

O FIM DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO*

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

ZEQUIM, Jéssica Turquino
Faculdade Santa Lúcia
jessicaturquino@outlook.com

RESUMO

O direito do trabalho é instrumento de constante melhoria das condições de trabalho e de pacificação social. Suas fontes não se restringem à legislação editada pelo Estado, pois há a criação de normas pelos grupos que compõem as relações de trabalho. Como destinatários das regras trabalhistas, negociam por instrumentos normativos, que são os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho. Dissenso jurisprudencial reinou, por muito tempo, sobre a extensão dos efeitos das cláusulas coletivas para além do período de vigência destes instrumentos normativos. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), na última redação dada à Súmula 277, adotou a teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade condicionada). Segundo este entendimento, os efeitos das cláusulas normativas estendem-se até o advento de novo instrumento coletivo. A Lei n.º. 13.467/2017, no entanto, impediu a ultratividade da norma coletiva, ao limitar seus efeitos ao período de vigência, em nova redação dada ao artigo 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estudar as consequências desta alteração legislativa para as relações de trabalho é o propósito deste artigo.

*Este artigo é baseado em Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Direito, Faculdade Santa Lúcia, apresentado pela aluna Jéssica Turquino Zequim, em novembro de 2014, e desenvolvido sob orientação de Prof. Dr. Hélcio Luiz Adorno.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do Trabalho; Norma Coletiva; Ultratividade; Reforma Trabalhista.*

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, para reger as relações laborais, é constituído por conjunto de princípios e regras. As fontes do direito do trabalho decorrem de fatores políticos, econômicos e sociais (fontes materiais) e do repositório a que o ordenamento jurídico atribui conteúdo de norma jurídica (fontes formais). Estas são divididas em autônomas e heterônomas, as primeiras criadas pelos destinatários da norma e as segundas pelo Estado.

Este estudo versará sobre as fontes formais autônomas, também chamadas negociais. São estabelecidas por negociações coletivas mantidas entre sindicatos de empresas e de trabalhadores ou entre uma ou mais empresas e sindicato de empregados, respectivamente como convenções e acordos coletivos, e decorrem do princípio da autonomia privada coletiva.

O TST alterou a redação de sua Súmula 277, que trata da vigência de normas coletivas, por mais de uma vez. Adotou, ao final, a teoria da ultratividade condicionada ou da aderência limitada por revogação (TST, 2014). Passou do entendimento de que os efeitos alcançam apenas o período de vigência para o de que os direitos criados por normas coletivas integram os contratos individuais de trabalho até o advento de nova norma, para se evitar o hiato de regras jurídicas.

O dissídio coletivo deve ser instaurado nos sessenta dias anteriores ao termo final da norma coletiva em vigor para que o novo instrumento normativo possa ter vigência no dia imediatamente seguinte, conforme dispõe o artigo 867, § único, letra b, da CLT¹. No entanto, a CLT não regulou a situação de falta de normas após o término do prazo de vigência da sentença normativa, da convenção coletiva ou do acordo coletivo, o que deixaria os trabalhadores sem os direitos anteriormente convencionados, em evidente hiato jurídico.

¹ Artigo 867 da CLT: Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados. Parágrafo único: A sentença normativa vigorará: a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento; b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

A ultratividade condicionada (limitada por revogação) permite a continuação da vigência dos instrumentos normativos após o término do prazo e até o advento de novo diploma normativo, evitando que a categoria fique sem regras específicas de trabalho autonomamente convencionadas. Assim, somente nova norma coletiva, segundo esta teoria, revoga a anterior, mesmo com a redução de direitos. É a chamada aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação, critério este que foi adotado pela última redação dada à Súmula 277 do TST, mas que foi modificado pela Lei n.º. 13.467/2017 (TST, 2014).

O presente estudo versará, assim, sobre o fim da ultratividade dos instrumentos normativos, ditado pela denominada ‘reforma trabalhista’, e seus reflexos nas relações laborais, a partir da evolução jurisprudencial, até as alterações ditas pela nova legislação.

2. CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DA ULTRATIVIDADE NORMATIVA

É o fenômeno pelo qual a norma coletiva de trabalho permanece ativa após o prazo estipulado para sua vigência, até que seja revogada por novo instrumento normativo. Hernandez (2006, p. 82) leciona que “de forma geral, têm-se ultratividade quando a eficácia de uma norma coletiva vai além do prazo de validade, quando se verifica a sobrevivência do estabelecido nas normas coletivas após a expiração de seu prazo de vigência”.

Existem quatro teorias sobre a possibilidade de extensão da vigência da norma coletiva (ultratividade): a) aderência irrestrita; b) aderência limitada pelo prazo; c) aderência limitada por revogação; d) aderência por parte das cláusulas (JORGE NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2012). Pela primeira delas, as cláusulas normativas incorporam-se aos contratos de trabalho de forma absoluta e não são passíveis de revogação posterior. Para Delgado (2012, p. 160), por referida teoria:

Os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais, não mais podendo deles ser suprimidos. Na verdade, seus efeitos seriam aqueles inerentes às cláusulas contratuais, que se submetem à regra do artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Trata-se de interpretação extensiva do artigo 468 da CLT, que institui o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho. Pela aplicação deste princípio às relações coletivas de trabalho, as cláusulas mais benéficas de

instrumentos normativos integram, em definitivo, os contratos de trabalho dos componentes da categoria, mesmo na superveniência de novas regras. Aplica-se, por analogia, o entendimento consagrado na Súmula 51 do TST, que resguarda de eventuais alterações nas regras de regulamentos empresariais os trabalhadores que foram contratados antes de sua ocorrência (JORGE NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2012). A teoria em referência tem como seguidores Michel Despax (França), Bernardo da Gama Lobo Xavier (Portugal), Arnaldo Süsseskind, Délio Maranhão, José Martins Catharino e Mozart Victor Russomano, como lecionam Jorge Neto, Cavalcante e Fracappani (2012, p. 52):

Os que defendem a aderência irrestrita invocam por fundamentos: (a) aplicação extensiva do artigo 468 da CLT, de forma que o conteúdo das disposições coletivas anexar-se-ia de forma permanente ao contrato de trabalho (princípio da norma jurídica mais favorável), não podendo mais ser afastados, ainda que ulteriormente sobrevenham outras normas convencionais; (b) a figura do direito adquirido (aplicação da inteligência da Súmula 51 do TST).

Por outro lado, a teoria da aderência limitada sustenta que as cláusulas normativas integram o contrato de trabalho apenas durante os períodos de vigência dos instrumentos normativos, que são de dois anos para as convenções e os acordos coletivos e de quatro anos para as sentenças normativas. Esta linha de entendimento foi adotada na redação original da Súmula 277 do TST, mas foi substituída pela terceira das teorias supra relacionadas na versão final que a ele se atribuiu. Tem por defensores Gino Giugni (Itália), Jean-Claude Javillier (França) e os brasileiros Orlando Gomes, Wilson de Souza Campos Batalha e Enoque Ribeiro dos Santos (JORGE NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2012).

Delgado (2012, p. 160-161) segue a teoria da aderência limitada por revogação, que é de entendimento intermediário, segundo a qual as normas coletivas devem surtir efeitos até posterior revogação, seja ela expressa ou tácita:

É óbvio que a revogação consumir-se-ia não apenas de modo expreso, podendo também se passar tacitamente (tal como acontece com qualquer *norma jurídica*). A revogação tácita ocorreria, por exemplo, em virtude de o novo diploma regular o conjunto de matéria omitindo preceitos da velha Convenção ou Acordo Coletivo, independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos;

ocorreria também se despontasse incompatibilidade entre os preceitos confrontados. Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, em regra, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direitos Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justtrabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (grifo do autor)

A última das teorias acima relacionadas, a de aderência por parte das cláusulas, sustenta que a incorporação da cláusula normativa ocorre apenas durante a vigência do instrumento coletivo e sem integração definitiva aos contratos individuais de trabalho, salvo para as vantagens individuais. Nascimento (2000, p. 360) ensina que:

A minha opinião é que as cláusulas de natureza obrigacional não se incorporam nos contratos individuais de trabalho porque não têm essa finalidade e, dentre as cláusulas, há que se distinguir, em razão do prazo estabelecido e da natureza da cláusula, aquelas que sobrevivem e as que desaparecem. Um adicional por tempo de serviço é, por sua natureza, algo que se insere nos contratos individuais de trabalho, se as partes não estipularam condições ou limitações à sua vigência. Um adicional de horas extraordinárias é obrigação que, tendo em vista a sua natureza, vigora pelo prazo em que a convenção coletiva perdurou. Desse modo, a resposta depende da verificação, em cada caso concreto, da cláusula em questão.

A ultratividade das normas coletivas, em resumo, pode ser classificada como condicionada ou incondicionada. Pela primeira classificação, a cláusula normativa pode ser extinta ou ter a abrangência reduzida com a superveniência da nova norma coletiva, o que equivale à teoria da aderência limitada por revogação. Pela segunda, a conquista alcançada por negociação coletiva incorpora-se definitivamente ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, assim como sustentam os adeptos da teoria da aderência irrestrita.

A última redação dada à Súmula 277 do TST visou evitar lacunas normativas, ao adotar a teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade condicionada) (DELGADO, 2012). Mas em sua original redação, desde 1988, consagrava o entendimento pela limitação dos efeitos ao prazo de vigência da cláusula normativa, segundo Delgado (2012, p. 3):

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 sindicatos de empregadores – realmente se sentissem instigadas a buscar a negociação coletiva e celebrar novos instrumentos normativos. Considerado 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 limitada por revogação é que iria garantir a real efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.

A mudança de entendimento pelo TST visou legitimar o critério de aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação e garantiu a efetividade do princípio da equivalência dos grupos contratantes, inerente ao direito coletivo do trabalho (DELGADO, 2012). A adoção de referido critério evitou as lacunas normativas geradas pela cessação do prazo de vigência dos direitos previstos em instrumento normativo que não são contemplados em nova negociação coletiva. Pinto (1998, p. 73) discorda deste pensamento:

A existência de um prazo-limite de vigência justifica-se exatamente para propiciar maior habitualidade na negociação e reelaboração das normas, adaptando-as à realidade socioeconômica e às possibilidades e necessidades das partes envolvidas (*rebus sic stantibus*). É incongruente, então, que as partes negociem alguma condição por tempo determinado e, depois, ocorra sua prorrogação no tempo e incorporação aos contratos de trabalho (...) Não se pode falar em direito adquirido, posto que este é exercitável a qualquer tempo independentemente do arbítrio de outrem (artigo 6º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil). A alteração de previsões normativas coletivas obsta a aquisição individual de direitos posterior à mudança, tornando inexistente a figura do direito adquirido. Cláusula revogada ou expirada deixa de ter eficácia e não gera direitos. Não há direito adquirido a condições ou benefícios estabelecidos em preceito que deixa de integrar a ordem jurídica positiva, salvo se o implemento das condições se der na constância da norma.

Pinto (1998) entende que é preciso estimular novas negociações coletivas para se ajustar os instrumentos normativos à realidade dos grupos

nela envolvidos. Não vê lógica em se negociar condições por determinado prazo com posterior prorrogação automática e sustenta que não há direito adquirido às antigas condições contratadas coletivamente, frente à possibilidade de alteração dos instrumentos normativos.

Verifica-se, assim, que a doutrina não tem pensamento unânime sobre a questão em estudo, dissenso que refletia na jurisprudência dos Tribunais antes do advento da Lei n°. 13.467/2017.

3. EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE A ULTRATIVIDADE NORMATIVA

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXVI, valorizou os instrumentos normativos e as negociações coletivas. Permitiu, inclusive, a flexibilização de regras relativas aos direitos fundamentais, entre quais salários e horas de trabalho (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV) (BRASIL, 1988)². Possibilitou dispor sobre determinados direitos mediante o exercício da autonomia privada coletiva, inclusive para permitir a negociação in pejus, excepcionalmente e para atender aos interesses da categoria profissional.

A redação original da Súmula 277 do TST, que é de 1988, aludia apenas às sentenças normativas na origem, sem mencionar as convenções e os acordos coletivos de trabalho³. Estava em consonância com o artigo 868, § único, da CLT, que preceitua que “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 quatro anos” (BRASIL, 1943). Embora não se referisse às convenções e aos acordos coletivos de trabalho, referidos instrumentos coletivos eram alcançados por aplicação analógica do entendimento jurisprudencial que não conferia ultratividade às cláusulas normativas (DELGADO, 2012).

Os argumentos contrários ao referido entendimento sumulado tinham como fundamento o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988, o qual preceituava, em redação original, o seguinte (BRASIL, 1988):

² Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

³ Súmula 277 do TST (redação original): 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, aos contratos.

Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, **respeitadas as disposições convenionadas e legais mínimas de proteção ao trabalho.** (grifo nosso)

Sustentavam, os adeptos deste pensamento, que o poder normativo da Justiça do Trabalho deveria atuar apenas no vazio da norma coletiva e nos limites das disposições mínimas de proteção do trabalho antes convenionadas ou fixadas em sentença normativa. Na falta de instrumento coletivo, as antigas cláusulas continuariam integradas aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores da categoria, mesmo depois de expirado o prazo de vigência e até que outro instrumento as revogasse.

Esta corrente de pensamento ganhou força com a edição da Lei n.º 7.788 de 1989, a qual dispôs sobre a Política Nacional de Salários (BRASIL, 1989). No artigo 1.º, § único, estabeleceu que “as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas convenções e acordos coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores”, mas foi revogada pelo artigo 14 da Lei n.º 8.030 de 1990⁴ (BRASIL, 1990).

A Lei n.º 8.222, de 1991, também buscou regular a matéria, mas o Presidente da República vetou seu artigo 1.º, § único⁵ (BRASIL, 1991). As razões do veto foram no sentido de que o dispositivo legal atribuía indevidamente vigência ilimitada às normas coletivas de trabalho, em detrimento das disposições de lei que deveriam regular a relação entre as partes após o fim do prazo de vigência. Posteriormente, entrou em vigor a Lei n.º 8.542, de 1992, que, no artigo 1.º, *caput*, prescreveu que “a Política Nacional de Salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva”, e, no § 1.º, o seguinte (BRASIL, 1992):

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.** (grifo nosso)

⁴ Artigo 14 da Lei n.º 7.788 de 1989: Ficam revogados o Decreto-Lei n.º 808, de 4 de setembro de 1969, a Lei n.º 7.769, de 26 de maio de 1989, a Lei n.º 7.788, de 3 de julho de 1989, e o art. 2.º da Lei n.º 7.789, de 3 de julho de 1989, e as demais disposições em contrário.

⁵ Lei n.º 8.222, de 1991, § único: As vantagens asseguradas aos trabalhadores nos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

A interpretação legislativa pela incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho, na ocasião, foi firmada em liminar concedida pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 1.849. No entanto, o parágrafo supracitado foi revogado pelo artigo 17, da Medida Provisória 1.053, de 1995, cuja última reedição foi determinada pela Medida Provisória nº. 2.074-73, de 25 de janeiro de 2001, convertida na Lei nº. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, que tratou da revogação no artigo 18 (BRASIL, 2001).

A Súmula 277 do TST não foi alterada naquela ocasião, pois foi mantido o limite temporal não ultrativo das cláusulas da sentença normativa e, por analogia, das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Mas a Emenda Constitucional nº. 45, de 2004, ao atribuir nova redação ao artigo 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988, ressuscitou a polêmica. Permitiu entender que as cláusulas normativas anteriormente convenionadas tinham ultratividade e somente perderiam seus efeitos pelo advento de novos instrumentos coletivos que as revogassem, nos seguintes termos (BRASIL, 1988):

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 convenionadas anteriormente.** (grifo nosso)

A Súmula 277 do TST não se coadunava com o novo dispositivo constitucional e sua redação, modificada em 2009, manteve a dissonância com o entendimento pela negativa dos efeitos ultrativos aos instrumentos normativos, exceto quanto ao período de 23.12.1992 a 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº. 8.542/1992.⁶ Para mudar este panorama, o TST editou, em 2014, o Precedente Normativo 120, que foi considerado como precursor da adoção da teoria da aderência limitada por revogação, ao prever a vigência ultrativa das normas coletivas para os casos em que não houvesse negociação coletiva superveniente (TST, 2014). Hazan (2012, p. 395) sustenta que se tratou de ultratividade *sui generis*, com a adoção apenas em parte da teoria da aderência contratual limitada por revogação:

⁶ Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos **vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II - Ressalva-se da regra enunciada no item I** o período compreendido entre 23/12/1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14/02/2001. (grifo nosso)

Percebe-se, com isso, que o TST, no que tange às sentenças normativas, resolveu adotar parcialmente a lógica da teoria da aderência contratual limitada por revogação. Parcialmente porque, de um lado, criou a possibilidade de se ultrapassar o prazo inicialmente fixado para a vigência do instrumento (ultratividade), mas, de outro lado, a limitou a ultratividade ao prazo máximo fixado por lei. Trata-se, a nosso ver, de uma ultratividade *sui generis*, limitada pela revogação a partir da criação de um novo instrumento normativo e, também, pelo prazo máximo de quatro anos.

Delgado (2014, s/p) esclareceu os propósitos do Precedente Normativo 120 do TST da seguinte forma:

O objetivo do precedente é assegurar aos trabalhadores a manutenção das condições da sentença normativa mesmo depois de vencido o prazo original (geralmente de um ano), a fim de preservar a estabilidade dos direitos ali previstos. Isso evita que haja um vácuo jurídico, quando termina a vigência de uma sentença normativa e a categoria ainda não conseguiu criar outro instrumento, explica o ministro Maurício Godinho Delgado, integrante da SDC. De acordo com o ministro, a edição do precedente é uma forma de adaptar a jurisprudência da SDC à nova realidade do direito coletivo do trabalho após a Emenda Constitucional nº 45, que passou a exigir a concordância de ambas as partes para o ajuizamento do dissídio. Não há, porém, qualquer prejuízo às categorias mais fortes e organizadas que preferirem prazo de vigência menor, por terem mais condições de negociação e pressão no âmbito coletivo, assinala. A redação incorpora, parcialmente, o princípio da ultratividade das normas coletivas, respeitando, contudo, o prazo máximo legal de quatro anos.

Em setembro de 2012, o TST finalmente mudou a redação da Súmula 277, para reconhecer efeitos de ultratividade aos instrumentos normativos, em consonância com o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988, nos termos a seguir: “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, 2014). Ministros do TST expuseram os motivos que levaram à alteração de referida Súmula (CARVALHO; CORRÊA; MELLO FILHO, 2016, s/p):

[...] cumpre reiterar que a Súmula 277 foi editada pelo TST com uma única finalidade: dar aplicabilidade prática ao artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, ao exigir que a

negociação coletiva preserve “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Não foi sem razão que tanto a AGU como a PGR manifestaram-se no sentido da inexistência de qualquer inconstitucionalidade.

A última redação dada à Súmula 277 do TST, como visto, adotou a teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade condicionada) (TST, 2014). Para Delgado (2014, s/p):

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 Seção 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.

O Precedente Normativo 120 do TST já havia evidenciado que o antigo posicionamento, de se limitar temporalmente os efeitos dos instrumentos normativos, estava perdendo espaço na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. No entanto, opunham-se a este entendimento os doutrinadores que sustentam que, como fontes do direito do trabalho, as normas coletivas não podem sofrer interferências externas na elaboração, dada a prevalência do princípio da autonomia privada coletiva. Aduzem que as relações de trabalho são dinâmicas e evolutivas, o que recomendaria a revisão das normas coletivas para sua eficácia e com vistas a atender à realidade social do grupo envolvido na negociação.

Ainda quanto à mudança de redação de Súmula 277 do TST, Meneses (2017, p. 434-435) faz o seguinte comentário:

Outra leitura possível contra a redação atual da Súmula n. 277 poderia argumentar que as negociações coletivas correm o risco de “engessamento”. Empregadores não concederiam mais benefícios e vantagens porque teriam dificuldade em suprimi-los no futuro. Com a devida vênia, vai nessa argumentação muito exagero, pouca sinceridade e uma leitura apressada do novo verbete do TST acerca da incorporação das cláusulas coletivas. Com efeito, estudos pontuam que as negociações coletivas no Brasil, nas décadas passadas, não foram exatamente marcadas pelo avanço nas negociações coletivas, menos no tocante à progressão de direitos. Ao contrário, com algumas notáveis exceções, o que se constata é a estagnação ou, pior ainda, tentativas de supressão de vantagens e direitos laborais.¹² Ora, esse foi justamente o período de vigência da redação anterior da Súmula n. 277 que vedava a ultratividade... (...) Do que se conclui que o “engessamento” vinha justamente da antiga redação da Súmula n. 277, absolutamente desfavorável às categorias profissionais.

A alteração da norma coletiva para melhor deve ser a regra no direito do trabalho, pois a Constituição Federal de 1988 não impôs limite para os novos direitos que aprimorem a condição social dos trabalhadores, ao abrigar o princípio da proteção e reconhecer as convenções e os acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, *caput* e inciso XXVI). Assim, é pacífico o entendimento de que os instrumentos normativos de trabalho podem ser alterados para melhor, ainda que sejam alcançados pela teoria da ultratividade condicionada. Já as alterações *in pejus* constituem exceção à regra em estudo, pois esbarram nos limites ao exercício da autonomia privada coletiva, ditados pelo artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal de 1988. São permitidas alterações prejudiciais aos trabalhadores apenas em situações especiais, para se evitar maiores malefícios à categoria profissional.

Por outro lado, há que se considerar que a aderência da norma coletiva, prestigiada na última redação dada à Súmula 277 do TST, alcançava apenas as condições mais favoráveis aos trabalhadores. Se houvesse diminuição de salários, por exemplo, não haveria ultratividade após o fim da vigência da norma. O TST modulou a aplicação do entendimento relativo aos efeitos ultrativos, para que abrangesse apenas os instrumentos normativos celebrados após a última alteração do texto da Súmula 277, que é de 2009.

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) chegou a ajuizar Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º. 323 (ADPF), perante o STF, contra a última redação dada à Súmula 277 do TST. Sustentou que a atribuição de efeitos ultrativos aos instrumentos normativos do trabalho afrontaria os princípios constitucionais

da separação dos poderes e da legalidade. Obteve decisão liminar favorável, para suspender a tramitação dos processos nos quais se discutia a ultratividade de normas coletivas, mas seus efeitos tornaram-se desnecessários após recente mudança na legislação trabalhista (STF, 2014). Segue comentário de Menezes (2017, p. 438) sobre referida decisão:

Sem também qualquer pretensão de tecer críticas e juízos de valor sobre a excelsa decisão, certo é que algumas consequências já se fazem sentir. Com efeito, além de dezenas, em breves centenas, de processos paralisados na já assoberbada Justiça do Trabalho, constatamos que empresas e sindicatos patronais estão a usar a sobredita decisão como meio para inviabilizar negociações coletivas, ajuizamento e julgamento de dissídios coletivos e até o desenrolar de demandas individuais. Ademais, em um contexto onde se esperam os desdobramentos deletérios da chamada “Reforma Trabalhista” (terceirização ampla das atividades empresariais; dilatação dos prazos e hipóteses de utilização de contratos temporários e derrogação do legislado em prol do trabalhador hipossuficiente por acordos e negociações coletivas etc.), supostamente dirigida à modernização das relações laborais, é com apreensão que muitos, como os juristas e ilustres magistrados acima citados, refletem sobre os percalços que podem ser gerados à progressividade dos direitos e ao não retrocesso jurídico e social no plano coletivo.

A mudança na redação da Súmula 277 do TST visou assegurar maior segurança jurídica aos trabalhadores e levar as empresas a buscar a negociação coletiva ao final do período de vigência da norma anterior, evitando-se a lacuna de direitos. Este cenário foi completamente modificado com o advento da Lei n.º. 13.467/2017, que alterou a redação do artigo 614, § 3º, da CLT, para dispor que as cláusulas normativas surtem efeitos apenas pelo período de vigência, não integrando em definitivo os contratos individuais de trabalho. Terminou com a discussão jurisprudencial quanto aos limites temporais do poder negocial coletivo, mas fez surgir outra, relativa às matérias de que pode tratar, em especial pela inserção dos artigos 617-A e 617-B da CLT.

4. A REFORMA TRABALHISTA E O FIM DA ULTRATIVIDADE NORMATIVA

A Lei n.º. 13.467/2017, que reformou a legislação trabalhista consolidada, modificou a redação do artigo 614, § 3º, da CLT, como já se

mencionou, para dispor que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” (BRASIL, 1943).

A nova regra, ao invés de incentivar as negociações coletivas, pode ter o efeito contrário de inibi-las, especialmente com o enfraquecimento das entidades sindicais, gerado, entre outras mudanças na lei, pela diminuição do poder negocial da classe trabalhadora e pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

As empresas não terão interesse em buscar a via negociada para a criação de normas trabalhistas, sobretudo porque se destinam a ampliar direitos, como regra. Possivelmente, buscarão fazê-lo com a intenção de reduzir conquistas trabalhistas, inclusive para as hipóteses em que a Constituição Federal de 1988 não ressalve a possibilidade. Esta atitude, nada louvável, poderá desafiar a apresentação de medidas judiciais que discutam a constitucionalidade de novas normas coletivas. Ainda segundo Menezes (2017, p. 438/439):

Na defesa da nova redação da Súmula n. 277, vale aqui questionar a assertiva de que o verbete desestimularia a negociação coletiva. Ao contrário, constitui um importante incentivo, pois garante conquistas anteriores em um momento em que as entidades sindicais obreiras não estão lá muito fortalecidas... É o que aponta a realidade quando constatamos um sem número de acordos e convenções daninhos aos trabalhadores, tentando derrogar inclusive o que estabelecido na Constituição e na lei como o mínimo indispensável. (...) Modernizar a legislação trabalhista não pode se constituir em um biombo para precarizar, desregulamentar, fragilizar o trabalho e quem o presta. Ao contrário, a modernização deve ser dirigida à progressividade de direitos (caput do artigo 7º da Constituição Federal), ou seja, à inclusão daqueles que estão desprotegidos, à elaboração de normas inclusivas para as novas ocupações surgidas e à criação de mais direitos para os trabalhadores em geral; ao fortalecimento das entidades sindicais dos trabalhadores e ao estímulo das negociações coletivas benéficas com a coibição das derogatórias de direitos (ao menos nos moldes da Súmula n. 277, com a redação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2012) e a ampliação do direito de greve, com o fim das restrições impostas pela lei e pela jurisprudência.

É certo, por outro lado, que se as condições anteriormente negociadas forem voluntariamente mantidas após o período de vigência da norma coletiva, poderão caracterizar outra fonte do direito: os usos e costumes.

Resultarão delas direitos adquiridos pela prática habitual de sua concessão pela empresa, nos termos do artigo 8º da CLT (BRASIL, 1943) e da Súmula 51 do TST (TST, 2014).

A negociação coletiva deve ser vista como mecanismo de integração coletiva dos trabalhadores à empresa e não como instrumento para a redução de direitos trabalhistas sob a roupagem da flexibilização. A busca pela via negociada coletiva para a autorregulamentação da relação dos grupos profissionais e econômicos poderá atender mais de perto às necessidades de trabalhadores e empresários, se for bem utilizado como instrumento de efetiva normatização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As primeiras fontes materiais do direito do trabalho influenciaram o Estado a criar normas jurídicas que protegessem a parte mais fraca nas relações de trabalho, que são os trabalhadores, buscando reequilibrar as diferenças sociais e econômicas, a partir de movimento denominado Constitucionalismo social.

Com o tempo, a função de criar normas trabalhistas foi estendida aos próprios destinatários das regras, pela autonomia privada coletiva, também conhecida como autonomia dos grupos. Seus frutos são os instrumentos normativos coletivos, classificados como fontes formais autônomas de direito do trabalho.

A autonomia privada coletiva, amparada pela Constituição Federal de 1988, garante aos grupos o poder de criar suas próprias regras de trabalho, por meio de instrumentos normativos (artigo 7º, inciso XVI). Permite-lhes estipular melhores condições de trabalho, como regra, ou se negociar para pior, excepcionalmente, em situações de crise e para se evitar a dispensa em massa de trabalhadores.

Os instrumentos normativos são fontes do direito do trabalho e têm força de lei. Como destinam-se sobretudo a criar melhores condições de trabalho e, apenas eventualmente, a flexibilizar regras jurídicas, suas cláusulas precisam ter efeitos ultrativos. Se não houver instrumento vigente a regular determinada relação de trabalho, ocorrerá a anomia jurídica, incompatível com a finalidade protetiva do direito do trabalho.

A adoção da teoria da aderência contratual limitada por revogação (teoria da ultratividade condicionada) pela última redação dada à Súmula nº 277 do TST evitou mencionado vazio jurídico e prestigiou o princípio da proteção. Por ela, as condições negociadas coletivamente aderem aos

contratos de trabalho dos trabalhadores da categoria abrangida pela negociação coletiva, até o advento de instrumento normativo que disponha em outro sentido.

A ultratividade da norma coletiva visa preservar os direitos alcançados pelos trabalhadores enquanto não se entabular nova negociação. Protege a classe trabalhadora, mas também beneficia a classe patronal, pois nova negociação pode rever os benefícios anteriormente concedidos e adaptar os instrumentos normativos à nova realidade econômica, com total segurança jurídica.

A teoria em questão foi adotada por diretriz jurisprudencial, em última redação dada à Súmula 277 do C. TST, que revisou entendimento anterior da aderência limitada pelo prazo. Mas a mudança na lei trabalhista, em especial no artigo 614, § 3º, da CLT, retrocedeu à situação anterior, do texto original da súmula em estudo. Este quadro, agravado pela redução de poderes das entidades sindicais causado, entre outras modificações, pela diminuição de suas fontes de custeio, pode comprometer as negociações coletivas, reduzindo-as em número e em qualidade de gerar instrumentos de melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Lei nº 7.788**. Brasília, 03 de julho de 1989. Dispõe sobre política salarial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7788.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.030**. Brasília, 12 de abril de 1990. Dispõe sobre reajuste de preços e salários. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8030.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.542**. Brasília, 23 de dezembro de 1992. Dispõe sobre política nacional de salários. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18542.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Lei nº 10.192**. Brasília, 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.053**. Brasília, de 30 de junho de 1995. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1053.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.709**. Brasília, 06 de agosto de 1998. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1709.htm. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.074-73**. Brasília, 25 de janeiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas_2001/2074-73.htm. Acesso em setembro de 2014

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1849**. Relator: Ministro Marco Aurélio de Melo. Brasília, 2 de julho de 1998. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14758117/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1849-df-stf>. Acesso em maio de 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 14 de outubro de 2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>. Acesso em maio de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em setembro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo nº 120**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/precedentes-normativos>. Acesso em setembro de 2014.

CARVALHO, A. C. L. de; CORRÊA, L. B.; MELLO FILHO, L. P. V. de. **A caminho de um novo e desnecessário direito do trabalho** - A triste sina de Sísifo. Publicado 18 de outubro, 2016. Disponível em: [http://www.jota.info/caminho-de-um-novo-e-desnecessário-direito-do-trabalho-triste-sina-de-sísifo](http://www.jota.info/caminho-de-um-novo-e-desnecessario-direito-do-trabalho-triste-sina-de-sisifo). Acesso em dezembro de 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, 1488 p.

DELGADO, M. G. **Sentença normativa vale por até quatro anos, diz TST** – Sítio Eletrônico. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2011-mai-29/condicoes-sentenca-normativa-valem-quatro-anos-tst>. Acesso em setembro de 2014.

HAZAN, B. F. PN n. 120 do TST: ultratividade parcial das sentenças normativas. In: VIANA, M. T. (coord.). **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 520/527.

HERNANDEZ, E. A. V. Ultratividade das normas coletivas de trabalho: limites, alcance, posicionamentos doutrinários e jurisprudências. In: Santos, E. R. (coord.). **Direito coletivo moderno: da LACP e do CDC ao direito de negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2006, 176 p.

JORGE NETO, F. F. CAVALCANTE, J. Q. P. FRACAPPANI, A. As questões relacionadas à incorporação das cláusulas normativas ao contrato de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n° 12/2012, São Paulo, 2012, 49/56 p.

MENEZES, C. A. C. de. Reforma trabalhista e a polêmica sobre a ultratividade das condições coletivas de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, p. 423-441, nov. 2017.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de direito sindical**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2000, 470 p.

PINTO, J. M. A. Ultratividade das Normas Coletivas. **Jornal Trabalhista**, n° 693, 1998. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/22715/Boletim%20de%20Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20Jurisprud%C3%Aancia%20do%20TRT%20da%203%C2%AA%20Regi%C3%A3o%2C%20v.%2019%2C%20n.1%2C%20Jan.Mar.%201998.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em setembro de 2014.