a validade após expirado o prazo fixado. A primeira delas, era a cláusula que fixava o percentual do aumento do salário. Ao que foi conquistado, em termos salariais, não cabia e, ainda não cabe, a alteração prejudicial, com base no princípio da irredutibilidade do salário, diante do art. 7, VI, da CF/88. A segunda cláusula que persistia, mesmo após terminado o prazo de vigência, era aquela que tratava de vantagens pessoais adquiridas. Por exemplo, o empregado que preencher os requisitos para aquisição de determinada estabilidade prevista em norma coletiva. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

OJ nº 41 da SDI – I do TST. Estabilidade. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia

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.

Outras cláusulas, na prática, eram mantidas, mesmo após o término da validade do acordo ou convenção, tais como: estabilidade de alguns dirigentes sindicais e cobrança de contribuições assistenciais e confederativas etc.⁵²

Destarte, entendemos que, ao menos por enquanto, a limitação das cláusulas coletivas ao prazo de vigência do instrumento coletivo é a melhor medida, visto que respeita a CLT, a Constituição Federal e o direito adquirido, sem ofender nem privilegiar de forma inadequada qualquer uma das partes envolvidas na negociação coletiva.

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.”

⁵¹ GARCIA, op. cit., p. 1341-1342.

⁵² MIESSA; CORREIA, op. cit., p. 571-572.

No entanto, ainda que persista o entendimento pela ultratividade das normas coletivas, a medida que nos parece mais correta seria a suspensão da redação anterior da súmula nº 277 do TST e a formulação da jurisprudência, para que assim, observando os casos concretos, o TST pudesse desenvolver o seu entendimento predominante.

Todavia, independente das críticas aqui feitas, o fato é que a nova redação da súmula nº 277 do TST foi aprovada por maioria pelo Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho e está vigendo, e cabe aos magistrados optarem se vão obedecê-las ou se aderem a alguma outra corrente, visto que a súmula não tem aplicação obrigatória e há possível interpretação da CLT pela limitação das cláusulas coletivas ao prazo de duração da negociação coletiva.

A polêmica não será resolvida tão facilmente, e a discussão dificilmente se encerrará. Porém, esperamos que os resultados sejam positivos e que a negociação coletiva, um valoroso instrumento para autocomposição entre as partes, seja cada vez mais utilizada, estando o seu desenvolvimento interligado com crescentes conquistas obtidas pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo : LTr, 2012.

BARROSO, Luis Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em: <http://www.plataformademocratica.org/Publicacoes/12685_Cached.pdf>. Acesso em 12 jul. 2014.

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

BORBA, Fernanda Elisa de. Súmula 277 do TST e a Ultratividade das Normas Coletivas. **JurisWay**, Brasil, 31 jan. 2013. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=9969>. Acesso em: 13 jul. 2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1308100192006509. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Brasília, DF, 07 de jun. de 2013. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23363689/recurso-de-revista-rr-1308100192006509-1308100-1920065090016-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 83001820095040771. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 17 de maio de 2013. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23299424/recurso-de-revista-rr-83001820095040771-8300-1820095040771-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 14424520105090011. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 18 de out. de 2013. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24319885/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-14424520105090011-1442-4520105090011-tst>>. Acesso em 07 maio 2014.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 23.

_____. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Brasília, DF: Senado, 1943. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 636.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade.** Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 1419.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 41. **Estabilidade. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia.** Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 1430.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 322. **Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo. Prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida.** Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 1436.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Precedentes Normativos da SDC nº 120. **Sentença Normativa. Duração. Possibilidade e limites.** Vade Mecum Universitário de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização – 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2014. – (Série Vade Mecum). p. 1454.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical.** 4. ed. São Paulo : LTr, 2012.

CARBONE, Priscilla; PAULINO, Erika. Os riscos na negociação coletiva e a Súmula nº 277 do TST. **ABRH-Nacional**, Brasil, 28 Jan. 2013. Disponível em:

<<http://www.abrhnacional.org.br/component/content/article/1229-os-riscos-na-negociacao-coletiva-e-a-sumula-no-277-do-tst.html>>. Acesso em: 28 jun. 2014.

CARMO, Júlio Bernardo do. A Súmula 277 do TST e o princípio da legalidade. **Jus Navigandi**, Brasil, fev. 2013. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/23722/a-sumula-277-do-tst-e-o-principio-da-legalidade>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 12 dez. 2012. Disponível em:

<<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em: 24 mar. 2014.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho. **Lex Magister**, Brasil. Disponível em:

<http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_AS_QUESTOES_RELACIONADAS_A_INCORPORACAO_DAS_CLAUSULAS_NORMATIVAS_AO_CONTRATO_DE_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 05 jul. 2014.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho – para os concursos de Analista do TRT e MPU**. 4. ed. Bahia : Editora JusPODIVM, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo : LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro : Forense, 2013.

LHULLIER, Felipe Dias. A vigência das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho. 2013. 66 f. Trabalho de conclusão de curso - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Direito, Santa Catarina, 2013. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103800?show=full>>. Acesso em: 12 jun. 2014.

LOPES, Roberto. **A inaplicabilidade do efeito retroativo da súmula 277 do TST nas convenções e acordos coletivos de trabalho**. Trabalhos técnicos – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Abril 2013. Disponível em:

<http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds__a_inaplicabilidade_do_efeito_retroativo_da_sumula_277_do_tst_nas_convencoes_e_acordos_coletivos_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros.** 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Sérgio Pinto. Incorporação das Cláusulas da Norma Coletiva ao Contrato de Trabalho. **Carta Forense**, Brasil, 01 fev. 2013. Disponível em:

<<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/incorporacao-das-clausulas-da-norma-coletiva-ao-contrato-de-trabalho/10382>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto.** 3. ed. rev. e atual. Bahia : JusPODIVM, 2013.

_____. Élisson. Compatibilização da Súmula nº 277 do TST com o precedente nº 120 do TST. **Portal Carreira Jurídica**, Brasil, 19 fev. 2014. Disponível em:

<<http://www.portalarreirajuridica.com.br/noticias/compatibilizacao-da-sumula-n-277-do-tst-com-o-precedente-n-120-do-tst>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 7. ed. São Paulo : LTr, 2012.

_____. Amauri Mascaro. O problema da incorporação das cláusulas dos instrumentos coletivos (Súmula 227). **Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento Advogados**, Brasil. Disponível em:

<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>. Acesso em: 12 maio 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método, 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Súmulas do TST – aspectos positivos e negativos do ativismo judicial. **Revista do advogado.** AASP. Ano XXXIII, nº 121, novembro de 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho – concursos públicos.** 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método, 2013.

_____. Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, 2013.

SOLID, Júnior. Súmula 277 do TST. **Mundo Sindical Correios**, Brasil, 1º jun. 2014. Disponível em:

<<http://mundosindicalcorreios.blogspot.com.br/2014/06/sumula-277-do-tst.html>>. Acesso em: 17 jul. 2014.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Côrrea da. TST decreta a morte da negociação coletiva. **Consultor Jurídico**, Brasil, 29 nov. 2012. Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2012-nov-29/mauricio-veiga-sumula-277-tst-decreta-morte-negociacao-coletiva>>. Acesso em: 05 jul. 2014.