



EFEITOS DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS EM FACE DA NOVA REDAÇÃO DA
SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO BRASILEIRO

Examen comparado de la ultraactividad dos convênios colectivos

Doctorando: ANTONIO VASCONCELLOS JUNIOR

Tutor: Dr. FERNANDO ALFREDO UBIRÍA

DERECHO PRIVADO

Instituto: I.C.E.P.E.M.

Buenos Aires, enero de 2014

“Desejo dirigir a todos o convite à solidariedade, e **aos Responsáveis das coisas públicas o encorajamento para fazer todo esforço para dar novo impulso às oportunidades de trabalho**; isto significa preocuparem-se pela dignidade das pessoas; mas sobretudo, quero dizer não percam a esperança; também São José teve momentos difíceis, mas jamais perdeu a fé e soube superá-las, na certeza que Deus não abandona.”
(Discurso del Papa Francisco no dia do trabalho na Audiência Geral no Vaticano, Maio 2013)

À mi equipo gerrera,
À mi esposa Keith,
À mi familia, especialmente a mi madre e padre.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| I. INTRODUCCION..... | 5 |
| 1.1 Descripción del problema..... | 5 |
| a) la definición del objeto científico, su delimitación precisa..... | 5 |
| b) el estado de la cuestión | 5 |
| c) los objetivos | 6 |
| 3 Hipótesis | 6 |
| 4 Metodología | 6 |
| CAPÍTULO I. DO PRAZO DE VIGÊNCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS NO BRASIL..... | 8 |
| 1.1 Consideraciones finales..... | 10 |
| CAPÍTULO II. DO CONCEITO DE MODELOS DE ULTRA-ATIVIDADE..... | 11 |
| 2.1 Consideraciones finales..... | 12 |
| CAPÍTULO III.DERECHO COMPARADO..... | 13 |
| 3.1 Alemanha | 13 |
| 3.2 Argentina..... | 13 |
| 3.3 Francia..... | 14 |
| 3.4 Espanha | 15 |
| 3.5 Estados Unidos..... | 16 |
| 3.6 Itália..... | 16 |
| 3.7 Países Baixos..... | 17 |
| 3.8 Portugal | 17 |
| 3.9 Critério da OIT..... | 17 |
| 3.10 Consideraciones finales..... | 18 |
| CAPÍTULO IV. DA INTEGRAÇÃO DAS CLÁUSULAS DOS CONVÊNIOS COLETIVOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO..... | 19 |
| 4.1 Alterações da Súmula 277 do TST..... | 23 |
| 4.2 Breve Histórico sobre as Súmulas do TST..... | 25 |
| 4.3 Da Legalidade da atual redação da Súmula 277 do TST | 27 |
| 4.4 Consideraciones finales..... | 31 |
| CAPÍTULO V. DOS POSSÍVEIS REFLEXOS PRÁTICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, EM RAZÃO DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277 DO TST | 32 |
| 5.1 Das Possíveis Vantagens..... | 32 |
| 5.2 Das Possíveis Desvantagens..... | 32 |
| 5.3 Das Propostas de Solução | 35 |
| 5.4 Consideraciones finales..... | 36 |
| CONCLUSION: EFEITOS DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS EM FACE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO BRASILEIRO | 38 |

ABREVIATURAS

- CF – Constituição Federal de 1988
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- UCA – Pontificia Universidad Católica Argentina
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TST – Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUCCION

I. INTRODUÇÃO

1.1 Descrição do problema

a) a definição do objeto científico, sua delimitação precisa

Em setembro de 2012 foi publicada a nova redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual mudou radicalmente o entendimento sobre a aplicabilidade dos instrumentos coletivos nos contratos individuais do trabalho.

Em síntese até a publicação da nova redação da Súmula 277 do TST, que ocorreria em setembro de 2012 as cláusulas das convenções coletivas e acordos coletivos não integravam ao contrato de trabalho, tendo em vista que as mesmas só tinham validade durante o período de vigência do acordo coletivo, sendo que em decorrência da nova redação da Súmula 277 do TST as cláusulas dos instrumentos coletivos serão integradas aos contratos individuais de trabalho face a ultra atividade dos instrumentos coletivos.

b) o estado da questão

De acordo com os defensores da nova redação da Súmula 277 do TST, que estabelece a ultra atividade dos instrumentos coletivos, referido entendimento encontra-se de acordo com o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal Brasileira.

No entanto, para aqueles que discordam do novo entendimento o Tribunal Superior do Trabalho não observou a tripartição de poderes, e através da nova redação da Súmula efetuou típica função do poder legislativo, eis que tal Súmula fora criada sem a existência de precedentes, e ainda, afrontando a legislação vigente.

A controvérsia sobre os efeitos das cláusulas normativas nos contratos de trabalho já era divergente, e ganhou destaque pela nova redação da Súmula 277 do TST, a qual não fora alvo de estudo aprofundado pela doutrina Brasileira, até o presente momento. No entanto, a polémica fora tão intensa que três Ministros do Tribunal Superior do Trabalho publicaram artigo, com a nítida finalidade de justificar o novo entendimento consolidado pelo TST, sendo que tal artigo fora alvo de críticas, em especial, sobre a legalidade de tal Súmula.

O tema é de grande repercussão não apenas no campo acadêmico e jurídico, mas especialmente, nas relações de trabalho e nos possíveis reflexos que tal Súmula gerará nas relações de trabalho, em especial, no direito do trabalho individual e coletivo.

Assim o presente estudo tem como objetivo estudar os efeitos que os instrumentos coletivos terão, em face da nova redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, para tanto, será apresentada a legislação brasileira sobre a vigência dos instrumentos coletivos, os entendimentos doutrinários sobre os efeitos dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho, direito comparado, e ainda, análise específica sobre a alteração da Súmula 277 do TST.

c) los objetivos

Primario:

Verificar os efeitos dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho, em razão da alteração da Súmula 277 do TST.

Secundario:

Examinar o direito comparado, com a finalidade de apresentar os modelos adotados na Alemanha, Argentina, França, Espanha, Estados Unidos e Itália.

Comparar os modelos para apresentar os prós e contras da ultra atividade nos instrumentos coletivos.

3 Hipótesis

Possibilitar que os próprios sujeitos dos instrumentos coletivos, estabeleçam o prazo, e em especial, os efeitos das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

4 Metodología

Com a finalidade de estudar os efeitos que os instrumentos coletivos terão, em face da nova redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, apresentaremos a legislação brasileira sobre a vigência dos instrumentos coletivos, os entendimentos doutrinários sobre os efeitos dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho, direito comparado, quadro comparativo entre a redação anterior e a nova redação da Súmula 277 do C. TST, bem como aspectos práticos sobre os efeitos da integração ou não dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho.

Se utilizará en este trabajo los siguientes métodos: deductivo, sistemático, histórico, comparativo y axiológico.

Los métodos históricos y deductivo se utilizan en la primera parte de la obra.

En el desarrollo del texto se usan los métodos deductivo, sistemático, comparativo y axiológico.

Se faz necessário o estudo para identificar os efeitos dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho, e em especial os prós e contras da ultra atividade das convenções e acordos coletivos.

En la última parte se utiliza en el método deductivo, en particular el axiológico. En este punto, será posible identificar as possíveis soluções para a vigência dos instrumentos coletivos.

Por lo tanto, se insiste en que el trabajo se llevó a cabo sólo por la posibilidad de que la Universidad Católica de Argentina dio a los brasileños interesados en el programa de doctorado.

Esta vez, UCA y un agradecimiento especial a todo el profesorado de la escuela de derecho, especialmente los profesores del Programa de Posgrado.

Entre los profesores, me gustaría destacar la importancia de lo profesor e coordinador do programa de doctorado Dr. Fernando Alfredo Ubiría, que através de estudos de casos concretos nos possibilitou um rico aprendizado e nos estimulou a enfrentar os desafios do doutorado.

DESAROLLO

CAPÍTULO I. Da Legislação referente ao Prazo de Vigência dos Instrumentos Coletivos no Brasil

Antes de enfrentarmos o tema principal que encontra-se na integração das cláusulas normativas nos contratos de trabalho, necessário um breve estudo sobre a legislação brasileira, em relação ao prazo de vigência dos instrumentos coletivos.

A legislação brasileira estabelece, como um dos requisitos de validade das convenções e acordos coletivos, a existência de cláusula estipulando o prazo de sua vigência, neste sentido prevê expressamente o inciso II do artigo 613 da CLT¹.

Ademais, além de a legislação estabelecer como um dos requisitos o prazo de vigência, prevê de forma expressa, que tal prazo não poderá ser superior a 2 anos conforme artigo 614, § 3º da CLT².

A sentença normativa também deverá conter prazo de vigência a ser fixado pelo tribunal, sendo que neste caso o período não poderá ser superior a 4 anos, nos termos do artigo 868, parágrafo único³ da CLT.

Henrique Macedo Hinz, além de frisar que a vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho não poderá exceder a dois anos, em absoluta observância ao § 3º do artigo 614 da CLT, ressalta que o prazo eleito pelo legislador leva em consideração as condições fáticas da época.

Ademais o citado doutrinador, destaca que as concessões recíprocas efetuadas nas negociações levam em consideração "*a realidade vigente e as expectativas de um futuro próximo*"⁴.

Sérgio Pinto Martins afirma que os instrumentos coletivos podem ter prazo determinado ou indeterminado, e ainda, que algumas cláusulas poderiam ter certo prazo e outras, outro. No entanto, destaca que no Brasil o prazo máximo de dois anos é condição de validade para os acordos e convenções coletivas, face ao que estabelece o § 3º do artigo 614 da CLT, ressaltando, ainda, que na prática a vigência

¹ Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: (...) II – prazo de vigência;

² Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou 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 (atualmente Secretaria de Emprego e Salário), em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos. (...) § 3º. Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

³ **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.

⁴ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 108. "A necessidade de vigência por prazo determinado se deve ao fato de que o interregno de dois anos foi eleito pelo legislador como o máximo em condições fáticas verificadas à época da celebração da norma coletiva podem manter-se. Não se deve esquecer que as concessões recíprocas das partes por ocasião do processo negocial levam em consideração a realidade vigente e as expectativas de um futuro próximo."

estabelecida é de um ano, em razão das diversas modificações econômicas e sociais que ocorrem no país⁵.

O citado doutrinador afirma que em decorrência do que estabelece o § 3º do artigo 614 da CLT, a cláusula de termo aditivo que prorogue por tempo indeterminado a cláusula originária, ou que estabeleça prazo superior ao máximo de dois anos torna-se inválida⁶. Ademais, ressalta que em decorrência do que estabelece o parágrafo único do artigo 868 da CLT, o prazo de vigência da sentença normativa nunca poderá ser superior a quatro anos⁷.

A despeito da CLT estabelecer prazo máximo de dois anos, Henrique Macedo Hinz afirma que a própria CLT estabelece em seu artigo 615⁸ a possibilidade de revisão ou mesmo revogação dos acordos ou convenções coletivas, o que seria possível em razão da alteração do cenário econômico⁹.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia, menciona que a CLT possibilita a prorrogação¹⁰, revisão¹¹, denúncia¹² ou revogação¹³ total ou parcial do instrumento coletivo, mediante a realização de assembleia geral prevista no artigo 612 da CLT¹⁴.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 870. “O prazo máximo de validade das convenções e dos acordos coletivos é de dois anos (§ 3º do artigo 614 da CLT). Normalmente, as normas coletivas têm sido fixadas para vigor no prazo de um ano. A constante mutação das condições econômicas exige um prazo mais curto, havendo a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas das normas coletivas.”

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 870. “É inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de dois anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado (Orientação Jurisprudencial nº 322 da SBDI-1 do TST).”

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 864.

⁸ **Art. 615.** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no Art. 612.

⁹ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 108-109.

¹⁰ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “A prorrogação refere-se à manutenção das condições fixadas na norma coletiva cuja vigência está se encerrando ou se encerrou.”

¹¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “A revisão, por sua vez, é a alteração das condições fixadas na instrumento normativo, adaptando-se às novas condições de fato posteriores.”

¹² GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “Na denúncia uma das partes científica a outra a respeito do término da vigência da norma coletiva antes de seu prazo final.”

¹³ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “A revogação indica o ato das partes de porem fim a vigência da norma coletiva antes do seu termo final”.

¹⁴ **Art. 612.** Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalhos, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para este fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, 1/3 (um terço) dos membros.

Maurício Godinho Delgado destaca que a legislação trabalhista brasileira estabelece não ser permitido estipular vigência de acordo ou convenção coletiva superior a dois anos, e também reconhece que na prática as partes restringem esse prazo para um ano. Porém, menciona que a regra de vigência, em especial, quanto a aderência ou não nos contratos de trabalho “tem ensejado importante debate no Direito do Trabalho”, e exatamente por esse motivo apresentaremos capítulo específico sobre a incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho¹⁵.

1.1 Considerações finais

Verifica-se que a legislação brasileira impõe como requisito de validade dos instrumentos coletivos o prazo de vigência, ou seja, para que um instrumento coletivo seja válido necessária a existência de uma cláusula estabelecendo de forma expressa a vigência da convenção ou acordo coletivo.

Ademais, a legislação não facultou as partes a liberdade de pactuarem o prazo de vigência, mas sim impôs um prazo limite, ou seja, além de estabelecer como requisito de validade um prazo do instrumento coletivo, prevê que tal prazo não poderá ser superior a dois anos.

Portanto, analisando a legislação brasileira verifica-se que essa não estabelece o fenômeno da ultra atividade, o qual será conceituado a seguir.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 146. “Ressalta-se que regra de duração restrita desses diplomas negociais coletivos tem ensejado importante debate no Direito do Trabalho: trata-se de aderência ou não , nos contratos de trabalho vigorantes, dos dispositivos de diploma normativo em final de duração.”

CAPÍTULO II. CONCEITO E MODELOS DE ULTRA-ATIVIDADE

De acordo com De Plácido e Silva a palavra ultra atividade tem o seguinte significado: “*Ultra* que dizer excesso, além de, acima de, fora de. *Atividade* significa a soma de ações, de atribuições de encargos ou de serviços empenhados”¹⁶.

Sérgio Pinto Martins afirma que o significado da ultra atividade nos instrumentos coletivos “é a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior a sua vigência”¹⁷.

Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho, sustentam que a ultra atividade parece ser revolucionária em função do caráter temporal, a qual vai de encontro com o prazo de vigência, destacando que a ideia básica da ultra atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que, esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos, até que outra posterior determine a sua cessação.¹⁸

Lilian Gonçalves conceitua ultra atividade como a eficácia das cláusulas coletivas de conteúdo normativo sobre os contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência, ou seja, é a aderência definitiva de cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho independentemente da supressão dos benefícios ou da extinção da norma convencional instituidora.¹⁹

A norma coletiva de trabalho é ultra-ativa, ou reveste-se de ultra atividade, quando continua eficaz após o seu termo final de vigência, ou seja, mesmo após a conclusão do seu prazo as cláusulas lá estabelecidas vão integrar ao contrato de trabalho, portanto, com o término da vigência não será retirada sua eficácia.

Ademais, em se tratando de ultra atividade verifica-se a existência de dois modelos, quais sejam, o primeiro denominado de aderência irrestrita e o segundo aderência limitada por revogação: a ultra atividade que gera aderência irrestrita ocorre quando a cláusula do instrumento coletivo adere ao contrato individual, não podendo ser suprimido, incorporando-se definitivamente ao patrimônio dos trabalhadores; a ultra atividade de aderência limitada por revogação, proporciona a aderência da cláusula ao contrato de trabalho até que novo instrumento coletivo proporcione a revogação, ou seja, está condicionada à inexistência de norma coletiva posterior que a revogue²⁰.

2.1 Consideraciones finales

¹⁶ SILVA, De Plácido e, *Vocabulário jurídico*, Rio de Janeiro : Forence, 2005, p. 1440.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 864.

¹⁸ PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, n. 2, abr./jun. 2010. p. 43-55

¹⁹ GONÇALVES, Lilian. *Ultra- atividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008. p.97.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 156.

A ultra atividade proporciona a integração das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, podendo proporcionar a aderência irrestrita ou limitada a revogação, ou seja, trata-se de modelo absolutamente diverso dos instrumentos coletivos com prazo certo para término de sua vigência.

Verificando a legislação brasileira a qual impõe como requisito de validade dos instrumentos coletivos o prazo de vigência, e ainda, estabelece como limite o prazo máximo de vigência, constata-se que a legislação brasileira não contemplou o fenômeno da ultra atividade nos instrumentos coletivos, motivo pelo qual apresentaremos a seguir os modelos adotados em alguns países para após tratarmos dos efeitos da ultra atividade nos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO III. DERECHO COMPARADO

En este capítulo se analizarán os reflejos dos convenios colectivos nos contratos laborales, específicamente, sobre a ultraactividad dos instrumentos colectivos.

Serán analizados en el presente trabajo los siguientes países: Alemania, Argentina, España, Francia, Italia, Portugal y Países Bajos.

3.1 Alemanha

De acordó com Ulrich Zachert²¹ na Alemanha verifica-se que as cláusulas normativas permanecem vigentes até que não haja denúncia de uma das partes, ou a substituição por outro instrumento coletivo alterando o convenio colectivo anterior, portanto nota-se a presença da ultra atividade de tais instrumentos coletivos.

Geraldo Von Potobbsky, destaca que as disposições normativas dos convênios coletivos, não as obrigações, continuam em vigor mesmo que tenha expirado o prazo, mas estas não imperativas, eis que podem ser substituídas por outro convênio coletivo prevendo cláusula *in melius* o *in pejus* não persistindo a condição mais benéfica. Destaca que na prática os convênios coletivos se sucedem, prevendo efeitos retroativos²².

3.2 Argentina

Na Argentina a Ley 14.250 menciona a existência do prazo dos convênios coletivos, porém, sem estabelecer um prazo certo, deixando para as partes estabelecerem o prazo de vigência, e se haverá ou não efeitos ultrativos das cláusulas normativas²³.

²¹ ZACHERT, Ulrich. “La Negociación Colectiva en Alemania”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.47 “A convenção coletiva perde sua vigência, em geral, quando se a denuncia por uma das partes no prazo determinado. Pese a isso, segundo determina o § 4.5 TVG (Lei das Convenções Coletivas) em combinação com o § 3.3 TVG, persiste a obrigatoriedade das cláusulas normativas da convenção coletiva uma vez vencida, até que não entre em vigor outra convenção que as substitua. Pode-se falar, portanto, de ultra atividade da convenção coletiva.”

²² VON POTOBSKI, Geraldo, *Nota Informativa sobre ultraactividad de los convenios colectivos*, en DEL, t. XII, marzo de 1998. “En la práctica, los convenios colectivos se suceden sin que se produzca entre ellos un vacío temporal importante y los nuevos convenios frecuentemente tienen efectos retroativos”.

²³ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 307. “El período de vigencia de las CCT no aparece indicado en la ley 14.250. Sus artículos 3º, inciso e, y 6º aluden simplemente a la existencia de un plazo de vigencia sin determinarlo. Está librado a la libertad negocial establecer cuál será el período de vigencia del acuerdo, si se le otorgará efectos ultraactivos, si se pactará expresamente o si se estará a las reglas heterónomas vigentes sobre la materia”.

No entanto, o artículo 6⁰²⁴ da Ley 14.250 prevê de forma expressa a ultra atividade das cláusulas dos convênios coletivos com prazo vencido.

A despeito do artículo 6º da Ley 14.250 estabelecer a ultra atividade, verifica-se que na Argentina cabe aos sujeitos do convênio coletivo pactuar a vigência das cláusulas normativas, e por esta razão Cesar Arese afirma varias alternativas em relação a vigência dos instrumentos coletivos²⁵.

3.3 Francia

Na Francia as ventajas adquiridas através dos convênios coletivos são incorporadas aos contratos de trabalho, motivo pelo qual o principio da ultraactividad está presente no direito francês ²⁶.

Jacques Rojot, afirma que na França as convenções coletivas podem ser de duração determinada ou indeterminada. Se as partes não o excluem expressamente, uma convenção coletiva de duração determinada, que não é denunciada quando há transcorrido esse período, deve ser tratada como uma convenção de duração indefinida, ou seja, continua gerando seus efeitos até que uma das partes apresenta seu aviso de denúncia. Ademais, desde a lei de 1971, quando há denúncia em caso de convenção coletiva de duração indeterminada ou quando há o transcurso de todo o período de vigência de uma convenção coletiva de duração determinada, estas podem seguir eficazes até que se negocie outra ou durante um ano, a menos que as partes hajam previsto um período de mais de um ano²⁷.

²⁴ Artículo 6º “Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario. Las partes podrán establecer diferentes plazos de las cláusulas convencionales.”

²⁵ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinzal-Culzoni, 2008, p. 308. “Por lo tanto, en el plano teórico, la vigencia convencional ofrece varias alternativas: a) Por tiempo indeterminado (ultraactividad amplia). b) Por tiempo determinado con ultraactividad temporal (meses, años). c) Tiempo de vigencia o ultraactividad condicionada, regulamentada, sujeta a una condición resolutoria o a su denuncia. d) vigencia y ultraactividad diferenciada por cláusulas. e) Vigencia prorrogada legalmente mediante el artículo 6º, ley 14.250. f) Vigencia limitada por ley. g) Vigencia prorrogada por fuerza mayor o imposibilidad objetiva de negociar”.

²⁶ JAVILIER, Jean-Claude, *Droit du Travail*, - 5ª ed., LGDJ, Paris 1996, p. 574 y FERNÁNDEZ, M. B. y PAZO, M. S., *Ultraactividad de Los CCT*, en L.L. del 17-7-98. “Los trabajadores conservan las ventajas individuales que han adquirido en aplicación de la convención (Código del Trabajo, art. L. 132-8, 6º párr.)”.

²⁷ ROJOT, Jacques. “La Negociación Colectiva en Francia”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.95.

3.4 Espanha

César Arese afirma que a legislação espanhola é muito similar com o artículo 6º de la ley 14.250²⁸, citando que o artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores de España establece “Vigencia[...] 3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiere establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”.

De acordo com os autores Vida Soria, Monereo Pérez e Molina Navarrete, na Espanha o artículo 86 atribui às partes negociadoras a faculdade de determinar a duração do convênio coletivo. No entanto, se alcançado o termo final de vigência da convenção ou transcorrido o prazo estabelecido a esse efeito, a convenção não se extingue automaticamente, havendo necessidade de denúncia expressa para o término do instrumento coletivo²⁹.

Em fevereiro de 2012, em meio a crise econômica e de empregabilidade sem precedentes, editou-se o Real Decreto Lei nº 3/2012 que realizou revisão de várias regras da relação laboral. Em relação a ultraactividad, na exposição de motivos do citado decreto esclarece que se procurou incentivar a renegociação das condições de trabalho sem a necessidade de denunciar-se toda a convenção. Ao mesmo tempo, entendeu-se que a ultra atividade por tempo indefinido poderia gerar a petrificação das condições pactuadas, o que não convinha a uma política de *flexiseguridad* que pressupunha a revisão das convenções coletivas à vista das substanciais novidades introduzidas pelo real decreto-lei.

Nota-se que diante da grave crise espanhola, a despeito de não se impor prazo de vigência às convenções coletivas ou de abolir a ultra atividade das convenções na hipótese de serem elas denunciadas, permitiu o RDL 3/2012 que em decorrência de razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção a autorização para a modificação de condições de trabalho³⁰, mediante prévia consulta e ajuste com a representação obreira, prevendo o art. 14 do RDL 3/2012 que o art. 86 do Estatuto dos Trabalhadores sofreria alteração com o fim de vigorar, dali por diante, o seguinte:

- a) após a denúncia da convenção coletiva ou se exaurido o seu prazo livremente pactuado de vigência, e durante as negociações para a renovação das cláusulas, manter-se-á a eficácia da convenção coletiva denunciada, salvo quanto às cláusulas concebidas em troca da renúncia do direito de greve;
- b) as partes poderão celebrar acordos parciais em meio à negociação, com vigência por elas estabelecida;

²⁸ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 312. “La ultraactividad es casi idéntica al actual artículo 6º de la ley 14.250”.

²⁹ VIDA SORIA, José, MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada: Editorial Comares, 2004, p.267.

³⁰ Art. 12 do RDL 3/2012, que conferiu nova redação ao art. 41 do Estatuto dos Trabalhadores.

c) transcorridos dois anos a partir da denúncia da convenção coletiva sem que se conclua a negociação coletiva ou se recorra a um laudo arbitral, a convenção coletiva perderá, salvo pacto em sentido contrário, a sua vigência e se aplicará, se houver, convenção coletiva de âmbito superior.

Portanto, a despeito de não se impor prazo de vigência para os instrumentos normativos, ou mesmo de se abolir a ultraactividad fato é que em decorrência da situação econômica da Espanha permitiu-se de forma expressa a modificação dos instrumentos normativos.

3.5 Estados Unidos

En los Estados Unidos la ultraactividad se extiende hasta que fracasse la negociación colectiva de buena fe que tiene por objeto renovar el convenio³¹.

3.6 Itália

Na Itália o convênio coletivo perde sua eficácia no vencimento do prazo fixado pelas partes, no entanto, as próprias partes podem estabelecer a ultraactividad no próprio convênio coletivo³².

Giusepe Pera, afirma que os convênios coletivos firmados pelas empresas possui superveniência até a sua renovação, de acordo com o artículo 2074³³.

César Arese, destaca que não havendo novo acuerdo no término da vigência, ocorrerá um reajuste dos salarios com base la inflación (Protocolo del 23-7-93, unto 5)³⁴.

Bruno Veneziani revela que a ultra atividade na Itália é produto da jurisprudência, eis que algumas decisões estabelecem que a convenção extinta segue produzindo efeitos até sua renovação (Cass. 22 de abril de 1995, nº 4563). Ressalva, que algumas convenções contêm cláusulas que estabelecem a ultra atividade (art. 36 da convenção coletiva nacional das indústrias metalúrgicas)³⁵.

³¹ VON POTOBSKI, Geraldo, *Nota Informativa sobre ultraactividad de los convenios colectivos*, en DEL, t. XII, marzo de 1998.

³² PERA, Giusepe, *Dirito Del Lavoro*, Cedam, Padova, 1996, p. 151-152.

³³ PERA, Giusepe, *Dirito Del Lavoro*, Cedam, Padova, 1996, p. 152 “Com relación a los convenios colectivos corporativos está en vigencia un sistema de superveniencia de los CCT hasta su renovación conforme el artículo 2074 (*eficacia dopo la scadenza*).

³⁴ ARESE, César, *Derecho de la necociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 312-313. “Si al vencimiento del acuerdo no existe renovación, se efectúa un ajuste de los salarios según un índice que toma como base la inflación (Protocolo del 23-7-93, punto 5).”

³⁵ VENEZIANI, Bruno. “La Negociación Colectiva en Italia”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.177

3.7 Países Baixos

De acordo com Asscher-Vonk, nos Países Baixos Normalmente, as convenções são celebradas para um prazo determinado, que não pode superar 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. Sem embargo, as condições dos contratos de trabalho individuais que dependem da convenção coletiva seguem vigentes, ou seja, as condições continuam vinculantes, a menos que as partes acordem outras condições³⁶.

3.8 Portugal

Em Portugal, os acordos são válidos para qualquer período pactuado expressamente pelas partes, no entanto, a as convenções coletivas também têm efeitos ultra-ativos, eis que de acordo com o artigo 11, ponto 2 da LRCT – se mantêm em vigor até que as substituem outros instrumentos de regulação coletiva³⁷.

3.9 Critério da OIT

De acordo com Bernard Gernigon, Alberto Otero e Horácio Guido, a Organização Internacional do Trabalho, em relação ao prazo dos convênios colectivos, considera que “Las enmiendas legales relativas a la supresión del tope temporal máximo impuesto a los convênios colectivos y sus consecuencias em los plazos fijados para la verificación de la representatividad, la negociación colectiva y el cambio de pertenencia y afiliaciones sindicales no constituyen una violación de los principios de la libertad sindical”

No entanto os citados doutrinadores citam a preocupação da OIT em relação a ultraactividad “El Comité es consciente de que, al menos potencialmente, la posibilidad de que se admitan convênios colectivos de muy larga duración entraña el riesgo de que el sindicato cuya representatividad apenas alcance el mínimo exigido se vea tentado a consolidar su posición aceptando un convenio de larga duración en detrimento de los verdaderos intereses de los trabajadores”³⁸.

³⁶ ASSCHER-VONK. “Los Convenios Colectivos en los Países Bajos”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés.. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.135.

³⁷ XAVIER, Bernardo. “La Negociación Colectiva en Portugal”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p.198.

³⁸ GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órgamos de control*, OIT, Ginebra, 2000, p.63.

3.10 Consideraciones finales

En la Alemania la regla es la ultraactividad, porém não imperativas, eis que poderão ser alteradas.

Verifica-se que en la Argentina e en Enpaña la ley dispone la ultraactividad sin limites de los convênios, a menos que las partes dispongan soluciones diferentes. No entanto, em razão da forte crise económica española se procurou incentivar a renegociação das condições de trabalho, porém sem a necessidade de denunciar-se toda a convenção.

En Francia también rige la ultraactividad como principio, pero si se denuncia el convenio, aquélla queda limitada a un año.

En Italia, la ultraactividad legal no existe, o convenio colectivo perde sua eficacia no vencimento do prazo fixado pelas partes, no entanto, as próprias partes podem establecer a ultraactividad no próprio convênio colectivo.

En Países Baixos os acordos são por prazo determinado, e em Portugal pelo período fixado pelas partes, no entanto se mantêm em vigor até que as substituem outros instrumentos de regulação coletiva.

Portanto, através da análise do direito comparado verifica-se a presença da ultra atividade na grande maioria dos países pesquisados, ora por vontade das partes, ora pela Jurisprudência ou por força de Lei. Porém, entendemos relevante a preocupação da OIT em relação aos convênios coletivos com grande duração, eis que desta maneira a representação dos envolvidos se torna limitada, e o convênio colectivo não terá sua função precípua que é a de autocomposição levando em consideração o cenário atual enfrentado pelas partes, como forma de solução de conflito e buscando a paz social.

Considerando que a ultra atividade gera a aderência das cláusulas coletivas aos contratos individuais de trabalho, passaremos a analisar no próximo capítulo tal efeito.

CAPÍTULO IV. Da Integração das Cláusulas dos Convênios Coletivos nos Contratos de Trabalho

O estudo de tal tema revela-se de grande relevância em razão dos reflexos que ocorrem nas relações de trabalho, de maneira individual e coletiva, e polêmico, eis que mesmo antes da mudança de entendimento do TST, constata-se correntes doutrinárias divergentes, sendo que em razão da repentina mudança do entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, que efetuou a modificação da Súmula 277, em setembro de 2012, tal estudo revela-se necessário.

Analisando a doutrina verifica-se a existência de diversas correntes sobre a integração ou não das cláusulas normativas nos contratos individuais do trabalho. Amauri Mascaro Nascimento relata três posições existentes a respeito do tema: para a primeira posição, terminado o prazo da convenção coletiva de trabalho cessam, automaticamente, todos os efeitos das cláusulas, de modo que aquelas que não forem renegociadas e não constarem do instrumento normativo subsequente desaparecerão; de acordo com a segunda, as cláusulas estabelecidas numa convenção coletiva permanecem, ainda que não renovadas, uma vez que se inserem, automaticamente, nos contratos de trabalho e estes passam a ser fonte do direito, e não mais a convenção coletiva; Conforme a terceira posição doutrinária, existem cláusulas que se incorporam e há outras que não.³⁹

Orlando Teixeira da Costa admite existir duas teorias, sendo a primeira que defende que as convenções geram efeitos imperativos e automáticos, que importam na incorporação de suas cláusulas ou normas ao conteúdo dos contratos individuais, e outra que não admite que as cláusulas normativas se integrem aos contratos individuais do trabalho.⁴⁰

Emílio Gonçalves entende que as cláusulas das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho que versarem sobre vantagens e benefícios aos empregados continuarão a ter vigência, mesmo após o término do prazo dos instrumentos coletivos, exceto as cláusulas que por disposição expressa, ou por sua própria natureza, se destinem a ter vigência temporária.⁴¹

Arion Sayão Romita destaca a existência de grande debate sobre o tema, ressaltando a ausência de texto expresso de lei sobre o assunto, e a necessidade de intervenção do legislador, face a existência de correntes extremas. A primeira corrente se baseia na incorporação das normas coletivas aos contratos individuais. A segunda corrente tem como fundamento a inexistência do direito adquirido pela própria expiração do prazo de vigência, não havendo o que se falar em incorporação das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho.⁴²

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 576.

⁴⁰ COSTA, Orlando Teixeira. *Direito coletivo do trabalho e a crise econômica*, São Paulo: LTr, 1991, p. 165.

⁴¹ GONÇALVES, Emílio. *Vigência ultra temporal das cláusulas normativas de Convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho. Numero 68. p. 76 -80.

⁴² ROMITA, Arion Sayão. *As cláusulas normativas da convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho?* São Paulo: Revista de Direito do Trabalho -103, p. 13-19.

Octávio Bueno Magano, esclarece que não prorrogada a convenção, os novos contratos individuais, se firmados, não terão que se pautar pela convenção cuja vigência já se expirou. No entanto, suas cláusulas continuará regendo os contratos individuais que já estavam em curso, já que suas cláusulas passaram a integrá-los, eis que a supressão das últimas não seria possível em decorrência do artigo 468⁴³ da CLT, que veda qualquer alteração contratual que gere prejuízo direito ou indireto ao empregado.⁴⁴

Renato Rua de Almeida afirma que os instrumentos coletivos e o contrato individual de trabalho são fontes de natureza jurídicas diferentes. Os instrumentos coletivos tratam-se de acordo normativo (Recomendação 91 da OIT), firmados dentro de um processo de negociação coletiva (Convenção 154 da OIT) os quais poderão ser modificados pela autonomia privada coletiva. Já o contrato individual é um negócio exclusivamente bilateral, de interesses individuais, constituindo obrigações garantidas por lei, que só deixam de existir em caso de extinção contratual. Desta forma, não se pode invocar o princípio legal da imodificabilidade das condições contratuais de trabalho previstos no art. 468 da CLT, o qual é aplicável especificamente ao contrato individual de trabalho e não aos instrumentos coletivos.⁴⁵

Wilson de Sousa Campos Batalha, efetua a distinção dos efeitos entre as cláusulas existentes nos contratos de trabalho e dos instrumentos coletivos, observando que as cláusulas que se integram ao contrato de trabalho são inalteráveis *in pejus*, de outro lado, as cláusulas dos instrumentos coletivos possuem tempo de duração, e, em razão do prazo de vigência, impossível a defesa de sua continuidade e incorporação nos contratos individuais de trabalho⁴⁶.

Analisando a doutrina verifica-se a existência de diversas correntes, destacamos três principais: uma que defende a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho; outra que entende pela não incorporação de tais cláusulas nos contratos individuais de trabalho e a denominada intermediária defendendo a manutenção dos direitos previstos nas cláusulas normativas até que outro instrumento seja pactuado.

A corrente que defende a incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho, justifica a adoção de tal posicionamento ao fundamento que em decorrência do princípio de proteção ao trabalhador e de acordo com o artigo 468 da CLT, as novas condições não podem prejudicar o trabalhador; que a convenção coletiva tem caráter normativo, e que as vantagens habitualmente concedidas ao empregado não podem ser suprimidas, eis que mesmo os ajustes tácitos, com habitualidade devem integrar o contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins destaca que os seguidores de tal corrente defendem que “as normas coletivas findas produzem direito adquirido para os trabalhadores (art.

⁴³ **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.

⁴⁴ MAGANO, Octávio Bueno. *Convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1972. p. 95.

⁴⁵ ALMEIDA, Renato Rua de. *Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p.57.

⁴⁶ BATALHA, Wilson de Sousa Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977. p. 720-721.

5º, XXXVI, da Constituição), com a imediata incorporação das vantagens ali deferidas aos contratos de trabalho dos empregados antigos”, portanto, para os empregados novos não haveria tal incorporação⁴⁷.

Maurício Godinho Delgado destaca que antes da Constituição Federal de 1988, que fomentou a negociação coletiva, a citada corrente já foi prestigiada pela jurisprudência brasileira, no entanto, perdeu aplicabilidade e prestígio jurídico⁴⁸.

Sérgio Pinto Martins efetua observações em relação aos fundamentos adotados pela corrente que conclui pela integração das cláusulas no contrato individual de trabalho. O artigo 468 da CLT trata-se de regra aplicável ao direito individual do trabalho e não ao direito coletivo, portanto, é inaplicável para integração as cláusulas normativas, bem como não é o empregador que está alterando o contrato de trabalho, mas sim a cláusula normativa que deixou de existir, em razão do término do prazo de vigência. Ressalta, ainda, que as cláusulas normativas são submetidas a assembleia geral e são aprovadas mediante a votação dos presentes, motivo pelo qual nada impede que após a aprovação sejam alteradas as condições de trabalho.

Em relação ao direito adquirido menciona ser inaplicável, eis que o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal estabelece que “a lei não prejudicará o direito adquirido”, portanto, não é o instrumento coletivo que não prejudicará o direito coletivo, mas a lei⁴⁹.

Henrique Macedo Hinz afirma que não se pode adotar, em sede de direito coletivo do trabalho, o princípio de aplicação mais benéfica, quer porque os princípios do direito individual do trabalho não se empregam no direito coletivo, bem como porque a norma que estabelece cláusula mais benéfica perdeu sua vigência⁵⁰.

A corrente intermediária defende que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, mesmo que ultrapassado o seu prazo de vigência.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia cita que tal corrente é positiva na medida em que fomenta a negociação coletiva, não tornando as regras das relação de trabalho imutáveis⁵¹.

Maurício Godinho Delgado destaca que a corrente intermediária é tecnicamente mais correta, porém, pouco adotada pela jurisprudência, sendo que o legislador infraconstitucional tem insistido na adoção de tal corrente. Salienta, que nesta corrente a revogação do instrumento coletivo anterior poderia ocorrer de forma expressa e tácita, sendo que está última poderia ocorrer em virtude do novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da antiga convenção ou acordo coletivo, independentemente de haver incompatibilidade entre os instrumentos coletivos⁵².

De fato verifica-se que o legislador tentou adotar a corrente intermediária, eis que a Lei nº 7.788/89, estabeleceu no parágrafo único do artigo 1º que “as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas convenções ou acordos

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 865.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 156.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 867.

⁵⁰ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 109.

⁵¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 856.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 157.

coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos posteriores”. No entanto, a referida lei foi revogada pelo artigo 14º da Lei nº 8.030/90, ressaltando que o parágrafo único da Lei nº 8.222/91, que também tratava do tema foi vetado pelo Presidente da República, desta forma inexistente qualquer lei prevendo a integração das cláusulas dos instrumentos coletivos nos contratos de trabalho⁵³.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia, menciona que tal corrente fora adotada pelo legislador, que estabeleceu na Lei 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos integram os contratos individuais do trabalho, podendo serem alteradas por futuro instrumento coletivo. No entanto, tal lei fora definitivamente revogada pela Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001⁵⁴.

Maurício Godinho Delgado destaca a existência de corrente antagônica as anteriores, a qual defende que as cláusulas dos instrumentos coletivos vigoram apenas durante o prazo de vigência, não aderindo aos contratos individuais de trabalho, ressaltando que tal vertente tem prestígio significativo na jurisprudência⁵⁵.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia, afirma a existência de corrente, a qual defende que às cláusulas normativas não se incorporam ao contrato individual do trabalho, em razão da vigência temporária⁵⁶.

Importante salientaremos que a doutrina adota a corrente de não incorporação das cláusulas normativas no contrato individual de trabalho há muito tempo, dentre os doutrinadores citamos Francisco Antônio de Oliveira⁵⁷, Valentin Carrion⁵⁸ e de Maria Inês Moura S. A. da Cunha⁵⁹ sendo que a citada doutrinadora

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 867 “A Lei nº 7.788/89, constado, foi revogada pela Lei nº 8.030/90 (Plano Collor), em seu art. 14. O parágrafo único do art. 1º da Lei nº 8.222/91, que tratava do tema, foi vetado pelo Presidente da República. Volta-se, então, à estaca zero, ao continuar a não ter um dispositivo legal regulando a matéria.

⁵⁴ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “Anteriormente, a Lei 8.542, de 23 de dezembro de 1992, chegou a seguir este entendimento, em seu art. 1º, §§ 1º e 2º”, “No entanto, referida previsão foi revogada pela Medida Provisória 1.053, de 30 de junho de 1995, reeditada diversas vezes, tendo sido revogada, de forma definitiva, pela Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001.”

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 157.

⁵⁶ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “Anteriormente, a Lei 8.542, de 23 de dezembro de 1992, chegou a seguir este entendimento, em seu art. 1º, §§ 1º e 2º”, “No entanto, referida previsão foi revogada pela Medida Provisória 1.053, de 30 de junho de 1995, reeditada diversas vezes, tendo sido revogada, de forma definitiva, pela Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001.”

⁵⁷ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários aos Enunciados do TST – 3ª edição – 1996 – Ed. RT – P. 669*

⁵⁸ - CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2008 – P. 474

⁵⁹ CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. *Direito do Trabalho – 3ª edição – 2004 – Ed. Saraiva – P. 227* “Considerando um país como o nosso, de dimensões territoriais continentais, em permanente crise econômica, e sujeito a tantos contrastes, a interpretação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho possibilita a negociação, de modo amplo, de sorte que as partes levem em conta, a cada momento, não apenas as contingências estruturais, mas as conjunturais, de sorte a encontrar soluções de consenso, levando em consideração os fatores existentes no momento da negociação.”

ressalta, que em decorrência da dimensão territorial Brasileira, as sucessivas crises econômicas, tal corrente possibilita a ampla negociação, possibilitando que as partes efetuem as concessões recíprocas levando em consideração o cenário da época da negociação.

Destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho por muitos anos prestigiou tal corrente, inclusive, através da Súmula 277, consolidou tal entendimento ao estabelecer que “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 do trabalho”⁶⁰.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia, salienta que a não incorporação das cláusulas normativas não trata-se apenas do entendimento consolidado, mas também a tendência em relação as cláusulas dos acordos e convenções coletivas, pelo fato da lei impor o prazo de vigência⁶¹.

Contudo, este entendimento pacífico, prestigiado e já consagrado nas decisões do TST mudou repentinamente, motivo pelo qual apresentaremos a seguir o quadro comparativo entre a antiga redação da Súmula 277 do TST, e a redação vigente a partir de setembro de 2012.

4.1 Alterações da Súmula 277 do TST

Antes de apresentarmos a significativa e repentina mudança da Súmula 277 do TST, julgamos importante apresentarmos as alterações que a referida Súmula sofrera desde a sua edição.

A redação originária da Súmula 277 do TST, publicada em 01 de março de 1988, estabelecia que: “As condições de trabalho alcançadas por força de **sentença normativa** vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.”⁶²

Nota-se, que a citada Súmula, fazia menção apenas às **sentenças normativas**, sendo omissa em relação aos efeitos das cláusulas ajustadas através de acordo coletivo ou convenção coletiva.

Após intensa divergência da jurisprudência, O Tribunal Superior do Trabalho através da Resolução número 161 de 16 de novembro de 2009, resolveu adequar a redação da Súmula 277, mediante a inclusão do item I o qual estabeleceu que: “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.**”⁶³

⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 865.

⁶¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007, p. 853. “Anteriormente, a Lei 8.542, de 23 de dezembro de 1992, chegou a seguir este entendimento, em seu art. 1º, §§ 1º e 2º”, “No entanto, referida previsão foi revogada pela Medida Provisória 1.053, de 30 de junho de 1995, reeditada diversas vezes, tendo sido revogada, de forma definitiva, pela Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001.”

⁶² CARRION, Valetin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2008 - P. 1155 (sem grifos no original).

⁶³ CARRION, Valetin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 37. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2012 - P. 1159 (sem grifos no original).

Portanto, o Tribunal Superior do Trabalho não só reafirmou o posicionamento previsto na redação anterior, como readequou a Súmula, com a finalidade de efetuar menção expressa aos acordos coletivos e convenções coletivas, em especial, para evitar as divergências existentes pela omissão da redação originária.

Destaca-se, que na redação readequada em novembro de 2009 fora incluído o inciso II, com a finalidade de efetuar uma ressalva quanto a aplicabilidade do entendimento consolidado no item I, para o período de vigência da Lei 8.542, nos seguintes termos “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.”⁶⁴

Nota-se que o TST na nova redação não só pacificou o entendimento de que as cláusulas oriundas dos instrumentos coletivos não integram o contrato individual de trabalho, como também ressaltou a vigência da única lei que estabeleceu durante o seu prazo de vigência entendimento diverso do consolidado, o que demonstra que com exceção a revogada Lei 8.542/92, que permaneceu vigente no período de 23.12.1992 a 28.07.1995, inexistiu no ordenamento jurídico brasileiro lei estabelecendo a integração das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

A despeito de inexistir legislação possibilitando a integração das cláusulas nos contratos de trabalho, e ainda, diante da readequação da Súmula que ocorrera em 2009 estabelecendo que todas as cláusulas de instrumentos coletivos, seja oriunda de acordo coletivo, convenção coletiva, ou mesmo, de sentença normativa não integram ao contrato individual de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, sem a existência de precedentes, procedeu a radical alteração da Súmula 277, conforme quadro comparativo abaixo:

| REDAÇÃO ADEQUADA EM NOVEMBRO DE 2009 | ATUAL REDAÇÃO PUBLICADA EM SETEMBRO DE 2012 |
|---|---|
| <p>Súmula nº 277</p> <p>SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO</p> <p>I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, <u>não integrando, de forma definitiva, os</u></p> | <p>Nova redação: Súmula 277.</p> <p>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.</p> <p>As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas <u>integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas</u></p> |

⁶⁴ CARRION, Valetin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 37. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2012 - P. 1159

| <u>contratos individuais de trabalho.</u> | <u>mediante negociação coletiva de trabalho.</u> ⁶⁶ |
|--|--|
| <p>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 14.02.2001.⁶⁵</p> | |

Analisando o comparativo entre a redação de 2009 e a atual redação, verifica-se de forma clara que o Tribunal Superior do Trabalho, efetuou alteração de corrente doutrinária, ou seja, deixou de adotar a corrente que defende que às cláusulas normativas não se incorporam ao contrato individual do trabalho, em razão da vigência temporária, para adotar a corrente denominada como intermediária a qual entende que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, mesmo que ultrapassado o seu prazo de vigência.

No entanto, a mudança repentina do entendimento sobre a incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho tem provocado inúmeros debates, em especial, sobre a possibilidade do TST efetuar a alteração da Súmula sem a existência de precedentes, e ainda, sobre possível afronta a tripartição de poderes, eis que face a inexistência de legislação que estabeleça a incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho há quem defenda que com a nova redação da Súmula 277 o Tribunal Superior do Trabalho exerceu típica função do poder legislativo.

Diante desse intenso e recente debate, e ainda, face aos reflexos de ordem prática que a mudança do entendimento causa nas relações individuais e coletivas de trabalho apresentaremos a seguir o histórico sobre as súmulas do TST no Direito do Trabalho brasileiro.

4.2 Breve Histórico sobre as Súmulas do TST

Antes de analisarmos os posicionamentos sobre a aplicabilidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, apresentaremos a seguir breves considerações sobre as Súmulas do TST.

⁶⁵ CARRION, Valetin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 37. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2012 - P. 1159

⁶⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho.. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em 06 jan. 2014c.

A primeira forma de uniformizar a jurisprudência originou-se através do artigo 902 da CLT, que estabelecia os prejudgados, os quais não só consolidavam o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, como também possuíam força vinculativa, impedindo desta forma a divergência de correntes jurisprudenciais.

Todavia a constitucionalidade dos prejudgados passou a ser questionada a partir da Constituição de 1946, a qual impedia que um cidadão investido de um poder pudesse exercer o outro, motivo pelo qual diversos doutrinadores defendiam que os prejudgados tratava-se de atividade típica do Poder Legislativo, e ainda, haviam críticas oriundas do próprio poder judiciário, ao fundamento que os prejudgados estavam tolhendo a possibilidade de interpretação dos órgãos de 1º e 2º graus.

O texto da Constituição de 1946 foi mantido pela Constituição de 1967 e pela emenda Constitucional nº. 1 de 1969, sendo que o debate da constitucionalidade sobre os prejudgados tomou maior importância a partir de 1963, quando, após duas décadas de sua criação fora editado o primeiro prejudgado.

O Supremo Tribunal Federal em 12.05.1977, concluiu pela revogação do artigo 902 da CLT, em razão do que estabeleceu a Constituição de 1946, e por este motivo concluiu pela inexistência da força normativa dos prejudgados. Assim, os prejudgados passaram a funcionar como súmulas de jurisprudência uniforme. Em 1982, a Lei nº. 7.033 revogou de forma expressa o artigo 902 da CLT, sendo que os prejudgados já existentes à época foram convertidos em Súmulas⁶⁷.

O Tribunal Superior do Trabalho instituiu em agosto de 1969 a jurisprudência uniforme, com base no artigo 180 do regimento interno do TST vigente à época.

A criação das Súmulas foi incentivada pela Lei nº. 5.442/68, que introduziu como pressuposto de admissibilidade recursal a exigência de que a decisão estivesse em desconformidade com a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

A importância da jurisprudência sumulada é reconhecida pelos operadores do direito, e esta opinião se fortaleceu, ainda mais, com a publicação da Lei nº. 9.957/00, que acrescentou o § 6º do artigo 896 da CLT⁶⁸, o qual dispõe que nas causas sujeitas ao rito sumaríssimo, o recurso de revista só é cabível se houver contrariedade à Súmula de jurisprudência uniforme do TST e violação direta e literal à Constituição Federal, ou seja, nos referidos processos se houver violação a uma lei federal o recurso de revista é incabível, no entanto, se caracterizada a violação a uma súmula do TST tal recurso será cabível.⁶⁹

⁶⁷ CALICHAN, Flávio. *Enunciados de súmula do Tribunal Superior do Trabalho: considerações gerais, formação e aplicação*. São Paulo: Faculdade de Direito – USP, 2002. Dissertação de mestrado, p. 14-25.

⁶⁸ **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:

§ 6º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República. (Acrescentado pela L-009.957-2000)

⁶⁹ OLIVEIRA, Cinthia M. de Oliveira. A Revisão da Jurisprudência do TST em Matéria de Direito Coletivo do Trabalho. In: *Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional* / Enoque Ribeiro dos Santos e Otávio Pinto e Silva,

4.3 Da Legalidade da atual redação da Súmula 277 do TST

Após apresentarmos o breve histórico sobre as Súmulas do TST, e de demonstrarmos a sua importância no ordenamento jurídico brasileiro, apresentaremos a seguir os posicionamentos sobre a legalidade da atual redação da Súmula 277 do TST.

Os defensores da atual redação da Súmula 277 do TST, entendem que a alteração de entendimento levou em consideração o direito comparado, em especial as experiências próximas da tradição jurídica democrática ocidental.

Ademais justificam a legalidade do novo entendimento, com base no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, o qual estabelece que “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.”⁷⁰

Julio Bernardo do Carmo efetua contundente crítica ao posicionamento de que a atual redação da Súmula 277 do TST está em consonância com o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, e sustenta que o artigo 114, parágrafo segundo da Constituição Federal de 1.988, com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/04, configura típica norma de competência, pois restringe-se a atribuir competência à Justiça do Trabalho para, no âmbito do dissídio coletivo, proferir sentença normativa.

Ademais, destaca que a par de deter conteúdo normativo constitucional meramente competencial, a norma em apreço traça apenas diretrizes prévias quanto ao conteúdo obrigatório das sentenças normativas que a Justiça do Trabalho vier a editar⁷¹.

Portanto, de acordo com tal entendimento a Justiça do Trabalho no exercício de sua competência constitucional, no âmbito do dissídio coletivo, ao emitir a denominada sentença normativa, não poderá decidir o conflito, em desrespeito as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, ou seja, a sentença normativa não pode conceder menos ou só aquilo que lei trabalhista já assegura ao trabalhador, e tampouco pode ignorar as negociações coletivas anteriores para piorar a situação do trabalhador.

Julio Bernardo do Carmo afirma que o texto constitucional, especificamente o parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal de 1.988, em nenhum momento contempla, a ultra atividade condicionada das cláusulas

coordenadores. Silmara Cosme Cravo e Tamira Maira Fioravante, organizadoras. - São Paulo : LTr 2006.

⁷⁰ ARRUDA, Kátia Magalhães, CARVALHO, Augusto César Leite de e DELGADO, Maurício Godinho Delgado. *A súmula nº 277 e a defesa da constituição*. <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?s_equence=1> Acesso em 01 jan. 2014c. “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.”

⁷¹ CARMO, Julio Bernardo do. *A Súmula 277/TST e o ofensa ao princípio da legalidade* <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/a-sumula-277-tst-e-o-ofensa-ao-principio-da-legalidade>> Acesso em 01 jan. 2014c.

coletivas, já que não tratou sobre a extensão ou prazo de duração da sentença normativa, tarefa que é normatizada no plano infraconstitucional.⁷²

Sérgio Pinto Martins ao efetuar estudo sobre a Constituição Federal, destaca, inclusive, que esta consagrou regras de flexibilização das condições de trabalho, em especial, através dos acordos coletivos e convenções coletivas. Elencando que o salário poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo, conforme estabelece o artigo 7º, inciso IV⁷³ da CF; a jornada de trabalho poderá ser compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva, artigo 7º, inciso XIII⁷⁴ da CF; a jornada em turnos ininterruptos de revezamento pode ser superior a seis horas, desde que haja negociação coletiva neste sentido (artigo 7º, inciso XIV⁷⁵)⁷⁶.

Ademais o citado doutrinador destaca que o Legislador Constituinte ao estabelecer no artigo 7º inciso XXVI⁷⁷, como direito dos trabalhadores o reconhecimento dos acordos coletivos e convenções, e ainda, ao expressamente possibilitar a alteração *in pejus*, mediante a celebração de instrumentos coletivos, prestigiou a autonomia da privada dos convenientes, e por esta razão destaca que a função principal da norma coletiva deve ser a de flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, inclusive adaptá-las para pior, se for o caso, e se as partes assim pactuarem, apenas efetuando ressalva em relação a sentença normativa, em razão do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal⁷⁸.

A legislação infraconstitucional, como já vimos, especificamente o artigo 613, item III da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece como requisito de validade dos acordos coletivos e convenções, o respectivo prazo de vigência, e ainda, estipula o prazo máximo de vigência, neste sentido o artigo 614, parágrafo terceiro da CLT estabelece que “não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo com prazo superior a 02 (dois) anos.”

Tal imposição também ocorre com a sentença normativa, eis que o artigo 867, parágrafo único, da CLT dispõe de forma expressa que a sentença normativa vigorará : a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo do artigo 616, parágrafo terceiro, da CLT, 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 coletivo no prazo estipulado no artigo 616, parágrafo terceiro, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro apenas se preocupou com o início e término da vigência das normas coletivas, nada estabelecendo sobre o lapso temporal entre o fim de um instrumento coletivo e o início de outro, seja qual for a

⁷² CARMO, Julio Bernardo do. *A Súmula 277/TST e o ofensa ao princípio da legalidade* < <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/a-sumula-277-tst-e-o-ofensa-ao-principio-da-legalidade>> Acesso em 01 jan. 2014c.

⁷³ VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁷⁴ 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;

⁷⁵ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 867.

⁷⁷ 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

⁷⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012, p. 868-869.

sua origem, ou fruto da autonomia privada coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho) ou de fonte heterônoma estatal (sentença normativa).

Henrique Macedo Hinz, ressalta que em decorrência do princípio da legalidade previsto no artigo 5º, inciso II⁷⁹ da Constituição Federal, os direitos e obrigações previstos em convenções ou acordos coletivos de trabalho, deixam de existir em razão do término da vigência do prazo pactuado, motivo pelo qual “não se pode falar em sua incorporação nos contratos individuais de trabalho. Afinal, se o instrumento que os criou deixou de existir, os próprios direitos e obrigações nele previstos também desaparecem do mundo jurídico.”⁸⁰.

Salienta-se, que a única legislação no ordenamento jurídico brasileiro que estabeleceu a regra da ultra atividade fora a lei 8.542/92, revogada pela Medida Provisória n. 1.709, convertida na Lei n. 10.192, de 14/02/2001, e por esta razão Júlio Bernardo do Carmo afirma que com a vigência da Lei n. 10.192/2001 terminou o reinado da ultra atividade das normas coletivas no direito do trabalho brasileiro, e que a corrente da ultra atividade não foi restabelecida pela Emenda Constitucional n. 45/04, ao dispor sobre a novel redação do artigo 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal de 1.988.⁸¹

O jurista acima citado destaca que a Justiça do Trabalho não pode usurpar a competência do legislador positivo, face ao princípio democrático da tripartição dos poderes, e diante do ordenamento jurídico brasileiro, uma vez inexistente lei de qualquer ordem, que assegure a ultra atividade condicionada da norma coletiva, a sua instituição através de uma súmula fere o princípio da legalidade previsto no artigo 5º, inciso II, da CF.

Constata-se a existência de acirrada discussão sobre a legalidade da atual redação da Súmula 277 do TST, em especial, pelo fato de inexistir no ordenamento jurídico brasileiro nenhuma norma que estabelece a ultra atividade dos instrumentos coletivos.

Ademais, a despeito do artigo 166⁸² do regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho, apenas exigir a aprovação por maioria absoluta de seus

⁷⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

⁸⁰ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 108. “A necessidade de vigência por prazo determinado se deve ao fato de que o interregno de dois anos foi eleito pelo legislador como o máximo em condições fáticas verificadas à época da celebração da norma coletiva podem manter-se. Não se deve esquecer que as concessões recíprocas das partes por ocasião do processo negocial levam em consideração a realidade vigente e as expectativas de um futuro próximo.”

⁸¹ CARMO, Julio Bernardo do. *A Súmula 277/TST e o ofensa ao princípio da legalidade* < <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/a-sumula-277-tst-e-o-ofensa-ao-principio-da-legalidade>> Acesso em 01 jan. 2014c.

⁸² _____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: < http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/601/regimento_tst.html>. Acesso em 12 jan. 2014c. “**Art. 166.** A edição, revisão ou cancelamento de Súmula

membros para edição, revisão ou cancelamento da Súmula, fato é que a edição de uma Súmula deve conter um dos requisitos previstos no artigo 165⁸³ do citado regimento, o qual deixa absolutamente cristalino a necessidade da Súmula ser a consolidação de entendimentos reiterados.

No entanto, a mudança radical e repentina da Súmula 277 não apresenta tal característica, eis que as decisões reiteradas adotavam a tese de não incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

Com efeito, o enunciado de súmula tem como pressuposto básico o amadurecimento da tese debatida pelo Tribunal, e por esse motivo para sua criação necessária a existência de decisões reiteradas naquele sentido, o que não ocorreu na alteração da redação da Súmula 277 do TST, tanto isso é verdade que ao consultar o endereço eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho⁸⁴, verifica-se que a nova redação não se pautou em um único precedente concreto que proporcionou a modificação do entendimento, e este fato também pode ser levado em consideração para se debater a legalidade da Súmula em questão.

Apresentadas as considerações sobre a divergência de legalidade da Súmula 277 do TST passaremos a analisar os possíveis reflexos nas relações de trabalho, em decorrência da nova redação da citada Súmula.

serão objeto de apreciação pelo Tribunal Pleno, considerando-se aprovado o projeto quando a ele anuir a maioria absoluta de seus membros.”

⁸³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/601/regimento_tst.html>. Acesso em 12 jan. 2014c. “**Art. 165.** O projeto de edição de Súmula deverá atender a um dos seguintes pressupostos:

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

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

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

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

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

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

⁸⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em 06 jan. 2014c.

4.4 Considerações finais

A despeito de inexistir legislação possibilitando a integração das cláusulas nos contratos de trabalho, e ainda, diante da readequação da Súmula que ocorrera em 2009 estabelecendo que todas as cláusulas de instrumentos coletivos, seja oriunda de acordo coletivo, convenção coletiva, ou mesmo, de sentença normativa não integram ao contrato individual de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, sem a existência de precedentes, procedeu em setembro de 2012 a radical alteração da Súmula 277.

Com a alteração deixou de adotar a corrente que defende que às cláusulas normativas não se incorporam ao contrato individual do trabalho, em razão da vigência temporária, para adotar a corrente denominada como intermediária a qual entende que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, mesmo que ultrapassado o seu prazo de vigência.

No entanto, a mudança repentina do entendimento sobre a incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho tem provocado inúmeros debates, em especial, sobre a legalidade da postura adotada pelo TST, não só pela nítida característica de ter realizado função exclusiva do poder legislativo, como também, pelo fato de tal entendimento não ser oriundo de decisões reiteradas, eis que a nova redação da Súmula não teve como base um único precedente concreto.

CAPÍTULO V. Dos Possíveis Reflexos Práticos nas relações de trabalho, em razão da nova redação da Súmula 277 do TST

Em razão da recente alteração da Súmula 277 do TST, que resultou em alteração de corrente doutrinária sobre o tema, deixando de adotar a corrente da não incorporação das cláusulas normativas nos contratos individuais, para adotar a corrente denominada intermediária, a qual defende que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, mesmo que ultrapassado o seu prazo de vigência, apresentaremos a seguir possíveis reflexos de ordem prática nas relações de trabalho, destacando as vantagens e desvantagens.

5.1 Das Possíveis Vantagens

Maurício Godinho Delgado destaca que a corrente intermediária pode atuar como medida fortalecedora da negociação coletiva, na medida em que não tem o viés petrificador existente na corrente que proporciona a incorporação irrestrita das cláusulas normativas ao contrato de trabalho, sem possibilitar alterações futuras⁸⁵.

César Arese elenca as seguintes vantagens da ultraactividad dos convênios colectivos: preserva la seguridad jurídica; suprime el vacacio convencional como factor de presión; evita la posible dispersión convencional; protege la aplicabilidad convencional; conserva el nivel normativo alcanzado e iguala costos laborales y competencia empresaria.⁸⁶

Maurício Godinho Delgado elege como vantagens 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, e ainda, destaca que no campo prático promove a negociação coletiva de trabalho como um modo necessário de rever conquistas obreiras, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo.

5.2 Das Possíveis Desvantagens

Henrique Macedo Hinz afirma que a integração das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, resulta na violação do pactuado, e destaca que inexistente sustentação lógica ou jurídica para apenas o que for bom ao empregado prevaleça⁸⁷.

José Pastore ao comentar a nova redação da Súmula 277 concluiu que “o TST condenou o país a conviver com cláusulas eternas que só podem ser revogadas por nova negociação. Tal medida dá a uma das partes o poder de impedir o exercício da vontade da outra. Além disso, a nova sumula contrariou a própria lei vigente, pois o art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho diz que a duração dos acordos e

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003, p. 157.

⁸⁶ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinzal-Culzoni, 2008, p. 316-318.

⁸⁷ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 110.

convenções não pode ser superior a dois anos.” Destaca que “a eternização das cláusulas é um golpe de morte na negociação coletiva”. Sabendo que determinada concessão não poderá ser retirada ou modificada, as partes serão relutantes para firmar compromissos que no futuro podem condená-las. Desta forma entende que os empregadores serão desestimulados a celebrarem acordos coletivos, em especial para criarem benefícios como o programa de participação nos lucros.⁸⁸

Sérgio Pinto Martins afirma que a incorporação das cláusulas da norma coletiva traz desestímulo à negociação coletiva, eis que o empregador não irá querer a integração das cláusulas normativas ao contrato individual de trabalho. Ressalta, que a função principal da norma coletiva deve ser a de flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, inclusive para pior, se as partes assim pactuarem⁸⁹.

Eduardo Gabriel Saad ao defender a limitação dos benefícios ao tempo de duração dos instrumentos coletivos afirma que a ultra atividade nos instrumentos coletivos, poderá resultar em receio dos empregadores ao firmarem convenções ou acordos coletivos, por temerem consequências que se tornem imutáveis. Destaca, ainda, a possibilidade dos empregadores levar o conflito à Justiça do Trabalho, porque a sentença normativa, apesar do comportamento às vezes pouco dogmático dos Tribunais do Trabalho, à luz da Constituição, não se aventura a fazer incursões muito profundas no mundo do trabalho, como as Convenções e Acordos costumam fazer⁹⁰.

A negociação coletiva deve ter como função precípua a solução de conflitos, e exatamente por este motivo as partes no processo negocial realizam concessões recíprocas, levando em consideração o aspecto temporal, o qual é obrigatório nos instrumentos coletivos no Brasil.

Não se pode perder de vista que os benefícios conquistados pelos empregados e inseridos na norma coletiva estão diretamente ligados ao momento da negociação. Na negociação seguinte a conjuntura econômica pode ser outra, tornando-se necessário que as discussões sejam iniciadas em um patamar de igualdade e não com uma vantagem assegurada aos empregados em situação pretérita, o que fatalmente poderá gerar empecilhos na nova negociação para revogar cláusula anterior⁹¹.

Sob a ótica de Júlio Bernardo do Carmo defender a tese jurídica de que o acordo coletivo, a convenção ou a sentença normativa continua ostentando eficácia após sua caducidade, é o mesmo que negar o comando constitucional que ordena a intervenção obrigatória do sindicato na flexibilização das leis trabalhistas, ou mesmo o comando legal infraconstitucional celetizado que exige a participação inarredável do

⁸⁸ - PASTORE, José, TST *contra negociação*, <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_333.htm>. Acesso em 11 jan. 2014c.

⁸⁹ - MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012. – P. 868

⁹⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada* – 37ª edição – 2004 – LTr – P. 456

⁹¹ CUNHA. Maria Inês Moura S .A. da, *Direito do Trabalho* – 3ª edição – 2004 – Ed. Saraiva – P. 227-228 “cláusulas benéficas serão mantidas ou substituídas por outras não tão benéficas, de acordo com as necessidades de momento, *atendendo não apenas aos trabalhadores, mas também à situação econômico-financeira das empresas que, muitas vezes, não poderão manter altos patamares de benefícios, sob pena de verem comprometido seu funcionamento, o que resultaria catastrófico, posto que poderia, inclusive, levar ao desemprego.*”

sindicato, seja na negociação coletiva ou até mesmo no ajuizamento do dissídio coletivo.⁹²

César Arese destaca a existência de divergências sobre os benefícios da ultraactividad convencional, no entanto, cita que na Argentina tal sistema proporcionou que “la mitad de los CCT de los años 1975 y 1976 se hayan mantenido sin renovación estructural durante três décadas”, e que nesse sistema em decorrência das vantagens obtidas por uma das partes no passado, ocorre tanto dos empregadores como dos sindicatos dos empregados se recusarem a nova negociação, com a nítida intenção de manutenção das vantagens já obtidas.⁹³

Julián Arturo de Diego, ao efetuar análise do direito coletivo argentino destaca que desde fines del ano de 2003 la actividad negocial, solo se ha concentrado em discusiones y acuerdos en materia de ingresos, y aportes y contribuciones con destino al financiamiento de las entidades gremiales o sus obras sociales. Pocos convênios han reformulado su normativa, y unos veinte han creado um nuevo texto convencional.⁹⁴

O citado doutrinador destaca que o objetivo da negociação coletiva deve ser a reformulação do convênio, crear uno nuevo, reemplazar cláusulas, actualizar el contenido, ajustar o reformular los salarios, introducir novedades o nuevos institutos, y reglar materias disponibles.⁹⁵

Diante deste cenário de incertezas verifica-se que as empresas poderão limitar a estipulação de novos benefícios em prol dos empregados, pois, se forem concedidos através de instrumentos coletivos, poderão se incorporar ao contrato de trabalho dos empregados.

Ademais, em razão do novo entendimento do TST as empresas que pretendem estipular benefícios aos empregados em decorrência de períodos de crescimento econômico deverão atentar-se para a possibilidade de, em uma reviravolta da economia, não mais conseguirem arcar com tais benefícios e se verem impedidas de suprimi-los ou modificá-los, comprometendo a sua própria existência como empregador.

Destaca-se, que mesmo estando garantida a modificação ou supressão das cláusulas através de novo instrumento coletivo, fato é que no campo prático, tal ferramenta não será de fácil aplicabilidade, eis que em decorrência do novo entendimento consolidado pelo TST fatalmente, haverá dificuldades na nova negociação coletiva para adaptação da norma coletiva a realidade vigente à época da negociação, colocando uma das partes em uma posição desigual, e se esta situação desigual for para o empregador, essa desigualdade poderá até inibir novas contratações e fomentar a informalidade.

Para os empregados, surge, ainda, o risco de engessamento das cláusulas normativas, com a manutenção de valores previstos nas normas coletivas por longo período, o que implicaria sua defasagem em razão da crescente inflação no país, bem como, no desestímulo de oferta de novos benefícios.

⁹² CARMO, Julio Bernardo do. *A Súmula 277/TST e o ofensa ao princípio da legalidade* < <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/a-sumula-277-tst-e-o-ofensa-ao-principio-da-legalidade>> Acesso em 01 jan. 2014c.

⁹³ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 311.

⁹⁴ DIEGO, Julián Arturo de, *Manual de derecho laboral para empresas*. 4ª ed. – Buenos Aires : Errepar, 2011 – p. 43

⁹⁵ DIEGO, Julián Arturo de, *Manual de derecho laboral para empresas*. 4ª ed. – Buenos Aires : Errepar, 2011 – p. 562

Ademais, em decorrência do que ocorreu na Argentina, em que parte dos convênios colectivos permaneceram intactos durante três décadas, tal posicionamento poderá implicar em congelamento de negociações coletivas, o que fatalmente gerará crescimento das demandas individuais na Justiça do Trabalho.

Assim, em razão de experiências já vividas nos países que adotam a ultra atividade das cláusulas normativas, verifica-se que o novo entendimento do TST, pode até ter tido a intenção de fomentar a negociação coletiva, porém, na prática poderá gerar efeito inverso.

E exatamente em decorrência das experiências já enfrentadas por outros países, e ainda, dos efeitos negativos de instrumentos coletivos com longa duração a OIT já externou sua preocupação em relação a ultraactividad dos instrumentos coletivos⁹⁶.

5.3 Das Propostas de Solução

Henrique Macedo Hinz afirma que o período de vigência é de suma relevância é este deve ser objeto de acordo de vontade das partes, em especial, em razão da natureza contratual das convenções e acordos coletivos⁹⁷.

Cesar Arese afirma las soluciones no se encuentran en fórmulas legales, sino en la más amplia libertad de equilibrios en la negociación. Señalando que se negocia por vocación de mantener relaciones laboriosas que permitan las variables sociales y económicas del sector, por necesidad o por interés, que por supuesto requiere la autonomía colectiva.⁹⁸

Salienta-se que o modelo argentino a despeito do artículo 6º da Ley 14.250 estabelecer a ultra atividade, possibilita que os sujeitos do convênio coletivo estabeleçam a vigência das cláusulas normativas, o que possibilita alternativas aos sujeitos dos instrumentos coletivos⁹⁹.

Interessante alternativa, verifica-se no modelo italiano, o qual estabelece que o convênio colectivo perde sua eficácia no vencimento do prazo fixado pelas

⁹⁶ GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, OIT, Ginebra, 2000, p.63.

⁹⁷ HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005, p. 110.

⁹⁸ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 326.

⁹⁹ ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinazal-Culzoni, 2008, p. 308. “Por lo tanto, en el plano teórico, la vigencia convencional ofrece varias alternativas: a) Por tiempo indeterminado (ultraactividad amplia). b) Por tiempo determinado con ultraactividad temporal (meses, años). c) Tiempo de vigencia o ultraactividad condicionada, regulamentada, sujeta a una condición resolutoria o a su denuncia. d) vigencia y ultraactividad diferenciada por cláusulas. e) Vigencia prorrogada legalmente mediante el artículo 6º, ley 14.250. f) Vigencia limitada por ley. g) Vigencia prorrogada por fuerza mayor o imposibilidad objetiva de negociar”.

partes, no entanto, as próprias partes podem estabelecer a ultraactividad no próprio convênio colectivo, ou seja, possibilitando que as partes definam o melhor critério quanto ao prazo de vigência das cláusulas normativas.¹⁰⁰

Levando em consideração o cenário brasileiro julga-se razoável o modelo italiano, eis que a despeito da legislação infraconstitucional estabelecer prazo máximo de dois anos de vigência, fato é que a Constituição Federal, reconheceu como direito dos trabalhadores o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, ou seja, o dispositivo constitucional concedeu as partes a autonomia coletiva, inclusive, para redução de salário, se esta for objeto de instrumento coletivo, portanto, verifica-se como alternativa ao sistema brasileiro adotar a regra da legislação infraconstitucional, ou seja, as cláusulas com prazo de vigência de no máximo dois anos, exceto se as partes estabelecerem prazo diverso no instrumento coletivo, em absoluta observância a visão democrática do legislador constituinte.

Constata-se, que diante de um modelo democrático, verifica-se que não cabe a lei ou a Súmula do TST, estabelecer os efeitos das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, mas sim aos próprios sujeitos das convenções ou acordos coletivos estabelecerem tais efeitos, eis que são eles que possuem maior propriedade para saberem os efeitos que tais efeitos proporcionaram nas relações de trabalho, sendo esta uma maneira de fomentar as negociações coletivas.

5.4 Consideraciones finales

Verifica-se que a alteração do entendimento da Súmula 277 do TST, gera inúmeras divergências em relação as vantagens e desvantagens, quanto a ultra atividade das cláusulas normativas, mesmo que possibilitando a modificação das cláusulas por futura negociação coletiva, eis que ao passo que alguns defendem que o novo entendimento do TST proporcione o fomento das negociações coletivas, outros entendem que o novo entendimento possa ocasionar um movimento inverso, ou seja, a retração das negociações coletivas, em especial, pelo fato de tais cláusulas incorporarem aos contratos individuais do trabalho.

Diante do cenário sócio econômico, levando em consideração o ordenamento jurídico brasileiro, nota-se que tal questão poderia ser enfrentada sobre a luz da Constituição Federal, a qual concede a autonomia e liberdade para a celebração dos instrumentos coletivos, e ainda, o reconhecimento destes, razão pela qual verifica-se que não seria o papel do legislador ou mesmo do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecer os efeitos das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, mas sim aos próprios sujeitos das convenções ou acordos coletivos estabelecerem tais efeitos, eis que são estes que estão celebrando um contrato.

¹⁰⁰ PERA, Giuseppe, *Dirito Del Lavoro*, Cedam, Padova, 1996, p. 151-152.

CONCLUSION

CONCLUSION: EFEITOS DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS EM FACE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO BRASILEIRO

Analisando a legislação brasileira verifica-se que esta impõe como requisito de validade dos instrumentos coletivos o prazo de vigência, sendo que a legislação infraconstitucional não facultou as partes a liberdade de pactuarem o prazo de vigência, mas sim impôs um prazo limite, ou seja, além de estabelecer como requisito de validade um prazo do instrumento coletivo, prevê que tal prazo não poderá ser superior a dois anos.

O fenômeno denominado ultra atividade proporciona a integração das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, podendo proporcionar a aderência irrestrita ou limitada a revogação, ou seja, trata-se de modelo absolutamente diverso da legislação brasileira, o qual não possui nenhuma legislação vigente viabilizando a incorporação das cláusulas normativas nos contratos individuais do trabalho.

Ao efetuarmos estudo no direito comparado verificamos a ultra atividade das cláusulas dos instrumentos coletivos encontra-se presente em diversos países, tais como Alemanha, Argentina, Espanha, França. No entanto, em outros este modelo não fora adotado, como por exemplo na Itália, em que o convenio colectivo perde sua eficácia no vencimento do prazo fixado pelas partes.

Nos países que adotam a ultra atividade, verifica-se que esta surgiu por diversas formas, ora por vontade das partes, ora pela Jurisprudência ou por força de Lei.

No Brasil, a despeito da legislação infraconstitucional estabelecer prazo de vigência dos instrumentos coletivos, e ainda, do entendimento consolidado ser de inexistência de integração das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, em setembro de 2012 o Tribunal Superior do Trabalho alterou radicalmente a redação da Súmula 277, para adotar a ultra atividade denominada como intermediária, a qual entende que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado, mesmo que ultrapassado o seu prazo de vigência.

Tal mudança tem sido alvo de críticas, em especial, sobre a legalidade da postura adotada pelo TST, não só pela nítida característica de ter realizado função exclusiva do poder legislativo, como também, pelo fato de tal entendimento não ser oriundo de decisões reiteradas, eis que a nova redação da Súmula não teve como base um único precedente concreto.

Ademais, verifica-se a existência de entendimentos contrários sobre as vantagens e desvantagens, quanto a ultra atividade das cláusulas normativas, eis que mesmo que possibilitando a modificação das cláusulas por futura negociação coletiva, alguns defendem que o novo entendimento do TST proporcionará o fomento das negociações coletivas, e outros entendem que o novo entendimento possa ocasionar um efeito inverso, ou seja, a retração das negociações coletivas, em especial, pelo fato de tais cláusulas incorporarem aos contratos individuais do trabalho.

A própria OIT externou preocupação em relação aos convênios coletivos com grande duração, eis que desta maneira a representação dos envolvidos se torna limitada, e o convenio colectivo não terá sua função precípua que é a de autocomposição levando em consideração o cenário atual enfrentado pelas partes, como forma de solução de conflito e buscando a paz social.

Portando, considerando que o instrumento coletivo deve ter como finalidade precípua a solução de conflitos, e não um gerador de demandas judiciais entende-se que a solução encontra-se na própria Constituição Federal brasileira, a qual concede a autonomia e liberdade para a celebração dos instrumentos coletivos, e ainda, o reconhecimento destes, motivo pelo qual entende-se não ser papel do legislador ou mesmo do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecer os efeitos das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho, mas sim aos próprios sujeitos das convenções ou acordos coletivos estabelecerem tais efeitos, eis que são estes que estão celebrando um contrato, visando a paz da complexa relação do capital e trabalho.

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

- ALMEIDA, Renato Rua de. *Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.
- ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, - 1ª ed. – Santa Fe : Rubinzal-Culzoni, 2008.
- Argentina, *Ley 26.094*, de 19/04/06, de prórroga de la Ley nº 24.573, de 25 de octubre de 1995, de Mediación y Conciliación.
- ARRUDA, Kátia Magalhães, CARVALHO, Augusto César Leite de e DELGADO, Maurício Godinho Delgado. *A súmula nº 277 e a defesa da constituição*. <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?s](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?s%20sequence=1) e quence=1> Acesso em 01 jan. 2014c.
- ASSCHER-VONK. “Los Convenios Colectivos en los Países Bajos”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés.. Madrid: Imprenta Fareso, 2004.
- BATALHA, Wilson de Sousa Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.
- CALICHAN, Flávio. *Enunciados de súmula do Tribunal Superior do Trabalho: considerações gerais, formação e aplicação*. São Paulo: Faculdade de Direito – USP, 2002. Dissertação de mestrado.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion - São Paulo : Saraiva, 2008.
- COSTA, Orlando Teixeira. *Direito coletivo do trabalho e a crise econômica*, São Paulo: LTr, 1991.
- DELGADO, Maurício Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : LTr, 2003.
- DIEGO, Julián Arturo de, *Manual de derecho laboral para empresas*. 4ª ed. – Buenos Aires : Errepar, 2011.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *Curso de Direito*, São Paulo : Método, 2007.
- GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, OIT, Ginebra, 2000.
- GONÇALVES, Emílio. *Vigência ultra temporal das cláusulas normativas de Convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho. Número 68. p. 76 -80.
- GONÇALVES, Lilian. *Ultra- atividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008.
- HINZ, Henrique Macedo, *Direito coletivo do trabalho*, São Paulo : Saraiva, 2005.
- JAVILIER, Jean-Claude, *Droit du Travail*, - 5ª ed., LGDJ, Paris 1996 y FERNÁNDEZ, M. B. y PAZO, M. S., *Ultraactidad de Los CCT*, en L.L. del 17-7-98.
- MAGANO, Octávio Bueno. *Convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1972.
- MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, São Paulo : Atlas, 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002.
- OLIVEIRA, Cinthia M. de Oliveira. A Revisão da Jurisprudência do TST em Matéria de Direito Coletivo do Trabalho. In: *Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional* / Enoque Ribeiro dos Santos e Otávio Pinto e Silva, coordenadores. Silmara Cosme Cravo e Tamira Maira Fioravante, organizadoras. - São Paulo : LTr 2006
- PASTORE, José, *TST contra negociação*, <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_333.htm>. Acesso em 11 jan. 2014c.
- PERA, Giusepe, *Dirito Del Lavoro*, Cedam, Padova, 1996

- PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A nova velha questão da ultra atividade das normas coletivas e a súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, n. 2, p. 43-55, abr./jun. 2010.
- ROJOT, Jacques. "La Negociación Colectiva en Francia". In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004.
- ROMITA, Arion Sayão. *As cláusulas normativas da convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho?* São Paulo: Revista de Direito do Trabalho -103, p. 13-19.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada – 37ª edição – 2004 – LTr*
- SILVA, De Plácido e, *Vocabulário jurídico*, Rio de Janeiro : Forense, 2005.
- VENEZIANI, Bruno. "La Negociación Colectiva en Italia". In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés.
- VIDA SORIA, José, MONEREO PÉREZ, José Luis, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada: Editorial Comares, 2004.
- VON POTOBSKI, Geraldo, *Nota Informativa sobre ultraactividad de los convênios colectivos*, en DEL, t. XII, marzo de 1998.
- XAVIER, Bernardo. "La Negociación Colectiva en Portugal". In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004.
- ZACHERT, Ulrich. "La Negociación Colectiva en Alemania". In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004.