

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

**A VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DOS ACORDOS E
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.**

Felipe Dias Lhullier

Trabalho de conclusão do curso de Direito da
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC,
1º semestre de 2013.

Florianópolis, SC

2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

**A VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DOS ACORDOS E
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.**

Felipe Dias Lhullier

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à banca
examinadora da Universidade Federal de Santa Catarina
(UFSC), como requisito parcial à obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre

Florianópolis, SC

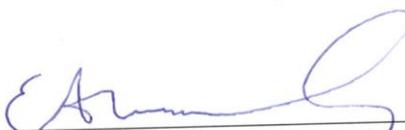
2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

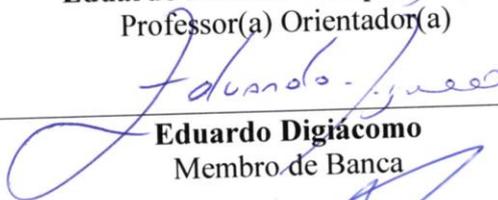
TERMO DE APROVAÇÃO

A presente monografia intitulada "**A vigência das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho.**", elaborada pelo(a) acadêmico(a) **Felipe Dias Lhullier**, defendida em **10/07/2013** e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (dez), sendo julgada adequada para o cumprimento do requisito legal previsto no artigo 9. da Portaria n. 1886/94/MEC, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução n. 003/95/CEPE.

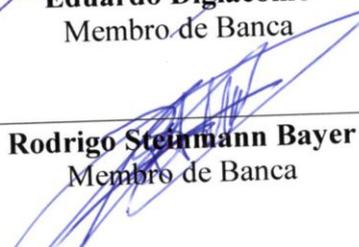
Florianópolis, 10 de Julho de 2013



Eduardo Antonio Temponi Lebre
Professor(a) Orientador(a)



Eduardo Digiacomo
Membro de Banca



Rodrigo Steinmann Bayer
Membro de Banca

A aprovação da presente monografia não significa o endosso
do Professor Orientador, da Banca Examinadora e/ou
da Universidade Federal de Santa Catarina à ideologia
que a fundamenta ou que nela é exposta.

Meus agradecimentos

À minha família, composta por Paulo Roberto Guerra Lhullier, Maria Cristina Dias Lhullier, Marcelo Dias Lhullier e Aline Dias Lhullier por todo apoio, carinho, amor e zelo que a mim foram direcionados nos momentos mais difíceis de toda minha caminhada, sendo que nunca mediram esforços para tal fato;

À minha cunhada, Priscilla Ferreira Lhullier, que garante a felicidade de meu irmão e com ele me presenteou com minha sobrinha e afilhada Valentina Lhullier que me faz sorrir por tê-la na minha vida;

Aos meus tios e tias, primos e primas por manter toda a família unida a todos os momentos com carinho e respeito.

Completando minha família, com muito apreço e carinho, agradeço à minha namorada, Ana Carolina Barreto da Silva, que inspira meus dias e que por meio de muito amor e compreensão me fez crescer e amadurecer. Por ser uma companheira especial, minha melhor amiga e meu amor;

Aos meus grandes amigos de infância que fizeram parte de toda minha caminhada e que me proporcionaram inúmeras alegrias;

Aos meus colegas de curso e de profissão por todo apoio que me prestaram e pelo coleguismo em horas complicadas;

Ao meu orientador, Prof. Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre, pelo apoio e sabedoria que me transferiu ao longo da confecção deste trabalho e aos demais membros da banca pelo tempo e atenção dedicados;

Aos professores da Universidade Federal de Santa Catarina que ao ministrarem suas aulas me nutriram com seus conhecimentos durante os cinco anos de curso e aos funcionários do Centro de Ciências Jurídicas;

“Do suor do teu rosto, comerás o teu pão”

Gênesis 3:19

RESUMO

Desde 1988, a jurisprudência do TST seguia ao critério de aderência contratual limitada pelo prazo, no entanto, grande parte da doutrina brasileira, em contraponto, defendia a necessidade de a jurisprudência trabalhista reconhecer a superioridade do critério de aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação. Em setembro de 2012, os ministros do TST participaram da Semana Jurídica com o fim de analisar e atualizar a sua jurisprudência. Neste evento, o TST editou a nova redação da Súmula nº 277, agraciando os defensores do critério da ultratividade condicionada das normas coletivas, também chamado de critério da aderência limitada por revogação. Sendo assim, não há mais que se pensar em prazos convencionados, pois, com a nova edição da Súmula nº 277, do TST, a vigência das cláusulas advindas das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho, está condicionada, somente, a uma nova negociação coletiva de trabalho que a revogue, seja expressamente ou tacitamente, ou seja, sua aderência não tem limitação temporal.

Palavras-chave: Súmula, convenções coletivas de trabalho, acordo coletivo de trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A HISTÓRIA DO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	12
1.1 O Contexto Mundial e a Necessidade de Melhorias nas Condições Trabalhistas.....	12
1.2 A Importante Gênese das Negociações Coletivas de Trabalho.....	16
1.3 O Surgimento das Negociações Coletivas no Brasil.....	21
2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL	27
2.1 As Formas de Resolução de Conflitos Trabalhistas.....	27
2.1.1 Heterocomposição.....	28
2.1.2 Autotutela	29
2.1.3 Autocomposição	30
2.2 Os Princípios que Regem a Conduta dos Agentes Pactuantes nas Negociações Coletivas.....	32
2.2.1 Princípio da Autonomia Coletiva.....	32
2.2.2 Princípio da Inescusabilidade Negocial.....	33
2.2.3 Princípio da Obrigatoriedade da Atuação Sindical.....	33
2.2.4 Princípio da Contraposição	34
2.2.5 Princípio da Paz Social.....	34
2.2.6 Princípio da Transparência.....	35
2.2.7 Princípio da Razoabilidade	35
2.2.8 Princípio da Igualdade.....	36
2.2.9 Princípio da Continuidade.....	36
2.3 Os Diplomas Negociais por Excelência.....	36
2.3.1 As Convenções Coletivas de Trabalho.....	41
2.3.2 Os Acordos Coletivos de Trabalho	42

3 A VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ADVINDAS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	47
3.1 Estudo Sobre a Aderência das Normas Pactuadas em Negociações Coletivas	47
3.1.1 Teoria da Aderência Irrestrita	47
3.1.2 Teoria da Aderência Limitada pelo Prazo	48
3.1.3 Teoria da Aderência Limitada por Revogação	49
3.2 A Evolução da Súmula nº. 277 do TST e a Situação das Cláusulas Advindas das Negociações Coletivas até Setembro de 2012.....	51
3.3 A Nova Redação da Súmula nº. 277 do TST e a Ultratividade no Brasil.....	54
CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

INTRODUÇÃO

A luta de classes, por mais antiga que seja sua gênese, sempre será reconhecida como discussão contemporânea. Diuturnamente, tem-se a ocorrência de greves, lutas sindicais, exigências de ambas as partes envolvidas nas relações trabalhistas, entre outras diversas formas de conflitos que devem sempre ter apreciação dos juristas.

É de consciência geral que as relações trabalhistas nem sempre são pacíficas. Quando se trata de matéria trabalhista, deve-se almejar a pacificação, sem a retaliação de um dos polos. Neste sentido, cabe o estudo da melhor forma de resolução de conflitos entre o polo empregador e a casta obreira.

Para o alcance do objetivo dos contratos e sucesso nas relações trabalhistas, é necessário o reencontro harmônico das partes que se relacionam por meio de convenções e acordos coletivos e o conhecimento das cláusulas pactuadas nessas negociações coletivas, tendo em visto o entendimento do TST quanto à matéria.

Cabe, então, a percepção da necessidade de um estudo sobre as resoluções dos conflitos gerados pela divergência entre o polo dos empregadores e o polo dos empregados. Existe, neste teor, a importante missão de analisar a forma de autocomposição de conflitos, a negociação coletiva, tema de indiscutível atualidade.

Quanto à matéria, há uma recorrente guerra doutrinária em função da vigência das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivos de trabalho. O digladio doutrinário está incrustado na questão da ultratividade normativa das normas advindas de convenções e acordos coletivos de trabalho, existindo três principais correntes – teoria da aderência ilimitada (ultratividade irrestrita); teoria da aderência limitada por prazo (sem ultratividade); e teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade relativa).

Por tratar-se de uma decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho, há a necessidade de uma expansão nos estudos e um aprofundamento nas teorias do novo critério a ser utilizado nas negociações coletivas. Tanto é verdade, que é imperioso o destaque das variadas modificações na redação da Súmula nº. 277, do TST, com início no mês de março de 1988, tratando apenas dos dissídios coletivos,

em 2009 tendo sua primeira evolução e abrangendo os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho e tendo seu último entendimento datado em setembro de 2012, quando abordou a ultratividade das normas coletivas para as convenções e acordos coletivos de trabalho.

A nova ótica do Direito Trabalhista no âmbito coletivo, com o advento da nova redação da Súmula nº. 277, do TST, durante a revista à Súmula realizada pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho em setembro de 2012, direciona-se sobre as negociações coletivas e traz a preocupação do Direito do Trabalho diante dos conflitos entre empregadores e obreiros. É evidente a percepção de uma mutação do Direito laboral, a qual ilustra um futuro interessante a ambas as partes das relações trabalhistas.

1 A HISTÓRIA DO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.1 O Contexto Mundial e a Necessidade de Melhorias nas Condições Trabalhistas

Ao Direito do Trabalho foi imputada sua importância na gênese do trabalho subordinado, ou seja, no surgimento da relação empregatícia que é o núcleo do Direito do Trabalho. O nascimento da relação empregatícia por excelência se deu nos fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna, época em que houve o crescente processo de expulsão dos servos da gleba, dando fim às formas servis de utilização da força de trabalho. Este cenário ilustra o lançamento do trabalhador livre dos meios de produção, na forma jurídica da expressão, e do detentor do maquinário ao meio social.

No entanto, apenas séculos após este quadro de crescente destruição das relações servis é que surgiria o trabalho subordinado de fato, elemento nuclear das relações empregatícias. É na Revolução Industrial do século XVIII que se encontra a real origem da relação empregatícia que dá o caráter imperioso ao Direito do Trabalho, pois é neste momento histórico que se é flagrada a liberdade do obreiro em relação aos meios de produção e sua subordinação diante do seu empregador. Nasce a equação jurídica que é citada por Maurício Godinho Delgado:

Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (DELGADO, 2013, p. 83)

Percebe-se, por estes moldes, que é no desenrolar do processo da Revolução Industrial europeia que surge, efetivamente, a estrutura hegemônica da relação empregatícia com a subordinação que lhe é inerente. Torna-se dominante o modelo de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo. É na massificação desse sistema industrial, primeiro no continente europeu depois nos Estados Unidos da América, no decorrer do século XIX, que aflora a necessidade da concretização do Direito do Trabalho.

O país propulsor da era industrial foi a Inglaterra, nação que possuía grandes jazidas de carvão mineral (principal fonte de energia para o funcionamento

das máquinas e das locomotivas a vapor), grandes reservas de minério de ferro (matéria-prima fundamental na era industrial), mão-de-obra em abundância (sendo assim, barata), uma burguesia com capital e um mercado promissor. Com esse quadro, a Inglaterra lançou-se na frente das outras potências mundiais com um único objetivo, o lucro.

Tendo o lucro como principal aspiração da classe burguesa, pouco se importava com o polo obreiro nas relações trabalhistas. Esta classe era abundante, não dificultando o recrutamento de substitutos, caso fosse necessário. Nestas condições, os operários se sujeitavam a jornadas sobre-humanas, podendo durar 18 horas, ambientes de trabalho sujos, escuros, abafados e salários irrisórios. Não se falava em direitos trabalhistas, como férias, auxílio doença, descanso semanal remunerado, entre outros direitos que respeitam a dignidade da pessoa humana.

Trabalhar em ambientes insalubres, com incalculáveis riscos de acidentes, jornadas trabalhistas abusivas, contando com salários insignificantes e viver em cortiços em péssimas condições, era o cotidiano da classe operária, representada por homens, mulheres e crianças, na explosão da Revolução Industrial.

Ilustra Alice Monteiro de Barros:

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes. (BARROS, 2011, p. 51)

Ainda sobre o tema, Alice Monteiro de Barros afirma que:

A lei de bronze, em vigor à época, considerava o trabalho uma mercadoria, cujo preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo da produção e a estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo de subsistência. (BARROS, 2011, p. 51)

Nestes traços, a Revolução Industrial transformou o mapa mundial em uma bomba relógio prestes a explodir. O surgimento de revoltas por parte do proletariado era iminente, tendo em vista as péssimas condições de vida desta classe. Com esse trágico cenário, era evidente que o polo obreiro deveria se unir e, inspirados nos ideais de pensadores como Karl Marx, houve o despertar da consciência coletiva e sua extraordinária força.

Por volta de 1811, o proletariado revoltou-se contra a classe opressora detentora dos meios de produção. Liderados por Ned Ludd, os operários invadiram as fábricas e destruíram as máquinas, e ficaram conhecidos como “quebradores de máquinas”. O movimento do Ludismo, como ficou conhecido, foi uma das primeiras revoltas da classe obreira contra os avanços tecnológicos. Este movimento desorganizado e violento era contemplado por esquadrões ludistas que transitavam pelas ruas inglesas portando martelos, pistolas e outros objetos utilizados para concretizar seus objetivos. Durante anos o Ludismo fora a principal forma de manifestação, no entanto, os manifestantes constataram que não eram as máquinas que os prejudicavam, e sim os proprietários que abusavam dos trabalhadores, então, logicamente, seria contra aqueles que estes deveriam rebelar-se.

Os trabalhadores liderados por Feargus O’Connor e William Lovett, em 1836, constituíram o movimento do Cartismo, movimento introduzido pela “Associação dos Trabalhadores”. Mais organizado que o Ludismo, o Cartismo reivindicava, de forma ordenada, melhores condições laborais com jornadas mais brandas, direitos políticos, sufrágio universal, voto secreto, entre outros direitos exigidos pelos cartistas. Essas reivindicações foram transcritas em um documento, o qual ficou conhecido como a “Carta do Povo” e enviado ao Parlamento inglês. Com a não apreciação por parte do Parlamento, começaram os grandes movimentos e revoltas do proletariado. Este movimento, como o Ludismo, foi perdendo forças e se dissolvendo, no entanto, algumas conquistas políticas e leis trabalhistas foram consolidadas pelo Cartismo.

Foi neste quadro de lutas da classe hipossuficiente contra a classe burguesa, que aquela se conscientizou que o resultado positivo só viria com a união da classe obreira. Foram criadas, durante os movimentos do Ludismo e do Cartismo, as “trade-unions”, que nada mais eram que associações formadas pelos operários com o intuito de exigir melhorias na vida laboral. Em uma lenta evolução, as “trade-unions” formaram os sindicatos, que, na época de sua gênese, eram os focos de resistência à exploração burguesa, entretanto, na época, tinham muita dificuldade de ação. Greves, protestos e revoltas dão resultado positivo à classe obreira, já que em 1824 há, na Inglaterra, a declaração da licitude do direito de coalizão, fortalecendo o proletariado.

No ano de 1871, houve a publicação, em solo inglês, da *Trade Unions Act*, a qual foi a primeira Lei que reconheceu o direito da livre associação sindical. Em 21 de março de 1884, foi reconhecida a liberdade sindical na França por meio da Lei Waldeck-Rousseau. Em seguida, outros países seguiram os exemplos de Inglaterra e França, dando-se destaque à Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de Weimar, de 1919.

A Igreja Católica, com sua ideia de justiça social, fortaleceu - tardiamente se comparadas as publicações da doutrina Cristã com a obra maior de Marx e Engels - os trabalhadores com a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, no ano de 1891, seguidas pelas publicações do Papa Pio XI, as Encíclicas *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, ambas no ano de 1931.

À cerca, assevera Alice Monteiro de Barros:

Em síntese, pode-se afirmar que a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Vejamos: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é um direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função de administrador, devendo submeter-se às limitações necessárias, dada a sua função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem ser exploradas as “meia-forças” (mulheres e crianças); trabalhadores e empregadores não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não conta com outra sorte de proteção. (BARROS, 2011, p. 52)

Outro fato importante na história trabalhista foi a criação da Organização Internacional do Trabalho, tendo sua gênese no Tratado de Versalhes assinado no ano de 1919, na França. O Tratado de Versalhes do ano de 1919 foi um marco importante para a classe proletária, já que neste diploma está expressamente previsto o direito de associação¹. A OIT vinculou-se à ONU em 1946 como instituição especializada para questões trabalhistas internacionais. Dois anos depois, foi aprovada a Declaração Universal de Direitos Humanos que prevê diversos direitos trabalhistas, inclusive, no seu art. XXIII, n.4 que: “Todo homem tem direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses”.

¹ Tratado de Versalhes(1919), Art. 472, item 2: “O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados.”

Foi neste quadro, com a organização dos trabalhadores por meio de uma associação, com movimentos, greves e protestos, com o fortalecimento sindical com o apoio da Igreja Católica e com o apoio estatal e, no plano internacional, com a criação da Organização Internacional do Trabalho, que surgiram as primeiras Negociações Coletivas de Trabalho.

1.2 A Importante Gênese das Negociações Coletivas de Trabalho

Percebe-se, com o exposto, que houve um grande avanço no Direito do Trabalho desde seu florescimento. A concretização do sindicato foi um passo considerável para a classe obreira, fortalecendo esta diante da força opressora. A convenção coletiva de trabalho deu seu primeiro importante passo na Grã-Bretanha, quando houve a revogação da lei sobre delito de coalizão, no ano de 1824, e as “*trade-unions*” passaram a ajustar com os empregadores melhores condições de trabalho. Como demonstra Friedrich Engels:

Quando, em 1824, os operários obtiveram o direito à livre associação, essas sociedades rapidamente se expandiram por toda a Inglaterra e tornaram-se fortes. Em todos os ramos de trabalho constituíam-se organizações semelhantes (*trade unions*), com objetivo declarado de proteger o operário contra a tirania e o descaso da burguesia. Eram suas finalidades fixar o salário, negociar *em masse*², como força, com os patrões, regular os salários em relação aos lucros patronais, aumentá-los no momento propício e mantê-los em todas as partes no mesmo nível para cada ramo de trabalho; por isso, trataram de negociar com os capitalistas uma escala salarial a ser cumprida por todos e recusar empregos oferecidos por aqueles que não a respeitassem. (ENGELS, 2008, p. 250)

Houve, ainda, tentativas de uma solidificação de uma organização única de trabalhadores de um mesmo ramo, com participantes de toda Inglaterra, bem como, em 1830, uma associação geral de empregados de todo reino, com divisões em seções dependendo da categoria, contudo, estes raros movimentos não obtiveram êxito, “porque uma organização desse tipo só pode ter vida e eficácia à base de uma agitação geral de excepcional intensidade” (ENGELS, 2008, p. 250). O que se verifica na história, então, é que durante sua fase de maturação, as

² O autor da obra cita, em nota de rodapé, o significado do termo *masse*, sendo original da língua francesa com a tradução em português como “coletivamente”.

associações tiveram um histórico de longa série de derrotas permeadas com algumas vitórias, no entanto, o primeiro passo havia sido dado.

Em seguida com diplomas como a *Trade Unions Act* (1871), a Lei Waldeck-Rousseau (1884) e as Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919), entre outros documentos, a classe obreira encontra sua rocha matriz para a instalação dos sindicatos. Sobre a gênese sindical, corrobora Eduardo Antonio Temponi Lebre:

O sindicalismo apareceu, tão somente, quando o processo industrial foi elevado tecnologicamente pelas máquinas a vapor e, nesse mesmo momento histórico, começavam a surgir os grandes conglomerados de trabalhadores (força de trabalho organizado) e os grupos empresariais (proprietários dos meios de produção). (LEBRE, 1997, p. 42)

E, é por meio das associações sindicais que se têm a aurora das Negociações Coletivas de Trabalho, fonte autônoma de normas no Direito do Trabalho Coletivo e a principal forma de resolução de conflitos coletivos de trabalho.

Vê-se, então, a imperiosidade das entidades sindicais, tendo em vista a necessidade de uma equiparação de coletividade nos polos das relações trabalhistas na tentativa de pacificação de conflito coletivo trabalhista. Não só na resolução de situações conflituosas está a importância sindical, já que existem outros fins a serem alcançados pelos sindicatos. Sobre os objetivos sindicais, têm-se os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros:

Os sindicatos, como instituição de Direito Coletivo, têm escopo diverso, podendo ser destacadas como seus fins fundamentais a determinação das condições de trabalho, por meio de convenção coletiva, visando melhores condições de vida para os trabalhadores; a assistência aos integrantes da categoria, mormente em época de desemprego ou crise econômica, no caso de sindicato patronal, e a defesa dos interesses da categoria. Ao lado desses fins principais podem ser elencados outros fins acessórios, por exemplo, a participação dos empregados na gestão da empresa, a colaboração no exercício de funções estatais, como inspeção do trabalho, agências de colocação, criação de cooperativas, etc.; a realização de funções quase jurisdicionais, visando à conciliação de interesses nos conflitos surgidos entre empregadores e a transformação das estruturas econômico-sociais. (BARROS, 2011, p. 961)

Há, na doutrina, uma separação das fases históricas do Direito do Trabalho. Estas fases seriam nomeadas por Maurício Godinho Delgado da seguinte forma: Manifestações Incipientes ou Esparsas, com início no ano de 1802 e término em 1848; Sistematização e Consolidação, com fim no ano de 1919;

Institucionalização do Direito do Trabalho com sua gênese no pós Primeira Guerra Mundial, estendendo-se até o ano de 1979; e, introduzida recentemente, a fase da Crise e Transição do Direito do Trabalho que nasce no ano de 1979 e perdura até os dias atuais.

Analisando estas fases sob a ótica da imperiosidade referente à gênese das Negociações Coletivas, averigua-se que a fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas pouca coisa tem a acrescentar, já que tem início com a expedição do *Peel's Act* em 1802 - diploma voltado a fixar algumas restrições à utilização do trabalho de menores – e apenas um marco importante em toda sua duração que foi no ano de 1824 com a revogação da Lei que dispunha sobre o delito de coalizão.

Já na segunda fase, Sistematização e Consolidação, encontram-se alguns marcos importantes para a classe obreira, tendo em vista o ano em que se inicia, 1848, o qual é o ano de lançamento do *Manifesto Comunista*, de Marx e Engels, e da Revolução de 1848, ocorrida na França. Este processo revolucionário francês é a razão da primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados na estrutura socioeconômica da época, tendo a ação dos operários na qualidade de sujeito coletivo típico. Acrescenta-se aos marcos relevantes desta fase, a Encíclica *Rerum Novarum* editada, em 1891, pelo Papa Leão XIII.

Com o término da Primeira Grande Guerra Mundial, inicia-se a fase da Institucionalização do Direito do trabalho. Esta fase é marcada pela criação da OIT, pela publicação da Constituição Alemã de 1919, a Constituição de Weimar, e, nos países periféricos, a Constituição Mexicana de 1917. Sobre essa fase, pondera Maurício Godinho Delgado:

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores – dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. (DELGADO, 2013, pg. 94)

Nesta passagem, Maurício Godinho Delgado, explica a importante pacificação das duas formas de produção que esta fase proporcionou ao Direito do Trabalho. Incluindo a pacificação do conflito entre as formas autônomas e

heterônomas de produção de normas trabalhistas, o que fortificou ainda mais a classe obreira na participação da criação do Direito do Trabalho.

Ainda sobre a terceira fase do processo de formação do Direito do Trabalho, vale grifar o que afirma Fábio Túlio Barroso:

“O surgimento da Negociação Coletiva passa a ser reconhecido pelo Estado, paulatinamente, justamente pelo fato de haver a necessidade de justificar o conflito de classes e o estabelecimento de condições de trabalho por lei que definem os critérios utilizados para que os representantes dos trabalhadores e empregadores possam negociar condições de trabalho. (BARROSO, 2010, p. 210)

Maior conscientização, para alguns doutrinadores, dos trabalhadores, deu-se ao longo da 2ª Guerra Mundial, a qual se encaixa no período desta terceira fase da evolução do Direito Laboral. A eclosão do novo pensamento da classe operária ocorreu na interpretação de estarem nas trincheiras lado a lado com os empregadores e observarem suas semelhanças. O próprio governo inglês afirmou que poderiam até perder a Guerra com o auxílio da classe operária, no entanto, sem a ajuda desta, certamente não haveria vitória.

Ainda durante o perdurar da fase de Institucionalização, ou oficialização, do Direito do Trabalho, ocorreu a Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, editada no ano de 1949, que se refere ao direito de sindicalização e de negociação coletiva de trabalho. Percebe-se, no estudo dos dezesseis artigos que compõe a Convenção n. 98, que existe, por parte da Organização Internacional do Trabalho, um grande incentivo à prática da negociação coletiva de trabalho, como assevera Arnaldo Süssekind:

[...]enquanto a Convenção n. 87 objetiva garantir a liberdade sindical em relação aos poderes públicos, a de n. 98 tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, garantir a independência das associações de trabalhadores em face as de empregadores, e vice-versa, e, bem assim, fomentar a negociação coletiva. (SUSSEKIND, 2000, p. 322)

O artigo 4º da Convenção n. 98 é tido como o mais importante quanto as Negociações Coletivas de Trabalho.

Art. 4º. Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o

objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.³

Estabelece, portanto, o artigo acima citado, metas a serem perseguidas com a aspiração de fomentar a regulamentação das relações trabalhistas por meio das Negociações Coletivas de Trabalho, de acordo com a legislação vigente em cada país que ratificou esta convenção.

Esta importante Convenção é complementada pela Convenção n. 154, de 1981 - ano pertencente à quarta fase na divisão de Maurício Godinho Delgado - que dispõe sobre a promoção da negociação coletiva, pela Convenção n. 141, de 1975, e pela Convenção n. 151, editada em 1978, a qual se refere ao direito sindical e sobre as negociações coletivas dos servidores públicos.

A Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho é mais abrangente que a Convenção n. 98. Ela declara que a prática das Negociações Coletivas deve ser mais utilizada em todas atividades econômicas do setor privado e público. A Convenção n. 154 define, ainda, que, nas palavras do jurista Amauri Mascaro Nascimento:

negociação coletiva como procedimento destinado à elaboração de contratos coletivos de trabalho, tendo por fim fixar as condições de trabalho e emprego, e regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou entre as suas organizações representativas. (NASCIMENTO, 2000, p. 99)

A quarta, e última fase, ficou conhecida por Crise e Transição do Direito do Trabalho. Tendo início nos anos de 1979/1980, há uma conjugação de fatores que permeiam essa época. De um lado a crise mundial do petróleo, a qual abalou o sistema econômico, fazendo crescer a inflação e a concorrência interempresarial, ao mesmo tempo em que acentuava o déficit fiscal dos Estados. Do outro lado, uma profunda revolução tecnológica, norteada pela microeletrônica, robotização e microinformática. Estes avanços causaram a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, lançando a ilusão de uma futura sociedade sem trabalho. Houve, também, neste período, “uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, principalmente em países semiperiféricos ao capitalismo central” (DELGADO, 2013, p.95).

³ CONVENÇÃO Nº 98, ART. 4º - OIT

Ao analisar a divisão histórica apresentada, percebe-se, com grande definição, a característica central de cada fase. No primeiro estágio, nota-se um tímido início das melhorias aspiradas pelo proletariado com a expedição do *Peel's Act* em 1802 e a revogação da Lei que tipificava o delito de coalizão. Na segunda fase, percebe-se que é encontrada a rocha matriz, onde será, na terceira fase, dada a grande propulsão no Direito do Trabalho. Nesta segunda etapa, tem-se o lançamento do *Manifesto Comunista*, de Marx e Engels, e a eclosão da Revolução de 1848, ocorrida na França. O terceiro estágio, conhecido como Institucionalização do Direito do Trabalho, é tido como principal estágio para o Direito Laboral, principalmente sobre a ótica do Direito do Trabalho Coletivo, tendo em vista a forte influência nas Negociações Coletivas de Trabalho. O nascimento da Organização Internacional do Trabalho e as Cartas Políticas Máximas do México (1917) e da Alemanha (1919) devem ser citadas neste importante estágio da evolução do Direito laboral mundial. A última fase, como foi visto, não tem muito a acrescentar quando o assunto é Negociação Coletiva de Trabalho.

O Brasil foi muito influenciado pelas ocorrências mundiais e a história do Direito do Trabalho brasileira será analisada, de maneira minuciosa nesta próxima etapa do trabalho.

1.3 O Surgimento das Negociações Coletivas no Brasil

Há, para a construção de um estudo das Negociações Coletivas no Brasil, a necessidade de se estabelecer um esboço sobre a formação do Direito do Trabalho em solo brasileiro. A legislação brasileira referente ao Direito do Trabalho teve um agudo avanço no decorrer de poucos anos com as publicações das Constituições Federais, ratificações de Convenções da Organização Internacional do Trabalho e, com grande destaque, com a estruturação da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim como realizada a separação histórica do Direito do Trabalho em âmbito mundial, evidencia-se uma separação semelhante para o direito vernáculo. Maurício Godinho Delgado - por mais que tenha sido outorgada a primeira Constituição brasileira no ano de 1824 e que esta disponha do art. 179, XXV, sobre

corporações de ofício – ensina que a periodização histórica do Direito do Trabalho no Brasil deve ser iniciada a contar da extinção da escravidão em solo brasileiro.

Ensina Maurício Godinho Delgado:

[...] não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. (DELGADO, 2013, p. 101)

Com esta ótica inicial, Maurício Godinho Delgado, toma como marco inicial do Direito Laboral, a Lei Áurea de 1888, mesmo afirmando que esta lei não teve qualquer caráter justabalhista. Assevera, ainda, o grande jurista, que apesar de sustentar a Lei Áurea como marco inicial, não afirma que não houve relações empregatícias antes da publicação do diploma libertador, bem pelo contrário, já que se tem conhecimento de relações trabalhistas assalariadas antes mesmo da abolição da escravidão.

A periodização é iniciada com o estágio das Manifestações Incipientes ou Esparsas. Esta fase está arrolada entre os anos de 1888 e 1930. Apresentam relevo apenas as condições trabalhistas nos centros industriais instalados nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro e no segmento agrícola daquele estado. A preponderância no Estado brasileiro de uma concepção liberal não intervencionista clássica somada a um pacto de descentralização política regional típica da República Velha restringe o surgimento de uma dinâmica legislativa laboral.

Ocorre, paralelamente a esta omissão legislativa, a presença de movimentos operários, neste primeiro estágio da periodização, no entanto, sem organização e força, como ilustra Maurício Godinho Delgado:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. (DELGADO, 2013, p. 103)

Por mais incipiente que era o quadro legislativo, em matéria laboral, houve a publicação de alguns diplomas esparsos, iniciando-se com o Decreto nº.

439, de 31 de maio de 1890, o qual tateava sobre as “bases para organização da assistência à infância” e finalizando o período das Manifestações Incipientes ou Esparsas o Decreto nº. 5.746, de 9 de dezembro de 1929, o qual alterou a Lei de Falências, conferindo, desta forma, um diploma repleto de privilégios aos créditos de prepostos, empregados e operários. Entre os supramencionados Decretos, destacam-se, também, tendo em vista o Direito Coletivo do Trabalho, o Decreto nº. 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que derogou a tipificação de greve como ilícito penal e o Decreto Legislativo nº. 1.637, de 05 de janeiro de 1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.

Não se pode passar despercebida a ocorrência, nesta primeira etapa, em 24 de fevereiro de 1891, da promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Esta Carta Política Máxima não fez alusão ao Direito Coletivo do Trabalho, apenas assegurou a liberdade de associação sem armas, no seu art. 72, §8º.

Sob a análise da periodização, a fase subsequente é a da Institucionalização do Direito do Trabalho. Com início no ano de 1930 e fim no término da ditadura de Getúlio Vargas, em 1945, esta fase é tida como a rocha matriz da construção do Direito do Trabalho. Flagelos desta fase perduram até hoje.

Nos primeiros 13 anos desta fase, percebe-se uma intensa atividade estatal, administrativa e legislativa, em decorrência do novo estilo gerencial que se instaura no Brasil, como explicita Maurício Godinho Delgado:

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista. (DELGADO, 2013, p. 115)

Em análise ao primeiro lado exposto por Maurício Godinho Delgado, havia um controle pleno do Estado sobre as ações trabalhistas, entretanto, um respiro foi dado à classe operária, durante os 13 anos iniciais desta segunda etapa da periodização, com a promulgação da Constituição brasileira de 1934. Esta Carta Política, inspirada na Constituição alemã de 1919, de Weimar, é considerada um marco de transição de um regime de democracia liberal, de cunho individual, para

uma democracia social, destinada a assegurar uma igualdade formal e material entre os indivíduos, tendo uma preocupação maior com a dignidade da pessoa humana, acolhendo a pluralidade sindical, dando maior liberdade e autonomia aos sindicatos, e regula no seu art. 121, j, a Convenção Coletiva de Trabalho, pela primeira vez explicitada em texto Constitucional. Sobre a Carta Magna de 1934, cita Alice Monteiro de Barros:

Com a Constituição de 1934, as diretrizes de nossa organização sindical foram alteradas. Em substituição à unicidade sindical, garantiu-se a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos (art. 120, *caput* e parágrafo único), as quais seriam reconhecidas na forma da lei. Instituiu-se no art. 122 a Justiça do Trabalho, e em seu parágrafo único a representação paritária dos Tribunais do Trabalho. (BARROS, 2011, p. 964)

Todavia, os operários, juntamente com a Constituição Federal de 1934, foram sufocados em 1935 com a declaração de estado de sítio, e teve sua continuidade com o período ditatorial conhecido como “Estado Novo”.

Quanto à grande atividade legislativa, sobressaem-se, nesta segunda etapa, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº. 19.443, de 26 de novembro de 1930 e o Departamento Nacional do Trabalho, em 04 de fevereiro de 1931, via Decreto nº. 19.671-A. Houve, também, a contemplação dos sindicatos, por meio do Decreto nº. 19.770, de 19 de março de 1931, o qual cunhou uma estrutura sindical oficial e “conferiu aos sindicatos a faculdade de celebrar convenções ou contratos de trabalho dos seus associados com outros sindicatos profissionais” (GHUNTHER ; BARACAT, 2013, p. 229). Foi desenvolvido um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, sendo que a Justiça do Trabalho seria efetivamente regulamentada no ano de 1941, por meio do Decreto nº. 1.237. Entre outros Decretos que estruturaram e firmaram o Direito do Trabalho. Tendo em vistas as diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho, houve a sistematização destas por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Além das leis esparsas que culminaram na Consolidação das Leis Trabalhistas, deve-se apontar a outorga da Carta de 1937, conhecida como “Constituição Polaca”. Fruto de um golpe militar e marco inicial do período ditatorial da Era Vargas, essa Constituição tinha inspiração fascista, caráter autoritário e feição nitidamente corporativista. A pluralidade sindical, na “Constituição Polaca” é

substituída pelo sindicato único, a greve e o *lockout* foram declarados recursos nocivos e antissociais, e o termo Convenção Coletiva é modificado para o termo Contrato Coletivo, à semelhança do que ocorria no Direito italiano.

Com o término da Segunda Guerra Mundial e o fim do Estado Novo, ocorre a redemocratização do Brasil e se inicia a terceira fase da periodização, a etapa da Crise e Transição do Direito do Trabalho. Em 18 de setembro de 1946 foi promulgada a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, elaborada com base nas Constituições de 1891 e 1934. Neste importante marco na história do Direito brasileiro, abre-se destaque para a liberdade de associação profissional, sendo sua constituição assegurada por lei, a retomada ao termo Convenção Coletiva de Trabalho, em seu art. 157, XIII, a representação legal nas Convenções Coletivas de Trabalho e se reconheceu o direito de greve.

Em 1967, já sob Ditadura Militar, publica-se a Constituição Federal de 1967. Essa Carta assegura a liberdade de associação profissional e o direito de greve, excluindo este direito dos servidores públicos e dos trabalhadores das atividades essenciais explicitadas em lei. Esta Carta Política em seu art. 165, XIV, mantém o termo Convenção Coletiva de Trabalho. A Emenda Constitucional nº. 1, publicada no ano de 1969, nos art. 165, XX, e 166, manteve as diretrizes traçadas pela Constituição de 1967.

Basilar para a estruturação da Negociação Coletiva no Brasil, foi o advento das Convenções de nº. 87, mesmo não sendo ratificada pelo Estado brasileiro, de nº. 98, ratificada no dia 18 de novembro de 1952, de nº. 154, ratificada em 10 de julho de 1992 e de nº. 151, ratificada no ano de 2010, da Organização Internacional do Trabalho, já mencionadas neste capítulo, sendo que esta última tem forte influência no reconhecimento, pelo Estado brasileiro, dos sindicatos dos servidores públicos.

Percebe-se que com as instituições e os diplomas lançados na segunda etapa da periodização, a fase da Institucionalização do Direito do Trabalho fica mesclada com o terceiro período, denominado de Crise e Transição do Direito do Trabalho. Os avanços trabalhistas alcançados desde o ano de 1930 perduram, muitos deles, até os dias atuais sem grandes modificações. O modelo justralhista

tradicional brasileiro sofre um substancial questionamento apenas nos anos de 1987/1988, resultando na Constituição Federal de 1988.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, houve um grande passo para a classe obreira, tendo em vista que a Carta Maior trouxe inovações referentes ao Direito do Trabalho. Deve-se iniciar o estudo da Constituição Federal de 1988, sob ótica laboral, em seu art. 5º, XVII, o qual assegurou a liberdade de associação para fins lícitos, excluindo as associações de caráter paramilitar. Ainda referente às associações, deve-se grifar o art. 8º da Constituição Federal vigente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”⁴

Verifica-se, então, que o art. 8º da Constituição Federal de 1988, torna livre a associação sindical, veda a intervenção estatal nos sindicatos, torna livre a intenção de se filiar, não obrigando nenhum trabalhador ou empregador, adota a unicidade sindical, configura o caráter confederativo do sistema sindical, fortalecendo o polo proletário. Torna, também, obrigatória a participação sindical nas

⁴ Art. 8º, CF/88

negociações coletivas de trabalho e, referente às negociações coletivas de trabalho, justo destacar o art. 7º, XXVI, da Carta Magna de 1988, que prevê o direito ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”⁵.

A Constituição Federal de 1988 é, portanto, o grande marco inicial da terceira fase da periodização, fase esta que perdura até os dias atuais. Estágio com importantes acontecimentos legislativos atinentes ao Direito do Trabalho Coletivo. Ocorrências marcantes como a nova redação da Súmula nº. 277 do Tribunal Superior do Trabalho, ocorrida no mês de setembro de 2012, a qual trata das Negociações Coletivas de Trabalho e é objeto central de estudo neste trabalho.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

2.1 As Formas de Resolução de Conflitos Trabalhistas

Para dissertar sobre as formas de resolução de conflitos trabalhistas, necessário se faz definir o que são conflitos coletivos trabalhistas. São conflitos que tendem a criar, modificar ou extinguir normas e condições de trabalho almejadas para um grupo, ou parte relevante deste, de um dos polos nas relações trabalhistas. Para tanto, interessante se faz conceituação de Maurício Godinho Delgado:

São conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla. (DELGADO, 2013, p.1330)

A doutrina divide em número de três, os grandes grupos de métodos para solucionar os conflitos trabalhistas: heterocomposição; autodefesa, ou autotutela; e a autocomposição.

Enquanto na forma heterocompositiva de resolução de conflitos há a intervenção de um agente exterior para gerenciar a dinâmica processual da cessação da ocasião conflituosa, nas modalidades de autotutela e autocomposição não há a interferência externa, sendo assim, a dinâmica processual é gerida pelas próprias partes em conflito.

⁵ Art. 7º, XXVI, CF/88

Percebe-se, então, que a distinção que separa esses grupos encontra-se no método operacional e nos agentes envolvidos no processo da resolução do conflito.

2.1.1 Heterocomposição

Espécies de processos que tendem a solucionar um conflito por intermédio de um agente distinto aos sujeitos originais na dinâmica da solução do conflito, ocasionando, assim, a transferência da gestão da dinâmica ao agente exterior e excluindo dos sujeitos originais a exclusividade gerencial, são conhecidas como formas heterocompositivas de solução de conflito.

Inicia-se essa modalidade de resolução de conflito quando as partes, ou ao menos um das partes, submetem a um terceiro seu conflito, esperando que este firme, instigue ou favoreça uma resolução.

Na heterocomposição não há coerção de um dos sujeitos originários perante o outro, no entanto, pode haver decisão coercitiva tomada pelo agente exterior do conflito, competente para gerenciar a dinâmica do processo conflituoso.

A heterocomposição apresenta diferentes modalidades, sendo a arbitragem e a jurisdição as modalidades de classificação mais exata entre os estudiosos do Direito Coletivo de Trabalho - tendo o entendimento minoritário entre os doutrinadores que a arbitragem seria uma forma autocompositiva de resolução de conflito -, com o acréscimo à heterocomposição, por doutrinadores como Maurício Godinho Delgado, das modalidades de conciliação e, de certo modo, da mediação.

A doutrina majoritária exclui as modalidades de conciliação e mediação por encararem estas modalidades sob a ótica de que nestas não há a entrega do poder de decidir o litígio ao terceiro, ainda que seja fundamental a sua participação na dinâmica compositiva⁶.

Desta forma, destacam-se as modalidades da arbitragem e da jurisdição. A primeira é prevista no art. 114, § 1º da Constituição Federal de 1988⁷, no art. 3º da

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. ed. 12. São Paulo: LTr, 2013. pg. 1477

⁷ “Art. 144, § 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.” – CF/88.

Lei n.º 7.783/1989⁸, no art. 4º, II, da Lei n.º. 10.101/2000⁹, sendo regulamentada pela Lei 9.307/1996. Já a segunda é contemplada no art. 144, § 2º, da Constituição Federal de 1988¹⁰. Importante relevar que um dos requisitos para a utilização destas modalidades é o fracasso nas negociações coletivas de trabalho.

2.1.2 Autotutela

Como o próprio nome sugere, autotutela é a forma de resolução de conflitos que há na unilateralidade sua principal característica, como define o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

A autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses. Não é por outra razão que a antiga fórmula da *justiça privada* correspondia à mais tradicional modalidade de autotutela. (DELGADO, 2013, p. 1475)

Existe, então, a imposição dos interesses defendidos por uma das partes em detrimento dos interesses da outra e inexistente um terceiro sujeito imparcial em relação aos demandantes.

No que tange a autotutela, tem-se o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta. Portanto invoca a violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Assim, os ordenamentos jurídicos a proíbem, autorizando-a apenas excepcionalmente, porque nem sempre a autoridade pode acudir em tempo a todos os conflitos. (NASCIMENTO, 2007, p. 6)

Por haver a imposição da força, parte da doutrina desconsidera a autotutela como meio de resolução de conflitos. Como é o entendimento de Raimundo Simão de Melo:

⁸ “Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.” – Lei n.º. 7.783/1989.

⁹ “Art. 4º, II - arbitragem de ofertas finais.” – Lei 10.101/2000.

¹⁰ “Art. 144, § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” – CF/88.

Também se inclui a autodefesa (greve) como forma de solução dos conflitos trabalhistas, embora, no nosso entender, ela não seja exatamente uma forma de solução de conflitos, mas, um instrumento democrático de pressão dos trabalhadores para tentarem conseguir as suas reivindicações, cujo êxito pode ser positivo ou negativo. (MELO, 2002, p. 31)

No âmbito dos conflitos coletivos de trabalho, a greve e o *lockout*, este vedado pelo art. 17 da Lei nº. 7.783/1989¹¹, são os maiores exemplos da modalidade de resolução de situação conflituosa de trabalho denominada de autotutela.

2.1.3 Autocomposição

A autocomposição é o principal método de resolução de conflitos laborais. Sobre esta modalidade, define Maurício Godinho Delgado (2013, p. 1476):

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. A autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada. Na autocomposição não há, em tese, exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. (DELGADO, 2013, p. 1476)

Na autocomposição não há o emprego da violência, nem a intervenção de terceiros para a resolução do conflito de interesses, ocorre, como afirma José Augusto Rodrigues Pinto, “a solução do conflito de interesses mediante a simples e direta interlocução dos sujeitos afetados por sua ocorrência”¹².

Deve-se relatar que alguns doutrinadores elencam no rol de modalidades de autocomposição a mediação. É o caso de Gustavo Filipe Barbosa Garcia que assevera, *in verbis*, que:

Na mediação, existe a proposta de terceiro, mas as partes não estão obrigadas a aceitar. Assim, embora haja entendimento no sentido de que a mediação é uma forma de heterocomposição, trata-se, na realidade, de modalidade de autocomposição, pois, com a anuência das partes

¹¹ “Art. 17 – Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)” – Lei nº 7.783/1989.

¹² PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 175.

envolvidas, o mediador apenas sugere as formas de resolver o conflito, aproximando as partes para que alcancem a solução da controvérsia, sem impor qualquer decisão. (GARCIA, 2013, p. 1316)

A defesa dos juristas, quanto a inclusão da mediação na lista de modalidades da forma autocompositiva, está na questão de o terceiro não resolver o conflito, apenas sugerir uma forma resolutiva que agrade aos sujeitos originários. Todavia, este não é o entendimento da doutrina majoritária, que, como afirma Garcia, entende que a mediação é uma forma de heterocomposição. Sendo assim, as modalidades de autocomposição são a renúncia, a aceitação (também denominada de resignação e submissão) e a transação.

A renúncia é observada quando o titular de um direito, em ato unilateral, renuncia-o em favor de outrem.

A aceitação ocorre “quando uma das partes reconhece o direito da outra, passando a conduzir-se em consonância com esse reconhecimento”(DELGADO, 2013, p. 1476). Esta modalidade pode ocorrer de formas diferentes. Podendo caracterizar-se na aceitação em sentido estrito, ou na resignação, ou submissão, que é averiguada quando não há reação adversa da parte que está sendo submetida a reconhecer o direito da outra.

Quando há concessões recíprocas entre as partes, tem-se a modalidade da transação.

Existem, também, as formas mais utilizadas de resolução de conflitos trabalhistas, as negociações coletivas de trabalho. As negociações coletivas de trabalho são confundidas com a modalidade de transação, contudo, aquelas não se esgotam na simples projeção. No Direito do Trabalho vernáculo, os dois principais e consagrados diplomas negociais coletivos são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho. Entretanto, há, também, uma terceira espécie, o contrato coletivo de trabalho, todavia, quanto a este diploma ensina Maurício Godinho Delgado:

Uma referência deve ser feita também ao contrato coletivo do trabalho. Porém, ela deve se fazer em item apartado, uma vez que tal diploma não se encontra ainda institucionalizado na ordem jurídica do país, seja porque não mereceu tipificação e regulação do legislador, seja porque não chegou a ser elaborado e imposto, como costume trabalhista, pela prática negocial coletiva vivenciada na sociedade brasileira. (DELGADO, 2013, p. 1412)

Nestes termos, não havendo institucionalização do contrato coletivo de trabalho, a doutrina majoritária não reconhece o contrato coletivo de trabalho.

2.2 Os Princípios que Regem a Conduta dos Agentes Pactuantes nas Negociações Coletivas

Faz-se necessário um breve estudo sobre os princípios que regem a conduta dos agentes pactuantes nas negociações coletivas de trabalho. Princípios que são flagelos do princípio da boa-fé, o qual é o forte tronco que sustenta os demais princípios. A observância dos princípios em questão é imprescindível para que seja garantida uma negociação coletiva de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro. Neste estudo dos princípios regentes das negociações coletivas, deve-se destacar os princípios mais tradicionais elencados pela doutrina mais autorizada. Neste âmbito, tem-se que abrir aspas para os seguintes princípios consagrados pelos grandes juristas especialistas no Direito do Trabalho.

2.2.1 Princípio da Autonomia Coletiva

Derivado do princípio da liberdade sindical, este princípio é consagrado, internacionalmente, pelas Convenções de 87 e 98 da OIT e recepcionado pelo ordenamento jurídico vernáculo por meio do art. 8º da CF/88.

O princípio da liberdade sindical define que as entidades sindicais profissionais são livres para negociar com o empregador, ou respectivo sindicato, sobre as condições trabalhistas daquela categoria. Derivando deste, o princípio da autonomia coletiva define que cada coletividade pode, autonomamente, determinar o que é melhor para si e o que é pior, sem intervenção estatal ou de terceiros, escolhendo, também, o momento para iniciar as negociações, bem como o local para a realização destas, a escolha dos negociadores, entre outros quesitos importantes. A coletividade não é representada pela soma individualizada dos trabalhadores, é incorporada pela organização sindical dos dois polos da relação trabalhista, ou pelo próprio empregador. Frisa-se que o sindicato tem caráter

meramente instrumental no processo de negociação, funcionando, apenas, como porta-voz da vontade coletiva autodeterminada.

2.2.2 Princípio da Inescubibilidade Negocial

Este princípio, previsto no art. 616 da CLT¹³, é considerado um desdobramento lógico do princípio da boa-fé objetiva. Segundo este princípio, o ente coletivo não pode recusar a busca pelo fim pacífico de uma negociação coletiva quando provocado. As partes envolvidas na negociação coletiva, então, devem atuar de forma harmônica e colaborativa, respeitando-se. A simples manifestação de desinteresse de negociar com uma justificção plausível já demonstra respeito à outra parte envolvida e ao princípio em questão.

2.2.3 Princípio da Obrigatoriedade da Atuação Sindical

Embasado pelo art. 8º, VI, da CF/88¹⁴, este princípio assegura aos trabalhadores a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas, tendo em vista que os empregadores são tidos como seres coletivos e no caso de acordo coletivo não há necessidade de representação sindical destes.

Este princípio, contudo, gera grande discussão acerca do disposto no art. 617, §1º, da CLT¹⁵, o qual prevê a possibilidade, na inércia dos entes sindicais, das federações e confederações, dos trabalhadores acordarem diretamente com os empregadores. A guerra doutrinária travada em relação ao conflito existente entre o princípio da obrigatoriedade da atuação sindical e o art. 617, §1º, da CLT (*in fine*) está longe de chegar a um fim pacífico. Doutrinadores de peso asseveram em lados

¹³ “Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva” – CLT.

¹⁴ “Art. 8º, VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” – CF/88

¹⁵ “Art. 617, § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.” – CLT.

opostos. Uns apoiam a validade do artigo do diploma celetista, defendendo que não afronta a Carta Política de 1988. Outros defendem que o princípio é válido e deve ser observado, já que o artigo em questão da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

2.2.4 Princípio da Contraposição

A negociação coletiva só inicia com as pretensões materiais conflitantes, sem a existência de pretensões materiais conflitantes, não há motivo para processo de negociação. Existe, porém, pretensões comungadas pelos empregados e empregadores, pretensões procedimentais, para o encerramento do conflito de pretensões materiais. O princípio da contraposição afirma que a negociação coletiva vai encerrar, necessariamente, as pretensões materiais em conflito em prol de uma melhoria na relação trabalhista.

2.2.5 Princípio da Paz Social

Este princípio apresenta duas funções. A primeira é que o diálogo entre as partes deve manter-se em clima de paz, sem ameaças e injúrias. A segunda é a ideia central de uma negociação coletiva, a pacificação de um conflito trabalhista.

Diante do exposto sobre este princípio, José Cláudio Monteiro de Brito Filho esclarece que:

[...] não se quer, com isto, dizer que as partes devem concordar com todas as propostas da outra parte [...], mas sim que devem negociar ancoradas no sentimento de que precisam atuar, para alcançar o consenso, imbuídas de boa-vontade. (BRITO FILHO, 2007, p. 152)

Inserido neste princípio está o dever de respeito e preservação da norma coletiva pactuada enquanto vigente, devendo-se provocar negociações revisionais apenas em casos críticos de evidente modificação na ordem econômica ou social.

O desrespeito a este princípio, que advém do princípio da boa-fé, pode causar invalidação da norma coletiva pactuada, tendo em vista que esta pode ter sido assinada por meio de coação ou outros vícios de consentimento.

2.2.6 Princípio da Transparência

Este princípio está consagrado na Recomendação nº. 163 da Organização Internacional do Trabalho, *in verbis*:

se necessário, medidas adequadas às condições nacionais devem ser adotadas para que as partes tenham acesso às informações necessárias a uma expressiva negociação.¹⁶

Ou seja, além do clima de paz durante as negociações coletivas, é exigida das partes, a transparência durante o processo de negociação. Esta se faz com a facilitação aos acessos de informações necessárias para que as partes efetuem suas propostas. As partes não devem omitir informações, ao contrário, devem manter posturas ativas para manter a parte adversa informada sobre dados relevantes.

2.2.7 Princípio da Razoabilidade

Também chamado de “princípio da adequação”, delibera que as partes envolvidas na negociação coletiva ajam de forma razoável, ou seja, as exigências recíprocas não devem ultrapassar os limites da razão, devem ser guiadas pelo bom-senso.

¹⁶ Recomendação nº. 163, de 1981 – OIT.

2.2.8 Princípio da Igualdade

O polêmico princípio da igualdade põe em mesmo patamar os dois polos das negociações coletivas, eliminando do plano a tutela favorável ao hipossuficiente, já que se trata de atores em par de igualdade, pois ambos têm natureza coletiva.

Este princípio corta o cordão umbilical do Direito Coletivo do Trabalho, apresentando atores em mesmo nível, com o Direito Individual do Trabalho, com a defesa do hipossuficiente.

Vê-se a forte ligação que este princípio tem com o princípio da obrigatoriedade da atuação sindical, tendo em vista que é este princípio que qualifica as partes em mesmo nível, ou seja, em caráter coletivo.

2.2.9 Princípio da Continuidade

Este princípio assegura a incorporação e a perpetuação nos contratos individuais de trabalho das vantagens aferidas por meio de normatização advindas de negociação coletiva de trabalho. Este princípio não encontrava ressonância na implementação das cláusulas obtidas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho até setembro de 2012, tendo em vista o prazo de vigência determinados nas negociações coletivas. Contudo, com o advento da nova redação da Súmula nº. 277 do Tribunal Superior do Trabalho, o princípio da continuidade ganha espaço no rol dos princípios a serem observados durante as negociações coletivas de trabalho.

2.3 Os Diplomas Negociais Coletivos por Excelência.

As negociações coletivas são desenvolvidas pelas organizações coletivas que representam a parte proletária e as organizações que representam os empregadores ou os próprios empregadores, tendo como objetivo o cessamento de um conflito, por meio de uma celebração contratual com o intuito de definir novas

condições de trabalho. Cessam os conflitos com o entendimento que há entre os interlocutores sindicais¹⁷.

A Convenção de nº. 154 da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 2º, traz a definição de negociação coletiva:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores; com o fim de:

Fixar as condições de trabalho e emprego; ou

Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

Regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.¹⁸

Como visto, as negociações coletivas se encontram na modalidade autocompositiva de conflitos e, por estarem enquadradas no grupo dos instrumentos de resolução de conflitos interindividuais de autocomposição, não há a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia, apenas os sujeitos originais do conflito é que se relacionam e almejam o fim pacífico deste. Havendo, desta forma, uma sistemática de análise e solução de conflito autogerida pelas próprias partes.

Como já observado, a autocomposição é verificada em três distintas formas: a renúncia, quando há o despojamento de um lado de uma vantagem almejada pela outra parte em favor desta; a aceitação, resignação ou submissão, quando existe o assentimento de um dos polos ao interesse do outro; e a transação, a qual nada mais é que a forma de autocomposição que nasce da concessão recíproca das partes interessadas.

Nesses moldes, afirma Maurício Godinho Delgado:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (DELGADO, 2013, p. 1406)

¹⁷ Assevera Alice Monteiro de Barros: “A negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

¹⁸ Art. 2º, Convenção de nº. 154 – OIT.

Para a ocorrência de uma relação trabalhista harmônica somada a um desenvolvimento social, as negociações coletivas apresentam funções imperiosas, nos âmbitos político, econômico, social e jurídico. A função política é flagrada no fomento ao diálogo na sociedade. Já no âmbito econômico, a função das negociações coletivas é apresentada na divisão de riquezas com a inovação e estabelecimento das condições trabalhistas. A busca da justiça social no sentido de proporcionar maior harmonia no ambiente laboral é a função social das negociações coletivas de trabalho. Quanto às funções jurídicas, ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

As funções jurídicas podem ser de natureza:

- a) Normativa, ao estabelecer normas jurídicas que regulam as relações individuais de trabalho, aplicando-se aos contratos de trabalho daqueles que integrem as categorias ou grupos representados pelos entes sindicais;
- b) Obrigacional, ao fixar obrigações aos entes que firmam a norma coletiva negociada, podendo-se citar, como exemplo, a avença de contribuição assistencial em favor de sindicato da categoria profissional;
- c) Compositiva, convencionando regras para a solução de eventuais conflitos futuros, especialmente aqueles referentes à aplicação do instrumento coletivo decorrente da negociação coletiva de trabalho. (GARCIA, 2013, p. 1322)

Salienta-se que referente às negociações coletivas de trabalho foram tecidas, pela doutrina, diversas teorias delineando o caráter deste instituto, como por exemplo, a “Teoria institucional”, a “Teoria da gestão de negócios”, a “Teoria do pacto social”, a “Teoria da lei delegada” entre outras. Todavia, cumpre destacar a teoria mais aceita pelos doutrinadores no âmbito do Direito do Trabalho, a “Teoria mista”. Esta teoria, além de ser aderida por doutrinadores de peso, foi aprovada no 2º Congresso Internacional de Direito Social, realizado na Bélgica, e no 2º Congresso Internacional de Direito do Trabalho, ocorrido em Genebra¹⁹. Defendem, os adeptos desta teoria, que o caráter misto das negociações coletivas é encontrado no fato de que as negociações coletivas apresentam características de contrato ao mesmo tempo que apresentam características de normas. Sendo assim, de um lado são considerados contratos, “porque decorrem da vontade e participação pelos interlocutores sociais, os quais assumem obrigações recíprocas” (GONÇALVES, 2008, p. 78). De outro lado, apresentam-se como ato normativo, “pois criam normas

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. ed. 7. São Paulo: LTr, 2011, p. 999.

e condições que regerão as relações individuais de trabalho no âmbito de representação das categorias envolvidas” (GONÇALVES, 2008, p. 78).

Sobre a teoria mista das negociações coletivas de trabalho, ficou célebre a definição de Francesco Carnelutti:

O contrato coletivo é um híbrido, que tem o corpo do contrato e a alma da lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força, que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes. (CARNELUTTI, 2013, p. 675)

Ao ensinar sobre o tema, Maurício Godinho Delgado separa, ao mencionar o caráter híbrido das negociações coletivas, as convenções coletivas de trabalho dos acordos coletivos de trabalho. Maurício Godinho Delgado assevera quanto às convenções coletivas:

As convenções coletivas, embora de origem privada (*normas autônomas*), criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, conseqüentemente, à noção de lei em sentido material, traduzindo ato-regra ou comando abstrato. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), normativas. Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como acordos de vontade, contratos – na linha dos atos jurídicos (negócios jurídicos) privados bilaterais ou plurilaterais. (DELGADO, 2013, p. 155)

Continua seus ensinamentos, Maurício Godinho Delgado, sobre a natureza mista dos acordos coletivos de trabalho, em decorrência de sua maior limitação de abrangência, afirmando que:

Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) – à semelhança das convenções -, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas, impessoais e dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas. (DELGADO, 2013, p. 155 – 156)

Esta separação é feita por Delgado pelo fato de que parte ínfima dos juristas especializados no Direito do Trabalho, em razão da abrangência mais restrita dos acordos coletivos, tem uma concepção distinta. Esta parcela de doutrinadores não considera os acordos coletivos como institutos de natureza mista, considerando, apenas, as convenções coletivas de trabalho. Sobre essa divergência doutrinária, corrobora Maurício Godinho Delgado:

A concepção, contudo, é inaceitável, do ponto de vista teórico. Nos acordos coletivos também comparecem ao pacto seres coletivos – a exemplo do ocorrido nas convenções – tipificados nas figuras do *sindicato obreiro* e do *ser coletivo empresarial*. A par desse aspecto subjetivo, também do ponto de vista objetivo os preceitos do acordo coletivo têm estatuto óbvio de normas jurídicas, [...]. (DELGADO, 2013, p. 153)

Percebe-se, então, que a grande massa da doutrina tem a convicção do caráter híbrido das negociações coletivas. E, tendo em vista a natureza mista, verifica-se o caráter de fonte formal do Direito do Trabalho, como explica Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A negociação coletiva é um procedimento que pode dar origem a normas jurídicas, dispondo, inclusive, sobre condições de trabalho de forma genérica e abstrata. Assim, o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são considerados fontes formais decorrentes da autonomia coletiva dos particulares. (GARCIA, 2013, p. 63)

As negociações coletivas, como já visto, são utilizadas para finalizar um desacordo entre os polos de uma relação trabalhista. Esta modalidade de autocomposição de conflitos ganhou forças com o advento da Carta Magna de 1988²⁰, tendo em vista que o Diploma Máximo do Estado brasileiro pôs em xeque a questão da irrenunciabilidade de direitos do empregado, consagrada na Consolidação das Leis Trabalhistas, destacando-se, como exemplos, a irredutibilidade salarial, tendo em vista que há, hoje, a possibilidade, com a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988²¹, bem como a possibilidade de modificação na carga horária semanal e nas jornadas de trabalho²². E é a Lei Maior que define que para ocorrência das negociações coletivas há a necessidade da presença sindical, em acordo com o disposto no art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988²³. E é nesta necessidade da presença sindical nas negociações coletivas que se tem a separação das duas modalidades deste instituto, em: convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

²⁰ A Constituição Federal de 1988 reconheceu os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva como expõem o art. 7º, XXVI – “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

²¹ “Art. 7º, VI – irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo”, CF/88.

²² “Art. 7º, XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.”, CF/88.

²³ “Art. 8º, VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, CF/88.

2.3.1 As Convenções Coletivas de Trabalho

A convenção coletiva de trabalho é a espécie de negociação coletiva que conta com a participação sindical dos dois polos das relações trabalhistas para sua perfeita celebração, ou seja, “é um ato legislativo elaborado por entidades sindicais e por via convencional, visando regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho” (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 1177).

Para tanto, as convenções coletivas de trabalho são definidas pelo art. 611 da CLT como:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

De forma global, tem-se a seguinte definição das convenções coletivas de trabalho, expressadas pela Organização Internacional do Trabalho:

toda convenção escrita concluída, por um certo período, entre um ou vários patrões ou uma organização patronal de uma parte e um grupo de operários ou uma organização operária de outra parte, com o fim de uniformizar as condições de trabalho individuais e, eventualmente, regulamentar questões que interessam ao trabalho. (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 1177)

Contudo, para o direito vernáculo, Mauricio Godinho Delgado assevera que:

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto. (DELGADO, 2013, p. 1412)

Por contar, necessariamente, com a participação sindical dos dois polos da relação trabalhista os termos da convenção coletiva incide sobre um universo amplo, composto pelas bases profissionais e econômicas representada pelos respectivos sindicatos, independente de filiação sindical com vistas ao art. 8º, II, primeira parte da Constituição Federal de 1988 e art. 513, a, da Consolidação das Leis Trabalhistas. A propósito, Delgado afirma:

Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais. (DELGADO, 2013, p. 1414)

Sendo assim, os sujeitos legitimados para a celebração das convenções coletivas de trabalho são os entes sindicais das classes dos empregados e dos empregadores²⁴, no entanto há uma ressalva legal.

Ao se tratar das categorias não organizadas em sindicatos, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece legitimação subsidiária às Federações e, na inexistência destas, às Confederações para convencionar coletivamente condições laborais. Esta legitimação subsidiária está contemplada no art. 611, §2º da CLT, *in verbis*:

Art. 611, §2º: As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Esta disposição é voltada a casos bem específicos, sendo assim, há o entendimento de que a previsão do art. 611, §2º, da CLT não afronta o art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, “até porque as federações e confederações são entes sindicais que compõem o sistema confederativo” (GARCIA, 2013, p. 1324).

Percebe-se, então, que as convenções coletivas de trabalho contêm regras jurídicas e cláusulas contratuais. A convenção coletiva de trabalho é um instrumento formal, solene que deve ser, obrigatoriamente, lançado por escrito e submetido à divulgação pública razoável, possuindo procedimentos próprios para sua concepção e concretização e entrando em vigor três dias após a entrega dos contratos assinados no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

2.3.2 Os Acordos Coletivos de Trabalho

Os acordos coletivos de trabalho são as modalidades das negociações coletivas de trabalho que exigem apenas a participação sindical do polo obreiro, não

²⁴ Art. 8º, VI, CF/88.

havendo necessidade de intervenção dos entes sindicais econômicos. A negociação coletiva, que necessariamente precisa da participação de dois entes coletivos, está completa, via acordo coletivo, apenas com a participação sindical dos operários e da empresa ou empresas, tendo em vista que aqueles sem o sindicatos são membros individuais e que esta(s) já é(são), naturalmente, ser(es) coletivo(s), já estando encorajado pela proteção coletiva.

A Consolidação das Leis Trabalhistas no § 1º do seu art. 611 define o que são acordos coletivos de trabalho:

Art. 611, §1º - É facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Quanto a este supracitado dispositivo da CLT, assevera Renato Saraiva:

[...] o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s). (SARAIVA, 2003, p. 385)

Ainda sobre o supramencionado parágrafo do artigo 611 da CLT poderia não ser recepcionado pela Carta Magna de 1988, contudo, com a pacificação doutrinária referente à obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas de trabalho disposta no art. 8º, VI, da Constituição de 1988, haja vista que esta obrigatoriedade não se estende ao polo empregador, sendo obrigatória, apenas, a participação dos entes sindicais profissionais, não houve afronta à Constituição Federal de 1988 e, por conseguinte, não foi invalidado, pela Carta Maior do Estado brasileiro, o instituto do acordo coletivo de trabalho.

Sobre o tema, corrobora Sérgio Pinto Martins:

[...] a interpretação sistemática da Lei Maior leva o intérprete a verificar que o sindicato profissional é que deve participar obrigatoriamente das negociações coletivas, pois nos acordos coletivos só ele participa juntamente com as empresas e não o sindicato da categoria econômica. (MARTINS, 2006, p. 781)

Destacando-se, também, o entendimento de Mauricio Godinho Delgado:

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a

pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento de que a Carta de 1988, ao considerar *obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho* (art. 8º, VI, CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, *mas apenas à entidade sindical obreira*. (DELGADO, 2013, p. 1413)

Sendo assim, a celebração dos acordos coletivos, distintamente das convenções coletivas, é feita entre o sindicato dos empregados com os empregadores, sem a participação sindical representativa deste polo, tendo, portanto, um alcance mais limitado que as convenções coletivas de trabalho, enquanto aqueles apresentam efeitos *inter partes*, nas convenções coletivas o efeito é *erga omnes*. Os acordos coletivos somente causarão impactos na(s) empresa(s) e nos trabalhadores envolvidos na negociação coletiva. “Não obriga empresas não convenentes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional” (DELGADO, 2013, p. 1414).

Chega-se a conclusão que as convenções coletivas têm uma abrangência muito maior que a dada pelos acordos coletivos, tendo em vista que a primeira tem em seus polos subjetivos duas entidades sindicais, necessariamente, já a segunda tem em um dos polos os empregadores, não necessariamente representados pelos seus sindicatos, e no outro as entidades sindicais da classe econômica em questão. Assim sendo, percebe-se que as cláusulas pactuadas nas convenções coletivas de trabalho têm efeito *erga omnes*, atingindo certa categoria profissional e dada categoria econômica. Já as cláusulas consentidas pelas partes ao firmarem um acordo coletivo de trabalho, têm efeito *inter partes*, atingindo as empresas que participaram do acordo, e não a categoria a que pertence à empresa, e os empregados pactuantes.

Quanto aos legitimados para a lavratura de um acordo coletivo, segue, neste instituto, a mesma regra das convenções coletivas, com apenas uma distinção, nos acordos coletivos os empregadores também são parte legitimada.

Cabe destacar as categorias inorganizadas que almejam celebrar um acordo coletivo. A regra é a mesma que regula as negociações coletivas, ou seja, art. 611, §º2, da CLT. Sendo assim, os trabalhadores podem pleitear à federação ou, em falta desta, à confederação, que assumam a legitimidade para a discussão e concretização de acordo coletivo de trabalho.

É saliente tecer comentários sobre o art. 617, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas que se expõe *in verbis*:

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

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

Quanto ao supratranscrito art. 617, §1º, da CLT, seria a hipótese da legitimação substitutiva, como assevera, de maneira única, Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Referido dispositivo estabelece poderem os interessados dar conhecimento do fato à federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta dessa, à correspondente confederação, para regulando a chamada “legitimação substitutiva. (GARCIA, 2013, p. 1327)

Não há paz na doutrina quanto à recepção deste artigo do diploma celetista pela Carta Política Máxima de 1988, principalmente quanto à parte final do parágrafo primeiro do artigo em análise, a qual direciona a negociação coletiva para uma discussão direta entre empregadores e trabalhadores. Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado, afirmam que o polo dos empregadores já representa coletividade por sua natureza, no entanto, o polo obreiro, sem representação sindical, não apresenta natureza coletiva, além dessa assertiva, esta corrente doutrinária salienta o fato de que o artigo 611, §1º, da CLT, não foi recepcionado pela Constituição de 1988, já que afronta o art. 8, VI, da CF/88, não devendo, assim, ser aplicado. Como explica Delgado:

Nesta linha, muito menos seria viável, constitucionalmente, a negociação direta entre os próprios trabalhadores e seu respectivo empregador, mencionada pelo preceito celetista (art. 617, § 1º, *in fine*, CLT), à luz do comando explícito do art. 8º do Texto Máximo de 1988. (DELGADO, 2013, p. 1418)

Todavia, a outra corrente doutrinária, composta por juristas como Sérgio Pinto Martins, afirma que há possibilidade de aplicação do dispositivo celetista em

questão, com a teoria de que se trata de situação bem peculiar e específica, não versada pela Constituição de 1988, e para que os trabalhadores não sejam prejudicados com a ausência de regulamentação coletiva. Neste sentido, corrobora Sérgio Pinto Martins:

Apesar de a participação do sindicato dos empregadores ser obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, da CF), entendo que os dispositivos anteriormente elencados não foram revogados pela Constituição, pois se o sindicato não tem interesse na negociação, os interessados não poderão ficar esperando indefinidamente, daí por que podem promover diretamente as negociações. (MARTINS, 2002, p. 634)

Quanto à matéria, há de se expor que ponderável corrente jurisprudencial considera o mecanismo, em caráter excepcional, do art. 617, §1º, da CLT, contudo, deve-se tratar de recusa sindical injustificada e indubitavelmente abusiva.

Salutar informar que, assim como as convenções coletivas de trabalho, os acordos coletivos de trabalho também possuem regras jurídicas e cláusulas contratuais e se trata de instrumento formal, solene que deve ser, necessariamente, escrito e submetido à divulgação pública razoável. Possui procedimentos próprios para sua concepção e concretização, entrando em vigor três dias após a entrega dos contratos assinados no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Tanto as convenções coletivas de trabalho, como os acordos coletivos de trabalho, tinham definidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, seus prazos máximos de vigência de 2 anos²⁵. Entretanto, em setembro de 2012, houve mudança jurisprudencial com novo entendimento por parte do Tribunal Superior do Trabalho ao publicar a nova redação da Súmula de nº. 277.

²⁵ “Art. 614, § 3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.” – Consolidação das Leis Trabalhistas.

3 A VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS ADVINDAS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

3.1 Estudo Sobre a Aderência das Normas Pactuadas em Negociações Coletivas

É, indubitavelmente, imperioso dissertar sobre a condição temporal da vigência das cláusulas contratuais pactuadas coletivamente. Existe um leque de entendimentos doutrinários diversos sobre o tema em questão. Até onde alcançariam as normas que tiveram sua gênese nas negociações coletivas, levando em conta a sua aderência nos contratos de trabalho?

É nesta questão que se deve por em destaque as três correntes doutrinárias que discutem a aderência das normas pactuadas entre empregadores e empregados nos contratos de trabalho e seus efeitos jurídicos. Aderência esta, que define se há ou não há ultratividade, a qual é definida por Roberto Freitas Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho como:

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, essa deve continuar a produzir efeitos até que outra posterior determine sua cessação. (PESSOA; PAMPLONA FILHO, 2010, p. 45)

Estas classificações têm bases em princípios, na legislação e em jurisprudência, delimitando as três teorias seguintes.

3.1.1 Teoria da Aderência Irrestrita

Também conhecida como teoria integrativa ou da incorporação, sob a ótica desta corrente, os dispositivos pactuados nas negociações coletivas de trabalho ingressariam de forma permanente nos contratos individuais, não mais podendo deles ser suprimidos. “Trata-se, na verdade, de conferir ultratividade plena aos dispositivos negociais coletivos no tocante aos contratos de trabalho por eles regidos” (DELGADO, 2013, p. 1432).

Nestes termos, quando finda o prazo de uma norma advinda de uma negociação coletiva e esta não é alvo de renovação, não há possibilidade dos contratos individuais que foram modificados pela vigência da norma coletiva retornar ao *status quo ante*, já que “se incorporaram às novas cláusulas ao contrato individual e este não pode sofrer alterações nos termos do art. 468 da CLT”. (SUSSEKIND; MARANHÃO, VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 1180)

Esta corrente se baseia no art. 468 da CLT, que dispõe:

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.

Esta vertente já foi prestigiada pela jurisprudência brasileira, contudo, caiu em desuso, mesmo com ferrenhos defensores, principalmente com o advento da Constituição Federal de 1988.

3.1.2 Aderência Limitada Pelo Prazo

A segunda corrente também é chamada de negativista ou da não incorporação. Os defensores dessa ótica asseveram que os dispositivos dos diplomas negociados devem vigorar até a finalização do prazo pactuado, não aderindo, permanentemente, ao contrato de trabalho. Os juristas que comungam desta corrente, alinham-se sob os argumentos da necessidade de prestigiar uma nova norma e de flexibilização no sentido de adaptação às necessidades de produção. Este é o entendimento de juristas como Orlando Teixeira da Costa, o qual defende a facilitação da nova norma, dando prestígio a esta, e cita o princípio contemporâneo da flexibilização, “que tem por finalidade a adaptação das normas às necessidades da produção e combate ao desemprego” (GHUNTHER ; BARACAT, 2013, p. 240).

Ponto de vista central desta corrente baseia-se na seguinte premissa mencionada por Pedro Paulo Teixeira Manus:

[...] durante a vigência da norma coletiva, ela é de observância e cumprimento obrigatórios. Decorrido o prazo de vigência da norma coletiva, não há fundamento para exigir seu cumprimento. (MANUS, 2010, p. 124)

Em detrimento da teoria integrativa (aderência irrestrita), a teoria negativista, na qual não se deve falar sobre ultratividade normativa, ganhou forças com a entrada em vigor da CF/88, mesmo já tendo apreciação doutrinária e legal²⁶, antes da publicação da Constituição da República Federativa do Brasil.

Esta corrente recebeu combustível jurisprudencial no ano de 2009, quando o Tribunal Superior do Trabalho digitou a redação da Súmula 277, TST (redação do ano de 2009):

SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO.

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

Esta súmula do TST, antes do mês de setembro do ano de 2012, fortificou a corrente negativista (aderência limitada ao prazo), a qual teve apreciação pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho até sua nova redação.

3.1.3 Aderência Limitada por Revogação

Nesta teoria, denominada também de teoria da vantagem individual adquirida ou das cláusulas ultranormativas, tem-se o entendimento de que enquanto outra norma coletiva não for confeccionada, aquela cujo prazo expirou preservará sua vigência. Nesta linha de raciocínio, corroboram Orlando Gomes e Elson Gottschalk, ao afirmarem que “as cláusulas ajustadas anteriormente, já radicadas nos usos das empresas pela sua prolongada execução, subsistem até a emanção de novo convênio coletivo”. (GOMES; GOTTSCHALK, 1995, p. 614)

Os doutrinadores partidários da teoria da vantagem individual adquirida são partidários de que essa teoria, favorável à ultratividade da convenção coletiva, esboça uma preocupação social. Este despertar sociológico desmascara-se no entendimento de que não se pode despojar dos trabalhadores direitos que a eles eram assegurados de uma hora para outra. Havendo, portanto, a necessidade da

²⁶ “Art. 614, §3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.” – CLT.

manutenção dos direitos elencados em uma negociação coletiva de trabalho até que se fosse pactuada nova convenção coletiva de trabalho ou celebrado novo acordo coletivo de trabalho, mesmo após a expiração do prazo de vigência da negociação anterior.

Alguns autores juslaborativos buscam na legislação a explicação desta teoria. De fato, alguns juristas defendem que o artigo 614 da CLT - que tem como núcleo a fixação do prazo máximo de vigência das normas coletivas – levando em consideração que seria uma forma de intromissão estatal sobre a vontade das partes, uma forma de inibir a liberdade sindical e negocial.

Quanto a esta teoria, que defende a aderência limitada por revogação, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado afirma, primorosamente que:

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. (DELGADO, 2013, p. 1432)

Em setembro de 2012, como acima citado, a Súmula nº. 277 do TST teve nova redação. Esta já era apreciada por doutrinadores de peso, os quais defendiam esta terceira corrente. Sob a nova ótica dos ministros da Corte Superior Trabalhista, a Súmula 277, TST, após setembro de 2012, passou a assim dispor:

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

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

Percebe-se, então, que após a entrada em vigor de cláusulas advindas de negociações coletivas, estas vigorarão até que um novo diploma negocial as

revogue. Esta revogação pode ser tácita ou explícita, tal como acontece com qualquer outra norma²⁷.

A aderência da norma coletiva, então retratada na nova redação da Súmula nº 277 do TST, traz a conciliação entre a jurisprudência e os princípios regentes do Direito do Trabalho. Faz, esta ultratividade condicional, com que a norma coletiva prevaleça até que seja eventualmente revogada por norma coletiva posterior, promovendo, assim, harmonia entre os atores coletivos da relação laboral. Impondo maior grau de imperiosidade à negociação coletiva de trabalho.

3.2. A Evolução da Súmula nº. 277 do TST e a Situação das Cláusulas Advindas das Negociações Coletivas até Setembro de 2012

Em sua confecção inicial, a Súmula nº. 277, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, em março de 1988, não averiguava as convenções e acordos coletivos de trabalho, referindo-se, somente, às sentenças normativas. Esta Súmula tinha raízes nos artigos 867, parágrafo único²⁸, 868, parágrafo único²⁹, 869³⁰ e 871³¹, todos da CLT e detinha o seguinte teor:

SENTENÇA NORMATIVA. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO. CONTRATO DE TRABALHO.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.³²

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. ed. 12. São Paulo: LTr, 2013. p. 1433.

²⁸ “Art. 867, parágrafo único. – A sentença normativa vigorará: a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento; b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º. “ – CLT.

²⁹ “Art. 868, 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.” – CLT.

³⁰ “Art. 869. – A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal: a) por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes; b) por solicitação de 1 (um) ou mais sindicatos de empregados; c) *ex officio*, pelo Tribunal que houver proferido a decisão; d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.” – CLT.

³¹ “Art. 871. – Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.” – CLT.

³² BRASIL. Resolução nº 10, de 22/02/1988. *Tribunal Superior do Trabalho. DJU* de 01/03/1988.

Esta redação inicial da Súmula nº. 277, do TST, foi ratificada por meio da Resolução nº. 121, de 28/10/2003, a qual consignou a manutenção redacional desta Súmula do TST.

Percebe-se, na análise da Súmula, que não havia nexos na exegese no sentido da existência da ultratividade no âmbito legislativo laboral, tendo em vista a não aderência das condições trabalhistas advindas de sentença normativa aos contratos de trabalho. No entanto, em julho do ano seguinte ao da redação inicial da Súmula nº. 277 do TST, foi editada a Lei nº. 7.788/89, a qual trata sobre a política salarial e que adota a regra da ultratividade³³. Sendo assim, conclui-se que se as portas do Direito do Trabalho estavam supostamente fechadas para a ultratividade, sempre existira uma janela aberta, até porque, se existirem certos requisitos a serem observados, e houver previsão na cláusula da norma coletiva de certo direito a ser adquirido, com o preenchimento dos requisitos pelo empregado enquanto vige o instrumento normativo, deve-se considerar adquirido o citado direito.

Neste sentido, existe outro diploma em prol da ultratividade, o qual foi aplicado pela SBDI – 1 do TST em 25 de novembro de 1996. Trata-se da OJ nº. 41, a qual trata da estabilidade em decorrência de acidente do trabalho ou doença profissional. *In verbis*:

41. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA.
Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade, mesmo após o término da vigência deste.

Em análise a esta Orientação Jurisprudencial, corrobora José Eduardo Hadda:

[...] justamente porque se trata de um direito já adquirido pelo empregado quando em vigor a norma coletiva, com o preenchimento de todos os requisitos para a aquisição da garantia de emprego, dentro do prazo de sua vigência, esta já se tornou condição inserida em seu contrato de trabalho, sendo que a supressão posterior à aquisição do direito não o deixa desamparado, mas apenas os casos em que os requisitos para a aquisição da estabilidade ainda não foram totalmente preenchidos. (HADDA, 1999, p. 91)

³³ “Art. 1º, parágrafo único. – As vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas Convenções ou Acordos Coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores” – Lei nº. 7.788, de 03 de julho de 1989.

Entretanto, em detrimento a estes diplomas acolhedores da regra da aderência limitada por revogação, estava a Súmula nº 277 do TST. Mas, questionava-se a forma que esta vedava à ultratividade, já que a sua redação apenas mencionava as sentenças coletivas, não abrangendo as convenções e os acordos coletivos. Então, no décimo sexto dia do mês de novembro de 2009, os ministros da Corte Superior Trabalhista finalizaram - apoiados legalmente pela Orientação Jurisprudencial 322 da SBDI – I do TST³⁴ - com as dúvidas existentes, abrangendo de forma explícita as negociações coletivas ao rol de institutos vedados à ultratividade. Esta explícita vedação está disposta na redação da Súmula nº. 277 de 2009, *in verbis*:

SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO.

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

II – Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº. 8.542, revogada pela Medida Provisória nº. 1.709, convertida na Lei nº. 10.192, de 14.02.2001.

Com esta nova redação, percebe-se o objetivo de clarear o caráter de provisoriedade das normas advindas de sentenças normativas, convenções e acordos coletivos de trabalho e excluir destes institutos a possibilidade da aderência normativa, ou seja, as negociações coletivas vão se sujeitar “ao prazo determinado, o qual é limitado, no máximo, a 2 (dois) anos” (LEBRE, 1999, p. 96). Desse modo, percebe-se a associação do Judiciário ao diploma principal que regula as normas trabalhistas, a CLT. E, assim, “parece que se adotou a teoria contratualista para os instrumentos coletivos, de cunho civilista” (CUSTÓDIO, 2013, p. 219), excluindo a ultratividade do campo das relações coletivas laborais.

Nestes termos, a Súmula nº 277 de 2009 do TST, teria o seguinte significado, sob análise do jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

³⁴ “ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. DJ 09.12.2003. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.” – OJ. Nº. 322 DA SBDI – I DO TST.

“[...] as cláusulas das normas coletivas não se incorporam ao contrato individual de trabalho, pois aquelas possuem vigência temporária, não se confundindo, ainda, com as condições de trabalho decorrentes do contrato individual de labor ou do regulamento de empresa, afastando a aplicação do princípio da condição mais benéfica bem como a incidência do art. 468 da CLT.” (GARCIA, 2013, p. 1338)

No entanto, ao analisar o inciso II da Súmula nº. 277, redigida no ano de 2009, nota-se o reconhecimento da aderência normativa no período em que vigorou a Lei nº. 8.542/92, tendo em vista, principalmente, o parágrafo 1º do seu artigo 1º³⁵, reconhecendo, então, que os direitos e vantagens concedidos durante o período em questão, “fossem incorporados em definitivo, excluindo-se, portanto, a aplicação do inc. I da súmula sob conteúdo” (KLIPPEL, 2012, p. 351).

Ademais, em maio de 2011, foi publicado o Precedente Normativo nº. 120, que foi redigido da seguinte forma:

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

Este documento, que para muitos estudiosos do direito laboral foi influenciado pela forte corrente doutrinária da “teoria da aderência por revogação”, “propõe a mudança de direitos contidos em norma coletiva até que outra a substitua” (MARINHO FILHO, 2012, p. 230). Desta forma, o Precedente Normativo nº. 120, representa um imperioso marco para o Direito do Trabalho, já que se percebe que foi nesta época que ocorreu a mudança de ares no Tribunal Superior do Trabalho em relação à ultratividade da norma coletiva de trabalho.

3.3. A Nova Redação da Súmula nº. 277 do TST e a Ultratividade no Brasil

Como qualquer instituição formada por pessoas, as quais são temporalmente substituídas, o Tribunal Superior do Trabalho está em constante mutação. Os magistrados que hoje compõem o TST, diferentemente da composição

³⁵ “Art. 1º, § 1º - As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho” – Lei nº. 8.542/92.

passada, estão tendo nova percepção quanto à vedação da ultratividade, inserindo, paulatinamente, na legislação brasileira, exceções a esta vedação.

Primeiramente com a OJ 41 da SBDI – 1, que permitia a ultratividade apenas nas hipóteses de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, estabelecidas por negociações coletivas. Em seguida fora confeccionado o Precedente Normativo 120, o qual estabelecia que a sentença normativa deveria vigorar até que outra sentença normativa ou negociação coletiva a revogasse, seja tácita ou expressamente.

Neste caminhar evolutivo, em direção da vertente da aderência limitada por revogação, é que em 14 de setembro de 2012, como de costume anual, os ministros do TST realizaram a visitação à Súmula nº. 277 e a revisaram, editando nova redação para a Súmula em questão, a qual foi publicada no Diário Eletrônico de Justiça do Trabalho e divulgada nos dias 25, 26 e 27 de setembro de 2012.

A redação atual da Súmula nº. 277 passou a dirigir os seguintes termos:

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

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

Sob a nova edição da Súmula nº. 277 do TST, Gustavo Filipe Barbosa Garcia analisa o diploma e, primorosamente, assevera que:

[...] passou-se a adotar o entendimento de que os direitos previstos nas normas coletivas negociadas devem ser mantidos até que outro instrumento normativo seja pactuado por meio de negociação coletiva de trabalho, ainda que ultrapassado o seu prazo de vigência, o que acarreta certa *ultratividade* das cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas. (GARCIA, 2013, p. 1343)

Interpretando este novo entendimento, pode-se dizer, então, que com o advento da nova redação da Súmula nº. 277 do TST, que conforme o dispositivo legal do § 20 do artigo 2º da Lei de Introdução ao Código Civil, “que teria sido revogado o disposto no § 3º, do art. 614, da CLT” (GUNTHER; BARACAT, 2013, p. 249), o qual estipula o prazo de dois anos como período máximo de vigência para os

acordos e convenções coletivas de trabalho, todavia, deve-se observar o mínimo existencial.

Ainda em análise à Súmula, tem-se a exegese de que o Poder Judiciário não poderá eliminar garantias incorporadas por convenções e acordos coletivos de trabalho, ficando esta possibilidade a cargo das próprias partes interessadas, ou seja, existe a possibilidade de redução ou supressão de condições de trabalho alcançadas por meio de negociações coletivas, todavia, só podem ser realizadas, a supressão ou a redução, através de negociações coletivas, havendo impossibilidade de ocorrer por dissídio coletivo.

Destaca-se, também, que referente à nova edição da Súmula a teoria da aderência limitada por revogação é verificada apenas nos casos de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, não fazendo menção à ultratividade nas sentenças normativas. Deste modo, “as condições de trabalho estabelecidas na sentença normativa têm validade no seu prazo de vigência não se incorporando ao contrato de trabalho” (MARTINS, 2013, p. 169).

A doutrina nunca foi pacífica em relação aos estudos da ultratividade. Verifica-se esta guerra doutrinária com a existência de defensores das três diversas teorias – aderência irrestrita, aderência limitada ao prazo e aderência limitada por revogação. Quanto à elaboração redacional atual da Súmula nº. 277, não se tem diferença, ou seja, as correntes divergentes quanto à situação prevista nesta Súmula continuam se digladiando, analisando os possíveis benefícios e malefícios que a Súmula nº. 277, redação de 2012, pode trazer. Doutrinadores de peso defendem o novo diploma, classificando-o como a forma mais correta, outros se enveredam para o lado oposto.

Sob entendimento de Maurício Godinho Delgado, o Tribunal Superior do Trabalho acertou em acatar a “teoria da aderência limitada por revogação”, ou seja, em acolher a ultratividade relativa em detrimento da provisoriedade normativa:

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (DELGADO, 2013, p. 1433)

Do outro lado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia adverte sobre os aspectos negativos que podem ser apresentados por meio da aceitação da ultratividade relativa:

Na realidade, a tese da incorporação das cláusulas da norma coletiva negociada nos contratos individuais de trabalho apresenta, como aspecto negativo, o desestímulo à negociação coletiva. Havendo a referida integração definitiva, os empregadores podem evitar a concessão de direitos à categoria profissional, temendo o futuro, por não saber se podem permanecer concedendo-os indefinidamente. (GARCIA, 2013, p. 1338)

Existe a ótica em que a desvantagem estaria sobre a categoria econômica. Quanto a esta problemática, tem a exposição de uma parcela dos doutrinadores sobre a questão da possibilidade de uma desmotivação sindical da categoria profissional em casos em que a classe obreira já tivesse alcançado ótimos benefícios decorrentes de negociação anterior. Sendo assim, não haveria motivos para nova negociação pela parte profissional, já que teriam suas garantias históricas, provenientes de negociações coletivas de trabalho, certificadas. Então, o sindicato da categoria econômica haveria de ingressar com dissídio coletivo para alcançar objetivos e tornar menos onerosa a relação trabalhista.

Neste sentido, entende Márcio Ferezin Custódio de forma que:

[...] as Confederações de categorias econômicas entendem que a ultratividade prevista na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho não só inibiria a autonomia da vontade das partes nas negociações, precedida sempre do debate atual das condições de determinado segmento econômico e profissional, como também estaria o Tribunal avesso às habituais mudanças da economia e mercado que afetam diretamente as empresas e os trabalhadores, prejudicando, nesse caso, somente o empregador. (CUSTÓDIO, 2013, p. 222)

Quanto aos possíveis malefícios em detrimento à classe proletária, a doutrina criticava, e ainda critica, a incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho, estabelecida pela Súmula nº. 277 do TST, como um fator inibidor de novas negociações coletivas, tendo em vista que raríssimos empregadores se arriscariam em negociar com os sindicatos das categorias profissionais, com receio da perpetuação das cláusulas e, em decorrência dessa falta de negociações, haveria, e haverá, um caos no ambiente laboral, tendo em vista que existirá diversos e distintos contratos de trabalho.

Sobre este ponto, corroboram Luiz Eduardo Gunther e Eduardo Milléo Baracat:

Uma das principais críticas que se faz à ultratividade da norma coletiva é a de que a negociação coletiva seria esvaziada, visto que os empresários se recusariam celebrar cláusulas, reconhecendo condições de trabalho que não poderiam mais ser alteradas ou que eventual crise econômica impossibilitando o cumprimento coletivo poderia inviabilizar a atividade econômica. (GUNTHER; BARACAT, 2013, p. 252)

Nestes termos, transparece seu raciocínio, Márcio Ferezin Custodio:

Outro ponto de vista apontado seria o de que as negociações coletivas seriam limitadas, pois já que o empresariado teria flexibilizado as condições de trabalho em momento anterior, em um futuro incerto ou no momento presente, conceder novos benefícios poderia sedimentar a queda ou o fechamento de vários empreendimentos vinculados à respectiva categoria. (CUSTÓDIO, 2013, p. 223)

Ainda em detrimento à categoria profissional, Márcio Ferezin Custodio afirma, ainda, que:

Pela primeira vez os sujeitos coletivos (organizações sindicais envoltos nas negociações coletivas) sentarão à mesa com um sentido inverso. As organizações sindicais de trabalhadores partirão de um patamar normativo pré-constituído, garantido, cabendo ao segmento econômico lidar da melhor maneira com a possibilidade ou não de negociar a manutenção das condições previstas no instrumento coletivo anterior. (CUSTÓDIO, 2013, p. 222)

Percebe-se, com essa análise que a incorporação, segundo segmentos doutrinários, implica em diminuir a negociação coletiva e aumentar os dissídios coletivos.

Outra possibilidade de acontecimento é explicitada por Sérgio Pinto Martins:

[...]a incorporação das condições de trabalho previstas em normas coletivas implica inibir novas negociações coletivas e fazer com que o empregador dispense trabalhadores que têm cláusulas incorporadas em seus contratos de trabalho visando admitir novos trabalhadores com benefícios inferiores. (MARTINS, 2013, p. 170)

Todavia, não só de críticas vive a Súmula nº. 277 do TST. Grande parte da doutrina defende, de forma ferrenha, que a Súmula em questão é um grande avanço para o Direito do Trabalho no sentido de estabelecer a ultratividade da norma coletiva. Como afirma Delgado, é “a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia” (DELGADO, 2013, p. 1432).

Esta parcela doutrinária assevera, peremptoriamente, que a Súmula nº. 277 do TST não irá inviabilizar, de forma alguma, o desenvolvimento das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

Assim como há evolução legislativa - como verifica-se na própria trajetória da Súmula nº. 277 do TST, com surgimento no ano de 1988, sem apreciação das negociações coletivas em seu texto, com nova redação em 2009, apresentando as negociações coletivas, mas não averiguando a estas a aderência normativa, e edição atual no ano de 2012, acrescentando às negociações coletivas de trabalho a ultratividade das normas coletivas – também há evolução nas relações e condições trabalhistas, as quais são totalmente influenciadas pelo sistema político, econômico e social do Estado. Sendo assim, se há modificações no cenário econômico, principalmente, que altere as expectativas de uma determinada empresa, haverá, também, interesse da realização de negociações coletivas.

Sobre este quadro, deve-se haver o compartilhamento das ideias tecidas pelo jurista Marcio Ferezin Custódio:

Nada impede que, mediante uma convenção, acordo, ou um aditivo, se estabeleçam novas condições aos envolvidos, limitadas ou não no tempo, condicionadas a um ou outro termo, para o equacionamento da potencial crise. Repito, aos sindicatos profissionais (e imagino que do lado econômico não seja diferente), interessa e sempre interessou a manutenção dos postos de trabalho, e toda e qualquer decisão a ser tomada será, como a legislação impõe, pela vontade dos envolvidos em assembleia específica. (CUSTÓDIO, 2013, p. 223 – 224)

Este entendimento de Custódio é ilustrado na história sindical recente, observando que nas décadas de 1980 e 90, sob a justificativa de manutenção de postos de trabalho, o proletariado abdicou diversas conquistas em negociações coletivas. Sendo assim, há embasamento histórico para que parcela da doutrina afirme que haverá negociações coletivas na vigência da Súmula nº. 277 do TST.

Antes do advento da edição de 2012 da Súmula nº. 277 do TST, os doutrinadores que sustentavam a corrente da aderência limitada por revogação, já evidenciavam seus pontos de vista e clamavam pela ultratividade, no sentido de que foi estabelecido pela Constituição Federal de 1988 que as convenções e acordos coletivos de trabalho são institutos que visam a melhoria da condição social do

trabalhador³⁶, sendo assim, os benefícios conquistados pelos trabalhadores por meio das negociações coletivas não podem ser suprimidos por vontade egoísta do empresário, ao findo prazo. Ou seja, a supressão ou extinção deve ocorrer de forma justa e coletiva, através de nova negociação coletiva. Com a redação atual, deve-se, verificar, querendo ou não, a concretização da teoria da aderência limitada por revogação. Assim sendo, há a necessidade de explicitar a importante função que o princípio da boa-fé objetiva apresenta, pois sem atitudes honestas e transparentes dos polos opostos em uma negociação coletiva, não há como esta se consumir. Este princípio é basilar para a sustentação dos diplomas negociais e o desrespeito a este princípio significa a inobservância dos demais que regem as negociações coletivas e a certeza do fracasso na celebração do pacto coletivo.

Este respeito aos princípios regentes das negociações coletivas é de suma importância, haja vista que as cláusulas pactuadas por meio de acordos coletivos de trabalho e através de convenções coletivas de trabalho irão contar com a ultratividade, eternizando-se até o momento de nova negociação coletiva, havendo críticas ou não, esta é a regra estabelecida pelo Tribunal Superior do Trabalho a ser seguida pelos entes sindicais, da categoria econômica e da categoria profissional, e, também, pelos empregadores na realização das negociações coletivas de trabalho.

³⁶ “Art. 7º, XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” – CF/88.

CONCLUSÃO

Ao se traçar as linhas sobre a evolução das convenções e acordos coletivos de trabalho, nota-se, conclusivamente, que desde sua gênese em solo brasileiro já se procurava a melhor forma para sua consumação.

Analisando o ponto de vista dos mais destacados juristas no âmbito do Direito do Trabalho, houve o estudo de três correntes distintas sobre a aderência das normas advindas das negociações coletivas e suas influências futuras em relação à integração ou não de direitos reconhecidos em diplomas negociais trabalhistas, bem como as suas interferências nos contratos de trabalho mesmo após o término dos prazos do citado diploma negocial.

Recentemente, a jurisprudência, por meio da nova redação da Súmula nº. 277 do Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal que está em constante mutação de ministros, passou a apreciar a teoria da aderência limitada por revogação. Por se tratar de recente novidade, não há pacificação doutrinária no quesito de acerto na decisão dos ministros da Corte Superior do Trabalho ao consignar a ultratividade às normas coletivas de trabalho advindas de convenções e acordos coletivos. Contudo, há a certeza de que com a adoção dessa nova postura, sindicatos, trabalhadores e empregadores terão que estabelecer novas mentalidades e táticas de negociação, com o apreço, com especial carinho, aos princípios regentes das negociações.

São essas certezas que fazem concretas diversas críticas positivas e negativas, tecidas por renomados doutrinadores justralhistas, quanto à aderência normativa limitada por revogação aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho. As críticas variam desde aos malefícios a ambos os polos da relação trabalhista, passando por benefícios às categorias econômica e profissional, alcançando até a parcela mais radical que afirma existir real possibilidade da ocorrência da extinção dos diplomas negociais coletivos de trabalho.

Os doutrinadores, na confecção das críticas, baseiam-se em conjecturas, não agindo por certeza, mesmo porque a Súmula não completou nem seu primeiro ano de vida. Sendo assim, só o tempo irá dizer se houve, ou não o acerto por parte dos excelentíssimos ministros do Tribunal Superior do Trabalho, ao consagrar

a ultratividade normativa às cláusulas oriundas das convenções e acordos coletivos de trabalho. No entanto, há uma probabilidade enorme quanto à força do impacto que sofrerão as negociações coletivas futuras entre sindicatos profissionais e econômicos e sindicatos profissionais e empregadores, impacto que atingirá desde o proletariado até o mais poderoso dos empregadores. Qual a parte que receberá maior força com esse novo entendimento jurisprudencial é uma dúvida que ainda não se pode responder com plena certeza, o que se deve frisar é que os polos envolvidos em uma negociação coletiva de trabalho devem agir em prol da evolução do Direito do Trabalho, tendo em vista que não restam dúvidas de que os ministros do Tribunal Superior do Trabalho ao decidirem pelo acatamento da ultratividade relativa quanto às negociações coletivas, almejavam a evolução e celeridade da pacificação de conflitos por meio dos diplomas negociais. Ou seja, os entes envolvidos nas negociações coletivas devem agir com grande intimidade com os princípios que regem o ramo do Direito pátrio que regula as relações laborais.

Às primeiras vistas, aparenta ser correta a decisão dos ministros do TST ao apreciar a aderência normativa limitada por revogação. Parece, *a priori*, que esta determinação do Tribunal Superior do Trabalho reduzirá, de forma radical, a arbitrariedade dos empregadores quanto às melhorias advindas das negociações coletivas de trabalho em prol da classe obreira, tendo em vista que finalizado o prazo estabelecido no diploma negocial, o empregado não perde os direitos que lhe foram cedidos por meio de negociação coletiva, sendo assim, não há que se preocupar na manutenção por meio de nova negociação coletiva, já que seu direito está garantido, ou seja, foi retirada a incerteza que pairava sobre a classe proletária e a assombrava. Verifica-se, então, avanço do Direito do Trabalho Coletivo, no sentido que a nova redação da Súmula nº. 277 do TST tem caráter *in dubio pro operário*.

Devido a este caráter de avanço nos direitos sociais, que são decorrentes do contrato de trabalho e dos pactos coletivos normativos, com o passar do tempo veremos se a aplicação da recente Súmula trará a segurança jurídica aos contratantes, sendo muito cedo para extrair conclusões práticas, que somente serão observadas com a aplicação da Súmula 277 nos casos concretos levados à Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARAL, Galdino Monteiro do. **Contribuições aos sindicatos**. Genesis revista de direito do trabalho, Curitiba, nº 113, p. 669-671, 2002.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando**. São Paulo: LTr, 2008.
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BARROSO, Fábio Túlio. Manual de direito Coletivo. São Paulo: Editora LTr, 2010.
- BATALHA, Wilson de Souza; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos e Sindicalismo**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1994.
- BRAMANTE, Ivani Contini (org). **Aspectos Polêmicos e atuais do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.377 de 08 de Julho de 1940. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=66783>. Acesso em 5 de março de 2013.
- CARVALHO, Augusto César Leite de; Arruda, Kátia Magalhães; Delgado, Mauricio Godinho. **A súmula n. 277 e a defesa da Constituição**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>. Acesso em 15/03/2013.
- CERDEIRA, Mauro Tavares. **Das contribuições sindicais na prática**. Disponível em: <http://jusw.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11054>. Acesso em: 12.03.2013.
- COSTA, Orlando Teixeira da. **Novos rumos do sindicalismo no Brasil**. Genesis revista de direito do trabalho, Curitiba, nº 50, p. 185-194, 1997.
- CUÓCO, Ubiracy Torres. **Pluralidade sindical: será que ainda se justifica?** Revista LTr, v. 68, fev. 2004.
- CUSTÓDIO, Márcio Ferezin. **CLT – 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica / coordenadores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Marco Antônio César Villatore**. – São Paulo: Atlas, 2013.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do Estado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 12. ed. 2013.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra / Friedrich Engels; tradução B. A. Schumann; edição José Paulo Netto**. São Paulo: Boitempo, 2008.

FAVA, Marcos Neve. **Discriminação do trabalhador não-sindicalizado**: exemplo de conduta anti-sindical. Genesis revista de direito do trabalho, Curitiba, nº 137, p. 689-701, 2004.

GOMES, Maíra Neiva. **Em busca da liberdade sindical**: análise comparativa dos sistemas sindicais de Portugal e da Alemanha. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/14183/em-busca-da-liberdade-sindical>. Acesso em: 13.03.2013.

GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**: necessidade de reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr, 2004.

GHUNTHER, Luiz Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. **CLT – 70 anos de consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica / coordenadores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Marco Antônio César Villatore. – São Paulo: Atlas, 2013.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado – TST**. ed. 2. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEBRE, Eduardo A. Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Síntese: São Paulo, 1999.

_____. **Sistema Jurídico de Custeio dos Sindicatos**. 1. ed. São Paulo: Iglu, 1997.

MACHADO, Hugo Brito de. **Curso de direito tributário**. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: direito coletivo de trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTR. vol. III, 1993.

_____. **Organização Sindical Brasileira**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1982.

_____; MALLETT, Estevão. **O direito do trabalho na Constituição**. 2a. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 269.

MARINHO FILHO, Luciano. **Breves considerações sobre as normas coletivas como elementos de incorporação e flexibilização de contratos individuais de trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, ano XXIV – nº 278. p. 230, ago. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. ed. 13. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Contribuições Sindicais**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELLO, Lais Correa de. **Liberdade sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr, 2005.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Liberdade sindical**: uma contribuição à reforma sindical. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=14749>. Acesso em: 13.03.2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos do enquadramento sindical rural**. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18350>. Acesso em: 14.13.2013.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A reforma da organização sindical na Constituição. In ARAÚJO, Adriane Reis de (coord). **As perspectivas da relação de trabalho no Brasil: As reformas sindical e trabalhista**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006

PEREZ, Pablo Luis Barros. **A inconstitucionalidade da contribuição sindical assistencial em face do trabalhador não associado**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6388>. Acesso em: 13.03.2013.

PINTO, João Marcelo. **Organização Sindical na Constituição de 1988**. In: Genesis revista de direito do trabalho, Curitiba, nº 96, p. 873-880, 2000.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical: direito, política, globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976.

_____. **O sindicalismo na atualidade**. Genesis revista de direito do trabalho, Curitiba, nº 90, p. 821-829, 2000.

ROZICKI, Cristiane. **Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro**. Dissertação (mestrado em direito) – Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1997.

_____. **Da pluralidade política à liberdade sindical do art. 8º da Constituição**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6390>. Acesso em: 13.03.2013.

RUPRECHT, Alfredo. **Relações coletivas de trabalho**. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

_____. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SALIM, Adib Pereira Netto. **A liberdade Sindical a partir da Constituição Federal de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da OIT**. Dissertação (mestrado em direito) – Curso de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2001.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.

SARAIVA, Roberto. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 29 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

SILVA, Otavio Pinto e. **A questão da liberdade sindical**. IN: MAIOR, Jorge Luiz Souto (org). Curso de direito do trabalho. Vol III. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Tiago Andreotti. **A organização sindical e os princípios democráticos**. Disponível em: [http://meujus.com.br/revista/texto/13546/a-organizacao-sindic" \hal-e-os-principios-democraticos](http://meujus.com.br/revista/texto/13546/a-organizacao-sindic%20e-os-principios-democraticos). Acesso em: 13.03.2013.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. 2. 19 ed. atual. por Arnaldo Sussekind e Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **A negociação trabalhista e a lei**. *Revista trabalhista direito e processo*. Rio de Janeiro: Forense, a. 1, v. III, jul./ago./set. 2002.

_____. **Contribuições sindicais**. *Trabalho & Doutrina*. n. 12, março/1997.

_____. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao direito sindical**: aspectos de alguns problemas. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

VALTICOS, Nicolas. **Uma relação complexa**: direito do homem e direitos sindicais, *IN: Relações Coletivas e Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sússekind*, São Paulo: LTr, 1975.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. 14 ed. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. II. Freitas Bastos, 1957, p. 431-436.