



O fenômeno da ultratividade: as cláusulas normativas negociais e a súmula nº 277 do TST

The phenomenon of ultractivity: the normative business clauses and the summary no. 277 of the TST

Recebido: 17/11/2017 | Aceito: 08/03/2018 | Publicado: 20/06/2018

Romeu Felix Menin Junior¹

 <https://orcid.org/0000-0003-0792-2158>

 <http://lattes.cnpq.br/3935598530515302>

Instituto Federal de Brasília, IFB, DF, Brasil

E-mail: romeu2100@gmail.com

Resumo

O tema deste artigo é O fenômeno da ultratividade: As cláusulas normativas negociais e a súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Investigou-se o seguinte problema: É Constitucional a alteração da súmula 277 do TST? Cogitou-se a seguinte hipótese: As alegações advindas das categorias profissionais conflitam com as da categoria econômica, seria a medida sumular presente o meio termo para ambas as categorias? O objetivo geral é destacar um meio termo que agrade a ambas as partes no contrato de trabalho dentro do que é apresentado na súmula, estipula-se a inconstitucionalidade a ambas as partes do teor da súmula. Os objetivos específicos são: os possíveis reflexos do novo entendimento sobre as futuras negociações coletivas; a crítica da categoria profissional; a crítica da categoria econômica. Este trabalho é importante em uma perspectiva jurídica e social pois tem a finalidade de analisar os possíveis impactos sobre a negociação coletiva de trabalho em virtude da mudança no entendimento do TST. Este artigo concluiu que da Súmula 277 está em conformidade com os preceitos legais e constitucionais, tanto em relação ao aspecto formal como em relação aos aspectos materiais, consoante a melhor doutrina Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Súmula 277 do TST. Cláusulas Normativas. Ultratividade. Contrato de Trabalho. Negociação Coletiva.

Abstract

The theme of this article is the phenomenon of ultra-activity: The normative business clauses and the summary 277 of the Superior Labor Court - TST. The following problem was investigated: Is the Constitutional amendment to TST 277? The following hypothesis was considered: The allegations coming from the professional categories conflict with those from the economic category, would the summary measure be the middle ground for both categories? The general objective is to

¹ Especialista em Direito do Trabalho, em Direito Tributário, em Metodologia do Ensino de História e Geografia. Estudante de Geografia e Controle Ambiental. Bacharel em Direito e Tecnólogo em Gestão Ambiental.

highlight a middle ground that pleases both parties in the employment contract within what is presented in the summary, the unconstitutionality of both parts of the summary is stipulated. The specific objectives are: the possible reflexes of the new understanding on future collective bargaining; criticism of the professional category; the criticism of the economic category. This work is important from a legal and social perspective as it aims to analyze the possible impacts on collective bargaining due to the change in the understanding of the TST. This article concluded that Súmula 277 is in conformity with the legal and constitutional precepts, both in relation to the formal aspect and in relation to the material aspects, according to the best doctrine. This is qualitative theoretical research lasting six months.

Keywords: *Precedent 277 of the TST. Normative Clauses. Ultrativity. Employment Contract. Collective Bargaining.*

Introdução.

A sobrevida, ultratividade, das cláusulas normativas dos instrumentos coletivos é tema de grande discussão no Direito do Trabalho há tempo, ganhando maior atenção com a alteração da redação da Súmula 277, realizada em 2012, na II Semana Jurídica do TST, quando passou a contemplar a teoria da incorporação das cláusulas limitada por revogação. A partir dessa guinada jurisprudencial, surgiram várias críticas ao novo entendimento jurisprudencial. Os opositores da mudança alegam que houve desrespeito aos dispositivos constitucionais e regimentais no procedimento de revisão da súmula, isto porque não havia precedentes que justificassem tal alteração, bem como afirmam que houve ofensa ao princípio da legalidade, pois existe expressa previsão na CLT acerca da vigência das normas coletivas e que a Emenda Constitucional 45 não reafirmou o princípio da ultratividade das cláusulas normativas.

Seguindo o entendimento de Silva (2005, p.344), a palavra conflito vem do latim *conflictus*, significando contrariedade, oposição, pendência, pleito, tratando-se de palavra que expressa contraposição ou choque de interesses, que tem como consequência o embate entre pessoas, fatos ou coisas. A interação social se apresenta sob as formas de contribuição, competição e conflito. As discussões são fenômenos naturais à coletividade, podendo-se até dizer que lhe são imanentes. Quanto mais complexo o público, quanto mais evolui, mais se sujeita obrigatoriamente a novas formas de conflito. Nos dizeres de Gonçalves (2018, p.21) apesar de os termos conflito, dissídio e controvérsia serem usados como sinônimos para se referirem a litígios trabalhistas coletivos, os doutrinadores fazem distinção entre eles: sendo a palavra conflito usada para expressar o gênero; controvérsia quando se referir a conflito em processo de solução; e, por fim, dissídio quando se tratar de conflito submetido à decisão do Judiciário.

Este artigo tem como problema a análise Constitucional ante a disposição da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – de que não será permitido estipular prazo de duração de convenção ou acordo coletivos superior a 2 anos, verifica-se que não há no Brasil lei em vigor que regulamenta a validade das cláusulas normativas trabalhistas após a expiração do prazo de vigência de tais instrumentos da negociação coletiva. Este artigo se propõe a responder ao seguinte problema: é constitucional a alteração da súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho – TST? O conteúdo da súmula dispunha que a adesão das cláusulas normativas de acordo e convenção coletivos aos contratos de trabalho individuais somente se dava durante o prazo de validade do respectivo diploma decorrente de negociação coletiva, não o

fazendo de forma definitiva. Obstante a ausência de legislação no sentido de regulamentar a validade das cláusulas normativas trabalhistas após o prazo de validade em caso de ausência de novo acordo ou convenção coletivos, o Tribunal Superior do Trabalho - TST, durante a II Semana Jurídica, realizada em setembro de 2012, revisou o seu entendimento jurisprudencial no que tange ao assunto

Para Nascimento (2013, p.1398), os conflitos coletivos trabalhistas vão além da insatisfação de determinado grupo de trabalhadores ante as condições de labor, pois são, ainda, a exteriorização dessa insatisfação, desarmonizando a relação de trabalho existente com o rompimento do paradigma jurídico trabalhista em vigor, dando início a um processo de renovação. Delgado (2015, p.1391) denomina como sendo conflitos coletivos trabalhistas aqueles que tangenciam comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, e podem se restringir ao ambiente da empresa ou estabelecimento, bem como envolverem categoria ou comunidade obreira mais ampla. nos dizeres de Garcia, (2010, p.1254), os conflitos coletivos de trabalho podem ser entendidos como crises estabelecidas no plano social, provenientes de lutas por melhorias nas condições laborais, envolvendo as diferentes categorias e respectivos sindicatos.

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi: As alegações advindas das categorias profissionais conflitam com as da categoria econômica, seria a medida sumular presente o meio termo para ambas as categorias? A categoria profissional de todo modo elogiou a mudança jurisprudencial, alegando que seus benefícios garantidos em negociação coletiva anterior não estarão mais sujeitos à pressão dos empregadores no fim ou iminência do término do prazo de vigência do acordo ou convenção que os contemplou. Já a categoria econômica crítica a sobrevida das cláusulas normativas com o argumento de que serão os empregadores os maiores prejudicados, pois tal posicionamento do TST não considera as oscilações do mercado e da economia, já que há possibilidade de os benefícios concedidos em tempos de bonança permaneçam em momento de ruína.

Com a alteração sumular, a nova redação passou a prever a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, limitado por revogação, sendo que a alteração ou supressão destas só poderá ocorrer por meio de outra negociação coletiva de trabalho. Os conflitos coletivos decorrem de situações que alteram o equilíbrio da relação existente entre empregados e empregadores, gerando insatisfação da classe obreira por não terem mais seus direitos correspondidos, sendo suas pretensões frustradas. Os conflitos coletivos de trabalho podem ser conceituados como controvérsias, divergências de interesses, estabelecidas entre grupos sociais do meio laboral, sendo que de um lado se posiciona o grupo da categoria econômica e de outro o grupo da categoria profissional.

O objetivo geral é destacar um meio termo que agrade a ambas as partes no contrato de trabalho dentro do que é apresentado na súmula, estipula-se a inconstitucionalidade a ambas as partes do teor da súmula. Os defensores da súmula argumentam que a ultratividade é uma discussão antiga, contemplada em julgados e precedentes. Ainda, os adeptos da Súmula 277 afirmam que o dispositivo da CLT que é usado como argumento para negar a ultratividade é aplicável às cláusulas obrigacionais, mas não às cláusulas normativas, baseando-se na interpretação da natureza jurídica das normativas.

A negociação coletiva é considerada um dos métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea com maior relevância, sendo classificada como um método auto compositivo. A negociação coletiva pode ser definida como

um processo que tem como finalidade a superação de conflitos coletivos trabalhistas (Delgado, 2015 & Magnano, 1990).

Os objetivos específicos são: os possíveis reflexos do novo entendimento sobre as futuras negociações coletivas; a crítica da categoria profissional; a crítica da categoria econômica. Segundo Martins (2015, p.918), acordo coletivo de trabalho pode ser denominado como sendo um negócio jurídico realizado entre empresa ou empresas e o sindicato que representa a categoria profissional, versando sobre as condições de trabalho. Na realização do acordo coletivo de trabalho é necessária a participação do sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa ou empresas que fazem ou fazem parte da negociação coletiva de trabalho, sendo o sindicato da categoria econômica dispensado. Ainda, o acordo coletivo tem alcance restrito ao grupo de trabalhadores da empresa ou empresas que foram signatárias do referido instrumento (Delgado, 2015)

A CLT (BRASIL, 1934) dispõe, em seu artigo 611, caput, acerca do acordo coletivo e convenção coletiva, dos sujeitos participantes, bem como da condição de participação das federações e confederações. Quanto à vigência dos acordos e convenções coletivos, a CLT dispõe, em seu art. 614, § 3º, que a duração de tais instrumentos normativos não poderão ser superiores 02 anos, extinguindo-se, concomitantemente e compulsoriamente, as cláusulas obrigacionais previstas nesses acordos e convenções coletivas de trabalho. Há um rol de exigências trazidas pela CLT, em relação às convenções e aos acordos.

O acordo e convenção coletivos são os instrumentos mais efetivos para a solução dos conflitos entre empregados e empregadores, devendo ser observados certos princípios; entre eles, a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a equiparação das partes pactuantes, norteadores na realização de uma negociação coletiva, proporcionando uma solução “justa”, prezando pela paz e desenvolvimento social de todos.

Este trabalho é importante em uma perspectiva jurídica e social, pois tem a finalidade de analisar os possíveis impactos sobre a negociação coletiva de trabalho em virtude da mudança no entendimento do TST. Os acordos e convenções coletivos têm como conteúdo as cláusulas, que podem ser classificadas como obrigacionais ou normativas. As cláusulas obrigacionais são normas que disciplinam os direitos e obrigações das partes convenientes, que são os sindicatos que representam as categorias profissionais e patronais ou empresas. Já as cláusulas normativas são as regras que se aplicam aos contratos individuais de trabalho dos respectivos representados pelo sindicato conveniente (Delgado, 2019)

Como parâmetros de exclusão dos artigos científicos, foram definidos com os artigos que tinham até três autores, onde pelo menos um dos autores fossem mestre ou doutores, além da condição de se tratar de artigo publicado em revista acadêmica com ISSN. Este estudo acadêmico é um artigo de revisão de literatura, e tem o tempo previsto de seis meses. No primeiro e segundo mês realizou-se o levantamento do referencial teórico; no terceiro e quarto mês, a revisão da literatura; no quinto e sexto mês, a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que compõem todo o trabalho. A opção de pesquisa escolhida foi a qualitativa, onde os dados foram obtidos por meio de pesquisa em artigos, leis, jurisprudências e livros, considerando os aspectos relevantes levantados pelos respectivos autores.

O presente trabalho irá utilizar como base para a sua elaboração uma ampla pesquisa bibliográfica, utilizando-se tanto de livros quanto de jurisprudências atualizadas acerca do tema e dos posicionamentos sobre ele, de forma a unir um amplo acervo para que se alcance o objetivo desejado para esse artigo. Sendo

realizada conjuntamente a base bibliográfica uma pesquisa qualitativa visando buscar o meio mais adequado para chegar ao cerne do que se busca (Gonçalves, 2019).

O fenômeno da ultratividade: as cláusulas normativas negociais e a súmula nº 277 do TST.

Não obstante o fenômeno da ultratividade não ter sua aplicação restrita ao ramo do Direito do Trabalho, aqui, ele será abordado em relação aos seus efeitos no que tange aos instrumentos que compõem a negociação coletiva de trabalho.

Martins (2005, p.1440) conceitua o fenômeno da ultratividade das normas coletivas como sendo a incorporação de maneira definitiva das cláusulas normativas que compõem os acordos coletivos e as convenções coletivas aos contratos individuais de trabalho, mesmo após a vigência dos respectivos instrumentos decorrentes da negociação coletiva.

A ultratividade das normas coletivas consiste na continuidade de sua eficácia após a expiração do prazo de validade estipulado em negociação coletiva. Nesse sentido, os direitos conquistados por determinada categoria de trabalhadores, por meio de negociação coletiva, permanecerão em vigência mesmo com o fim da validade do acordo ou convenção coletiva (Carvalho, Arruda & Delgado, 2012).

São dois os modelos de ultratividade, ao menos: condicionada e incondicionada. A incondicionada ocorre quando as cláusulas normativas que contemplam conquistas aos empregados não podem, em nenhum momento, serem retiradas, têm aderência definitiva aos contratos individuais de trabalho. Já na ultratividade condicionada, às cláusulas normativas podem ser revogadas, expressa ou tacitamente, ou suprimidas por meio de realização de nova negociação coletiva (Delgado, 2019)

É certo que no prazo de vigência de um acordo ou de uma convenção coletiva as cláusulas normativas avançadas se aplicam a todos trabalhadores que fazem parte da classe profissional representada na negociação coletiva. Neste sentido, Porém, esgotado o prazo estipulado no instrumento coletivo, na ausência de nova convenção ou acordo coletivos versando acerca das condições de trabalhos anteriormente adquiridas, surgem dúvidas referente à continuidade da aplicação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho: continuam sendo aplicadas até que outra negociação coletiva venha a tratar sobre os temas ou perdem a eficácia?

Há vários posicionamentos divergentes na doutrina acerca da vigência das cláusulas normativas de acordos e convenções coletivas trabalhistas, no que tange aos contratos individuais de trabalho.

Neste sentido, serão apresentadas três correntes doutrinárias que se posicionam sobre a aderência ou não dessas cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, bem como os seus efeitos jurídicos na aplicação de cada uma delas. A primeira corrente é a teoria da incorporação irrestrita; a segunda, a teoria da incorporação limitada pelo prazo; e a terceira, e última, a teoria da incorporação limitada por revogação.

Para os adeptos da teoria da incorporação irrestrita, as cláusulas normativas de acordos e convenções coletivas incorporam-se em definitivo aos contratos individuais, não havendo que falar em supressão de tais dispositivos, independente da expiração da vigência dos instrumentos coletivos de trabalho dos quais advieram.

Neste sentido, Delgado (2015, p. 1493) dispõe que a incorporação defendida por esta teoria se traduz em uma ultratividade plena das cláusulas normativas no que se refere aos contratos de trabalho por elas disciplinados.

Os contratos individuais que foram modificados ou celebrados durante o período de vigência de um acordo ou convenção coletiva, não podem ser afetados após a extinção deste instrumento normativo, já que houve a incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho, afirmando que tal interpretação está em conformidade com o disposto no art. 468 da CLT (Brasil, 1934).

Essa teoria foi adotada pela doutrina tradicional, a qual defendia que com a aprovação de norma coletiva beneficiando os trabalhadores com novos direitos produziu alterações nos contratos individuais, incorporando-se de maneira definitiva, não havendo que falar em sujeição a termo (Carvalho, Arruda & Delgado, 2012).

A crítica que Lilian Gonçalves (2008, p.166) faz à teoria da incorporação irrestrita é que, não obstante serem dotadas de caráter normativo, as normas coletivas têm natureza temporária e genérica, pois disciplinam relações de uma coletividade de trabalhadores, justificando assim a não incorporação imperativa e automática aos contratos individuais de trabalho, bem como que o artigo 613, IV, da CLT, dispõe que as condições acordadas têm aplicação no prazo de vigência.

Os seguidores da Teoria da incorporação limitada pelo prazo, também denominada como teoria negativista, defendem que as cláusulas normativas dos diplomas negociados têm efeitos somente durante o prazo pactuado, não havendo que falar em adesão definitiva aos contratos individuais de trabalho.

Segundo Hazan (2012 p.57), a corrente que defende a incorporação limitada pelo prazo nega a ultratividade das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivos com ressalvas no que tange a reajustes e a pisos salariais, sendo fundamentadas essas exceções com base no princípio da irredutibilidade de salário, constante do artigo 7º, VI, da Constituição Federal.

Entre os argumentos utilizados pelos adeptos desta teoria, para sustentar tal entendimento, está a necessidade de flexibilização para adequação às novas realidades econômicas e a valorização para fins de criação de novas normas. Ainda, os negativistas se fundamentam na CLT, no que se refere à fixação de prazo de validade de acordos e convenções coletivos, isto consoante disposição no artigo 614, § 3º, para reafirmar a defesa da incorporação das cláusulas normativas.

Esta teoria foi prestigiada pela Jurisprudência do TST por meio da redação original da Súmula nº 277, aprovada em março de 1988, ao dispor que as condições laborais alcançadas por força de sentença normativa têm vigência no prazo fixado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

Com o fundamento de que a sentença normativa possui natureza substitutiva, bem como de que se resulta da negociação coletiva, os seguidores desta teoria justificam a defesa da abrangência da aplicação da decisão sumulada aos acordos e convenções coletivos para, também, negarem a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de maneira definitiva.

Reforçando o prestígio supramencionado, em 2009, a Súmula 277 foi alterada para, de forma expressa, estender às cláusulas normativas oriundas de acordo e convenção coletivos os efeitos antes dado somente às sentenças normativas.

A crítica feita à teoria da incorporação limitada pelo prazo, na visão de Hazan (2012 p.62), é o fato de que se faz uma interpretação literal da norma contida na CLT, deixando, assim, de considerar a finalidade social almejada pelo legislador.

Os filiados à teoria da incorporação limitada por revogação - entre eles estão Roberto Freitas Pessoa, Rodolfo Pamplona Filho e os eminentes Ministros do

Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, Augusto César Leite e Kátia Magalhães Arruda (2012, p.52) defendem que enquanto não for construída nova norma coletiva, as condições de trabalho aprovadas em negociação coletiva, mesmo que expirado o prazo de vigência, permanecem incorporadas aos contratos individuais de trabalho até que novo instrumento coletivo venha dispor sobre tais condições.

Essa corrente interpretativa influenciou o legislador infraconstitucional, conforme se observa pelo teor do artigo 1º, § 1º, da Lei n. 8.542/92 que:

As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho. (BRASIL, 1992).

Maurício Godinho Delgado (2019, p.1493), um dos adeptos desta teoria, assim se manifesta sobre a incorporação limitada por revogação:

É a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia, embora não fosse, reconheça-se, prestigiada de modo notável na jurisprudência entre 1988 até fins da primeira década do novo século. Em 2008, entretanto, a partir de decisões da Seção de Dissídios Coletivos do TST em sentenças normativas, começou a despontar com energia na jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, alcançando o status de Precedente Normativo 120 da SDC em 2011 e, finalmente, texto explícito renovado da Súmula 277 em setembro de 2012. (Brasil, 2011)

Pode se observar a convergência interpretativa da jurisprudência atual do TST com a teoria da aderência limitada por revogação a partir de 2008, isto por meio de decisões em dissídios coletivos, da criação do Precedente Normativo de nº 120 da SDC, datado de 2011, e das alterações na redação da Súmula de nº 277, em 2012, para fazer constar na redação desta que as normas convencionadas incorporam-se aos contratos individuais de trabalho, que só poderão sofrer supressão ou modificação por meio de novo acordo coletivo ou convenção coletiva (Hazan, 2012).

Assim, para esta teoria, as cláusulas oriundas de negociação coletiva, ao entrarem em vigor, só perdem sua validade com a aprovação de novo diploma negocial que dispõe neste sentido, podendo ocorrer a revogação tácita ou explícita, como ocorre com as demais normas (Hazan, 2012).

A Súmula 277 do TST tem sido foco de grandes discussões no seio doutrinário e jurisprudencial desde sua redação original, persistindo controvérsias acerca de sua aplicação ainda nos dias atuais, isto pela repercussão que tem nos contratos individuais de trabalho.

Em 03 de março de 1988, por meio da Resolução nº 10, os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, em conformidade com o artigo 868, parágrafo único, da CLT, deram origem à Súmula nº 277, firmando o entendimento de que os efeitos das cláusulas constantes de sentença normativa se limitavam ao prazo fixado, não havendo que falar em integração definitiva aos contratos individuais de trabalho, convergindo a Súmula com entendimento defendido pela teoria negativista, não obstante a redação original fazer menção exclusivamente às normas decorrentes de dissídios coletivos:

SENTENÇA NORMATIVA. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO. CONTRATO DE TRABALHO. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoraram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos (Brasil, 2003).

Com a promulgação da Constituição (BRASIL, 1988), não obstante a permissão dada à Justiça do Trabalho para estabelecer normas e condições de trabalho por meio da sentença normativa, consoante texto do artigo 114, §2º, o constituinte fez restrição, inserindo na parte final deste artigo a expressão “respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”, expressando, assim, o constituinte originário uma afinidade com o instituto da ultratividade (Brasil, 1934).

Em seguida, em 1992, por meio do art. 1º, §1º, da Lei nº 8.542/92, abaixo transcrito, o legislador infraconstitucional criou norma dispondo que as cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho somente poderiam ser modificadas por meio de negociação coletiva, consagrando, assim, de maneira expressa, o princípio da ultratividade (Pessoa & Pamplona Filho, 2010).

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

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho (Brasil, 1992).

Em 2001, com a revogação da Lei nº 8.542/1992, isto em decorrência da aprovação da Lei nº 10.192, que dispôs sobre nova política salarial sem fazer mencionar à temporalidade das normas coletivas, foi operada a abolição da ultratividade por lei que a ela não fazia referência, isto na legislação infraconstitucional (Carvalho, Arruda & Delgado, 2012).

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 45/2004, a ultratividade limitada por revogação foi reafirmada, como se vê pela redação do artigo 114, §2º, da Constituição, Recusando-se seja qual for das partes ao ajuste coletivo ou a intermediação, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo de cunho econômico, podendo a jurisdição do Trabalho decidir a colisão, respeitadas as disposições mínimas e legais de custódia ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (Brasil, 2004).

Em 16 de novembro de 2009, com fundamento na Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-I, do TST, os Ministros deste Tribunal procederam à revisão da Súmula nº 277, de maneira a fazer constar as expressões “convenção ou acordo coletivos”, dirimindo, assim, qualquer dúvida acerca da restrição dos efeitos das cláusulas normativas de tais instrumentos ao prazo assinado (Brasil, 2003).

Para Garcia (2010, p.481), essa alteração da Súmula nº 277 em 2009, representou o afastamento da aplicação do princípio da condição mais benéfica e a incidência da norma contida no artigo 468 da CLT, possuindo as cláusulas normativas vigência temporária. Assim, não há que se falar em incorporação aos contratos individuais, bem como em confusão com as condições laborais oriundas destes contratos ou regulamento de empresa.

Em 2011, o Precedente Normativo nº. 120 representou um divisor no que tange à interpretação da Corte Trabalhista acerca da ultratividade das cláusulas normativas proveniente de acordos coletivos e convenções coletivas, não obstante a menção expressa somente à sentença normativa (Brasil, 2011).

A redação atual da Súmula nº 277 do TST, aprovada em setembro de 2012, ao dispor que as referidas cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas de sua forma integram os contratos individuais de trabalho e

apenas serão modificados ou até mesmo suprimidas por negociação coletiva, que demonstra a adoção da teoria da incorporação limitada por revogação advinda da jurisprudência do TST (Pessoa & Pamplona Filho, 2010).

Mesmo que o instrumento normativo coletivo estabeleça o período de vigência regrado na CLT, com a atual redação da Súmula nº 277 do TST, as cláusulas normativas negociais serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho, prevalecendo sua eficácia mesmo após o fim da vigência do termo pactuado, somente podendo ser modificadas ou revogadas por meio de nova negociação coletiva.

Sem oposição à evolução jurisprudencial, a mudança de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange à alteração da redação da Súmula 277 promovida em 2012, foi diametralmente oposta em relação às redações anteriores e, de certa forma, repentina, dando origem a questionamentos por parte da doutrina acerca do atendimento ou não da exigência formal requerida quando da reformulação de súmulas, com base no regimento interno do Tribunal, bem como sobre a motivação e os fundamentos materiais da nova redação sumulada (Garcia, 2011).

Antes de apresentar as críticas e argumentos prós e contras em relação ao atendimento à exigência formal, cabe fazer uma definição de súmula e apresentar seu regramento na Constituição Federal de 1988 e no Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

A súmula pode ser definida como sendo a fixação de entendimento jurisprudencial com base em julgados reiterados acerca de uma determinada matéria, servindo, em regra, como uma orientação para os demais julgadores, de maneira a pacificar determinado tema (Moraes, 2017).

Os tribunais ao editar, revisar ou cancelar súmulas estão vinculados aos procedimentos disciplinados em seus regimentos internos, em cumprimento ao comando inserto na Carta Maior, em seu art. 96, I, "a". No que tange ao regramento previsto para edição, revisão ou cancelamento de súmulas, o Regimento Interno do TST disposto no artigo 54, III, artigo 160 e artigo 165. Assim, os tribunais devem atender os dispositivos constitucionais e regimentais ao procederem à edição, à revisão e ao cancelamento de suas súmulas, sob pena de nulidade (Brasil, 1988).

Na visão de um dos opositores à atual redação da Súmula 277, João de Lima Teixeira Filho (2013, p.1422), o Tribunal Superior do Trabalho, ao proceder à revisão da desta Súmula, em 2012, deixou de atender a exigências regimentais, já que o novo entendimento veio desacompanhado de precedentes variados, de maneira que não demonstrou que tal interpretação era a aplicada em seus julgamentos em casos concretos, ausente assim, a justificativa da necessidade da revisão procedida, conforme argumentos.

Em relação à motivação da alteração da redação da Súmula 277 do TST, em 2012, que passou a contemplar a incorporação das cláusulas normativas limitada por revogação, com base na norma trazida pelo artigo 114, § 2º, d a Constituição Federal, O Desembargador Júlio Bernardo do Carmo (2012, p.75), do TRT da 3ª Região, faz sua crítica dizendo que argumento de que houve reafirmação do princípio da ultratividade com a aprovação da Emenda Constitucional n. 45/2004 é um erro grotesco, de grande equívoco. Júlio Bernardo do Carmo (2012, p.81) dispõe que o aludido artigo constitucional não contempla a ultratividade condicionada das cláusulas normativas nem mesmo de forma implícita, já que não fez menção acerca do prazo de vigência ou extensão da sentença normativa, já sendo disciplinado por norma infraconstitucional, fazendo referência ao artigo 614, § 3º, da CLT.

Ainda, os críticos da incorporação das cláusulas normativas limitada por revogação, teoria adotada pelo TST, mencionam a norma inserta no artigo 614, § 3º, da CLT, alegando que por meio deste dispositivo o legislador infraconstitucional normatizou o prazo de vigência dos instrumentos coletivos de trabalho, vedando, expressamente, que as cláusulas aplicadas aos contratos individuais de trabalho sejam dotadas de sobrevivência indeterminada. Justificam, ainda, que, se não fosse assim, não haveria sentido algum a estipulação obrigatória de prazo de vigência, não superior a 2 (dois) anos, nas convenções e acordos coletivos.

Contrapondo-se às críticas ao novo entendimento jurisprudencial acerca da incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, os principais defensores da alteração da redação da Súmula 277, os ministros Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Augusto César Leite Carvalho (2012, p.52), por meio de artigo publicado na Revista do TST, argumentam que a SDC - Seção de Dissídios Coletivos - mantinha uma interpretação contundente da ultratividade inclusive das regras da sentença normativa, bem como já reclamava a análise do tema da sobrevivência das cláusulas normativas há um bom tempo, e continuam a defesa.

No que tange às críticas à inexistência de precedentes, de forma antagônica, os eminentes que, no sentido demonstrar a conformidade da alteração da Súmula 277 com o regramento disposto no Regimento Interno do TST, argumentam que desde 2008 a Seção Especializada do TST já havia pacificado o entendimento acerca da sobrevivência das cláusulas normativas, e que essa interpretação sólida e constante de uma das seções especializadas foi adotada pelo Pleno do Tribunal ao aprovar o Precedente Normativo 120 da SDC, em maio de 2011 (Brasil, 2010)

Assim, SDC deu maior extensão ao §2º, do artigo 114, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), de maneira que sua interpretação da norma constitucional permaneceu em conformidade com a intenção do legislador constituinte ao dar sobrevivência às normas contemplativas de direitos conquistados classe obreira. Com a aprovação do Precedente Normativo nº 120 ficou evidente que o Tribunal Superior do Trabalho, ao alterar a redação da Súmula nº 277, em 2012, solidificou e deu amplitude à interpretação já existente. Em relação à afirmação de que o artigo 614, §3º, da CLT, veda a sobrevivência das normas coletivas, em oposição a tal argumento, os defensores da nova redação da Súmula 277 usam como fundamento a natureza jurídica das cláusulas que compõem os acordos e as convenções coletivos para contestar os críticos.

Neste sentido, as cláusulas integrantes dos instrumentos coletivos são diferenciadas em obrigacionais ou normativas. As relações obrigacionais são normas que disciplinam os direitos e obrigações das partes convenientes, que são os sindicatos que representam as categorias profissionais e patronais ou empresas. Já as cláusulas normativas são as regras que se aplicam aos contratos individuais de trabalho dos respectivos representados pelo sindicato conveniente (DELGADO, 2015, p.1481).

Quanto às cláusulas obrigacionais, não há nenhuma divergência em relação à sujeição ao prazo de validade, não se sujeitam aos efeitos da ultratividade. Sendo assim, expirado o prazo, sendo no máximo de 2 anos, as partes convenientes estão livres das obrigações pactuadas por meio de negociação coletiva, consoante disposição do artigo 614 da CLT (Brasil, 1943).

Já no que tange às cláusulas normativas, sobre as quais reside a controvérsia acerca dos efeitos ultrativos, Trindade (1982. p.87) dispõe que é necessário a

distinção entre o prazo de vigência do instrumento coletivo e a projeção de suas cláusulas.

Aderindo a este entendimento, Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona (2010, p. 55) argumentam que as cláusulas obrigacionais se sujeitam ao prazo de vigência pactuado no instrumento coletivo da sua natureza contratual, já as cláusulas normativas incorporam-se aos contratos individuais.

Os ministros Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Augusto César Leite Carvalho (2012, p.52) em defesa da incorporação das cláusulas normativas condicionada por revogação, afirmam que na CLT, em seu artigo 616, § 3º, há pressuposição de sequência das normas coletivas. Em suma, os defensores finalizam dizendo que a redação atual da Súmula 277 do TST não cria benefícios nem direitos ao adotar a teoria da incorporação das cláusulas normativas limitada por revogação, mas sim, estabelece um equilíbrio entre as partes envolvidas na negociação coletiva, de maneira a preservar as conquistas da classe trabalhadora até que sobrevenha novo acordo ou convenção coletivos, não podendo ser elas suprimidas simplesmente pelo esgotamento da validade do instrumento coletivo convencionado ou acordado anteriormente.

Baseando-se no histórico da negociação coletiva no Brasil e em argumentos doutrinários, com a adoção da teoria da incorporação limitada por revogação pela jurisprudência trabalhista, ou seja, as cláusulas normativas de convenções e acordos coletivos incorporam-se aos contratos individuais de trabalho, sendo modificadas ou suprimidas somente por meio de nova negociação coletiva pode se afirmar que há uma inversão de papéis na negociação.

Antes, a categoria profissional ia à negociação com a categoria econômica partindo-se praticamente do “nada”, já que os benefícios conquistados anteriormente em acordo coletivo ou convenção coletiva havia se findado com a expiração do respectivo instrumento coletivo contemplador ou estavam próximo de perder sua validade. Agora, com a nova redação da Súmula 277, quem terá a missão difícil de modificar o negociado serão os empregadores, diretamente ou por meio de seus representantes. Não obstante, neste novo cenário jurídico, a categoria obreira ter a garantia de que seus direitos conquistados em negociação coletiva puderem ser suprimidos somente por meio de nova negociação coletiva, diante de uma situação econômica ruim, dada a capacidade de diálogo que é inerente a esta categoria, para garantir os postos de trabalhos de seus representados, estará sempre disposta a negociar (Custódio, 2013).

Assim, vislumbra-se que os sindicatos profissionais serão obrigados a desenvolver novas técnicas de negociação para fins de aquisição de novos benefícios, mantendo-se em constante diálogo com os empregadores. Já estes, principalmente em períodos econômicos desfavoráveis, se quiserem rever os benefícios concedidos aos empregados não poderão se manter inertes.

Com isso, é possível que a nova redação da Súmula 277 do TST venha contribuir grandemente com o fortalecimento da negociação coletiva, bem como é possível dizer que não há que falar que uma das partes terá privilégios ao sentar-se à mesa de negociação, tendo em vista que o objetivo da mudança do entendimento jurisprudencial é, exatamente, reequilibrar a relação entre as partes convenientes.

Considerações Finais

Com base no que foi abordado no presente artigo, pode-se dizer que o fenômeno da ultratividade, apesar ser um tema estudado no Direito em aspecto geral, tornou-se mais relevante para o Direito do Trabalho no Brasil a partir da

aprovação da versão original da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho e ganhou maior expressão após a II Semana Jurídica, realizada em setembro de 2012, quando esta Corte, aderindo-se à corrente que defende a incorporação das cláusulas normativas limitada por revogação, revisou o seu entendimento, fazendo constar na redação desta súmula que as cláusulas normativas dos instrumentos coletivos incorporam-se aos contratos individuais de trabalho e somente poderão ser suprimidos ou modificados por meio de negociação coletiva.

Não obstante a existência de grande controvérsia em torno da mudança de posicionamento da jurisprudência trabalhista é possível dizer que a alteração da redação da Súmula 277 está em conformidade com os preceitos legais e constitucionais, tanto em relação ao aspecto formal como em relação aos aspectos materiais, consoante a melhor doutrina.

No que tange à formalidade, a revisão da súmula atende o disposto no artigo 96, I, “a”, e com o Regimento Interno do TST, não havendo que falar em ausência de precedentes. Isto porque a matéria é objeto de discussão há muito tempo na doutrina e jurisprudência. Ainda cabe salientar que é inerente à jurisprudência a revisão de suas súmulas, fazendo prevalecer o entendimento atualizado da maioria de seus membros. Quanto aos aspectos materiais, foi dada maior extensão ao §2º, do artigo 114, da Constituição Federal, ao revisar a súmula, de maneira que a interpretação da norma constitucional permaneceu em conformidade com a intenção do legislador constituinte ao dotar de sobrevivência as normas contemplativas de direitos conquistados à classe obreira.

Em relação ao disposto no artigo 614, §3º, da CLT, não obstante a proibição de estipulação de prazo superior a 2 anos para os instrumentos coletivos, a nova redação da Súmula 277 é considerada válida com fundamento na natureza jurídica das cláusulas que compõem os acordos e as convenções coletivos, sendo o prazo aplicado somente às cláusulas obrigacionais, desobrigando as partes convenientes. Assim, as cláusulas normativas não se sujeitam ao dispositivo consolidado, podendo ser incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

Diante do novo cenário exposto, as categorias profissionais e econômicas, respeitada a autonomia que lhes é garantida pela Carta Maior, têm a incumbência de desenvolver instrumentos e métodos próprios para as negociações supervenientes, tendo em vista que a aquisição de novos benefícios ou a sua retirada será um reflexo da capacidade de diálogo destes atores, sob o risco de ambos os lados serem prejudicados diante de situações adversas da economia e do mercado.

No mais, apesar das reflexões feitas acerca dos possíveis efeitos da aplicação do novo entendimento jurisprudencial sobre a negociação coletiva, somente o transcorrer do tempo será capaz de afirmar se as críticas e os elogios são consistentes, bem como se o motivo da mudança de posição do TST com fundamento no reequilíbrio da relação entre as partes convenientes será atingido.

Referências.

Brasil. (1943). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso ao site em 08/04/2018.

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06/04/2018.

Brasil. (1992). Lei nº 8.542, de 23 de dezembro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8542.htm Acesso ao site em 08/04/2018.

Brasil. (2003). Orientação Jurisprudencial 322/TST-SDI-I - 09/12/2003 - Convenção coletiva. Acordo coletivo. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. CLT, art. 614, § 3º. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=322>. Acesso ao site em 08/04/2018.

Carmo, J. B. do. (2012). A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade. *A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74749>

Custódio, M.F. (2013). *Os dois lados da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho*. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. CLT 70 ANOS DE CONSOLIDACÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo: Atlas.

Delgado, M. G., Arruda, K. M., & Carvalho, A. C. L. de. (2012). A Súmula n. 277 e a defesa da constituição. *A Súmula n. 277 e a defesa da constituição*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/35824>

Delgado, M.G. (2015). *Curso de Direito do Trabalho*. 14º Ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.

Garcia, G.F.B. (2011). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método.

Garcia, G.F.B. (2017). *Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito*. 5ª ed. São Paulo: Método.

Gulliksson, R., & Camilleri, J. J. (2016). A domain-specific language for normative texts with timing constraints. *2016 23rd International Symposium on Temporal Representation and Reasoning (TIME)*, 60–69. <https://doi.org/10.1109/TIME.2016.14>

Gonçalves, Lilian. (2018). *Ultratividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr.

Hazan, B.F. (2012). *A Aderência Contratual das normas coletivas*. São Paulo: LTr.

Krolikoski, S. (2012). Two approaches to handling late essential/necessary patent claims against standards. *IEEE Design & Test of Computers*, 29(5), 102–104. <https://doi.org/10.1109/MDT.2012.2209053>.

Magnano, O.B. (1990). Procedimentos de autocomposição dos conflitos coletivos. *Revista LTr*, (54)2.

Martins, S.P. (2015). *Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas.

Menin Junior, R.F. (2017). A responsabilidade dos terminais portuários pelas avarias de carga durante a armazenagem e estiva. *Revista Coleta Científica*, (1) 2.

Moraes, A. (2017). *Direito Constitucional*, 34º ed,Ed. Atlas.

Pessoa, R. F., & Pamplona Filho, R. (2010). A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho. *A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/14079>

Roberts, P. (2014). Loss of innocence in common law presumptions. *Criminal Law and Philosophy*, 8(2), 317–336. <https://doi.org/10.1007/s11572-013-9235-8>

Silva, D.P. (2005). *Vocabulário jurídico*. 26. ed., Rio de Janeiro: Forense.

Sussekind, A., Maranhão, D., Vianna, S. & Teixeira, L. (2000). *Instituições de direito do trabalho*, 2(19).

Teixeira Filho, J.L. (2013). Considerações sobre a ultra-eficácia de condições coletivas de trabalho e a alteração da súmula n. 277 do TST. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, 77(12), - 1422-1428.

Trindade, W. (1982). *O superdireito nas relações de trabalho*. Salvador: Distribuidora de Livros de Salvador.