

CLÁUSULAS COLETIVAS E O PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE — BREVES NOTAS

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES(*)

1. Introdução; 2. As fontes do Direito do Trabalho; 3. O contrato de trabalho e as normas coletivas; 4. A ultratividade das normas coletivas e o direito adquirido; 5. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

A tese da denominada ultratividade das normas coletivas, assim concebida como a integração permanente das vantagens previstas em acordo e convenção coletivos aos contratos de trabalho submetidos ao âmbito de representatividade das partes pactuantes, tem ensejado rico debate doutrinário, sobretudo após o advento da Lei n. 8.542/92, que, rompendo com a sistemática antes consagrada na jurisprudência, determinou que as vantagens oriundas de normas coletivas apenas poderiam ser revogadas como decorrência de uma nova celebração coletiva.

A matéria, sem dúvida polêmica, revelou a notável preocupação do legislador ordinário com o malor estímulo à negociação coletiva, reafirmando o papel dos entes sindicais patronais e de operários de parceiros indissociáveis na permanente busca da construção social.

O enfoque da matéria não pode, evidentemente, desconsiderar a perspectiva histórica recente, em que a doutrina capitalista sob influência democrática restou universalizada, a aglutinação de nações soberanas em blocos regionais, a globalização dos mercados, a redução do papel do Estado no contexto da economia, os avanços gerados pela informática e robótica, causando desemprego em massa e elevando os níveis de exclusão social.

(*) Juiz Titular da 17ª Vara do Trabalho de Brasília/DF.

Nesse cenário, em que procurada a transição para um novo modelo de legislação social, com a priorização do discurso direto entre os atores do processo produtivo, mostra-se fundamental a compreensão de ambos para as necessidades e possibilidades recíprocas.

Permanecem ainda atuais as palavras do Papa *Leão XIII*, lançadas na Encíclica *Rerum Novarum*, editada no final do século XVII, proclamando a necessidade de união entre as classes do capital e do trabalho, as quais *"... têm imperiosa necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital. A concorrência traz consigo a ordem e beleza; ao contrário, de um conflito perpétuo não podem resultar senão confusão e lutas selvagens."*

2. AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Na clássica definição doutrinária, as fontes do direito do trabalho são divididas em duas classes: materiais e formais.

As primeiras, na sempre respeitada doutrina do professor *Délio Maranhão*, correspondem à *"... pressão exercida sobre o Estado capitalista pela ação reivindicadora dos trabalhadores. Duas exigências em sentido contrário se fazem sentir na elaboração do direito do trabalho: a exigência do respeito humano à pessoa do trabalhador e a exigência econômica de rentabilidade das empresas. A finalidade do sistema jurídico do trabalho é conciliar essas tendências opostas"* (1).

Já as últimas, ao contrário, são identificadas com a Constituição, a lei, o regulamento, a sentença normativa, a convenção coletiva de trabalho e o costume.

O Professor *Octavio Bueno Magano*, após censurar a regra do art. 8º da CLT, que insere como fontes do direito a analogia, a equidade, os princípios gerais do direito e o direito comparado, que seriam, segundo ele, simples critérios de interpretação do direito, enumera como fontes do direito do trabalho as leis, os costumes, a jurisprudência, a doutrina, as sentenças normativas, as convenções coletivas, os regulamentos de empresa e as disposições contratuais.⁽²⁾

Classificam-se as fontes segundo o critério da origem da qual promanam: autônomas, quando decorrentes da vontade individual ou coletiva das partes; e heterônomas, quando resultantes de origem estranha ao universo volitivo dos titulares da relação contratual.

As normas de origem heterônoma estatal, assim concebidas as que se originam da produção legislativa, objetivam garantir um patamar mínimo de proteção e dignidade aos trabalhadores, admitindo-se, por isso, que seus

(1) "Instituições de Direito do Trabalho", *Délio Maranhão*, Segadas Vianna, Arnaldo Sôssekind, 11ª ed., LTr Editora, pág. 151.

(2) "Manual de Direito do Trabalho", Parte Geral, 4ª edição, LTr Editora, 1991.

padrões sejam elevados a níveis mais benéficos ao hipossuficiente, através de normas de índole autônoma, quais sejam a convenção e o acordo coletivos, as cláusulas contratuais negociadas diretamente entre patrões e empregados e os regulamentos de empresa.

Quanto ao problema da hierarquia das fontes, no campo específico do direito do trabalho, há que prevalecer, pela própria filosofia que consagra, a norma que conceda maiores vantagens ao hipossuficiente.

Neste sentido o clássico precedente jurisprudencial: "*Em cada caso aplicar-se-á a norma mais favorável ao trabalhador* (Plá Rodriguez). *A aplicação deste princípio provoca uma espécie de fratura lógica no problema da hierarquia das fontes* (Cessari). *O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador* (Amauri Mascaro Nascimento). *Em presença de várias normas, provenientes de distintas fontes formais, deve-se aplicar sempre a que mais favoreça aos trabalhadores* (De La Cueva). ... omissis ...".⁽³⁾

3. O CONTRATO DE TRABALHO E AS NORMAS COLETIVAS

Como manifestação do caráter protetivo inerente às normas trabalhistas, estabelece também a legislação consolidada alguns princípios básicos, entre os quais o inscrito no art. 468, da CLT, qual seja o da intangibilidade contratual em prejuízo do prestador.

O preceito citado reza que "*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.*"

Ainda como manifestação desse propósito protetivo, a doutrina consagrou um outro importante princípio, objetivando coibir toda sorte de fraudes cometidas contra o trabalhador. Denominado "princípio da primazia da realidade", seu significado original, ligado à execução do contrato como condição necessária à sua existência, originalmente concebido no direito mexicano, foi ampliado para abarcar a prevalência da vontade efetiva dos contratantes, verificada no dia-a-dia da execução do contrato, em detrimento de pactos escritos ou ajustes que não expressem a verdadeira intenção dos contratantes.

Américo Plá Rodriguez bem sintetiza o conteúdo desse princípio: "*O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.*"⁽⁴⁾

(3) TST, RR 1.756/77, Ac. 3ª T., 2.873/77, Rel. Min. Coqueijo Costa, DJ de 23.12.77.

(4) "Princípios de Direito do Trabalho", LTr Editora, 1993, 2ª tiragem, pág. 217.

Sob outro prisma, o art. 444, da CLT, reza que *“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”*

Referidos diplomas coletivos têm conteúdo conceitual ou teleológico de fixar *“condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”* (CLT, art. 611) ou, como prefere *Russomano*, buscam estabelecer *“...obrigações genéricas, a serem respeitadas na celebração de outros atos jurídicos (contratos individuais de trabalho).”*

4. A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS E O DIREITO ADQUIRIDO

Diante desses princípios e preceitos jurídicos, surge para debate o tema da ultratividade das normas inseridas em acordos e convenções coletivos de trabalho, também tratado sob o prisma do direito adquirido dos empregados beneficiários dessas normas.

A jurisprudência oscilava entre os dois posicionamentos, como se observa dos seguintes arestos:

“Ementa: Cláusulas de norma coletiva. Vigência. Ponto. Não existe cláusula permanente em acordo, convenção ou sentença normativa que são, sempre, realizadas com prazo certo de vigência. Seria contraditória a afirmação de permanência em norma por prazo limitado” (TST, RR 35.424/91, Rel. Min. Ursulino Santos, Ac. 1ª Turma).

“Ementa: Direito emergente de convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa se incrusta no contrato individual de trabalho e perdura, para os trabalhadores admitidos anteriormente, mesmo depois de a cláusula perder a eficácia, pelo transcurso do prazo de sua vigência. Recurso de revista conhecido e provido para que integrem o cálculo da complementação de aposentadoria os adicionais por tempo de serviço e ‘décimo terceiro salário’ na forma pedida na inicial, mas cujo valor será apurado na liquidação de sentença” (TST, RR 4.665/81, Rel. Ministro Mozart Victor Russomano, Ac. 2ª Turma).

Amauri Mascaro Nascimento, em estudo alentado sobre o assunto, esclarece que *“... as disposições que são estabelecidas para as relações individuais de trabalho, constituindo o conteúdo normativo do acordo, não desaparecem com o término de sua duração; projetam-se sobre os contratos de trabalho em curso, neles se inserem, passam a ser, daí por diante, normas de cada um dos contratos individuais, neles encontrando o fundamento da sua perdurabilidade mesmo após o termo do acordo coletivo”*.

E arremata: *"Há uma função receptícia do contrato individual e uma função outorgante do contrato coletivo acasalando-se para a transposição do direito, que sai da esfera do acordo coletivo para penetrar no âmbito do contrato individual, como norma que, por si só, manterá, não necessitando mais do acordo coletivo para se fundamentar. É esse o efeito ultratemporal dos acordos coletivos, não expresso em nossas leis, mas consubstanciando uma fórmula aceita como própria do instituto".*⁽⁵⁾

Sem embargo do escólio da melhor doutrina, antes exposta, é certo que, por expressa determinação legal, as normas coletivas são celebradas para vigor por tempo determinado (CLT, art. 613), medida que deve, antes, ser creditada à permanente e natural necessidade de acomodação das relações de trabalho, e não para justificar a subtração de conquistas da classe operária.

Realmente, a norma do art. 468 da CLT não contempla qualquer exceção ao postulado da intangibilidade contratual, decorra a modificação de ato volitivo das partes ou de qualquer imposição legal.

Por isso, uma vez alterado o contrato, mesmo que por força de ajuste coletivo, surge como certo que as vantagens nele previstas terão sido incorporadas automaticamente aos contratos de trabalho, não mais podendo ser objeto de supressão futura, sob pena de clara e inequívoca ofensa à prescrição legal.

Ainda sobre a matéria, cumpre lembrar que a conjugação dos princípios referidos ensejou ricos debates ao longo da história, até que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho fez editar o Enunciado n. 277 de sua Súmula de jurisprudência predominante, consagrando o entendimento de que *"As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos."*

Com a devida *venia*, de acordo com os princípios e regras legais aplicáveis, restando modificado o pacto laboral, as novas vantagens previstas passam a integrar o patrimônio jurídico dos empregados, consubstanciando direito adquirido (CLT, art. 468, c/c. art. 6º, § 2º, da LICC), assim concebido como *"... um bem jurídico, criado por um fato capaz de produzi-lo, segundo as prescrições da lei então vigente, e que, de acordo com os preceitos da mesma lei, entrou para o patrimônio do titular. Achem-se no patrimônio os direitos que podem ser exercidos, como, ainda, os dependentes de prazo ou condição preestabelecida, não alterável ao arbítrio de outrem. Trata-se aqui de termo e de condição suspensivos, que retardam o exercício do direito. ... omissis... A condição suspensiva torna o direito apenas esperado, mas ainda não realizado"*.⁽⁶⁾

Ainda sobre o conceito do direito adquirido, oportuna a lição do Professor J. M. Carvalho Santos: *"Referindo-se o Código ao exercício do direi-*

(5) "Direito Sindical", Saraiva, pág. 347.

(6) Clóvis Bevilacqua. "Código Civil dos Estados Unidos do Brasil Comentado", 1ª vol. I, pág. 94, 1916, Ed. Francisco Alves, Rio de Janeiro.

to por parte do titular, pressupõe necessariamente que já se tenham verificado as condições essenciais à existência de tal direito, entendendo-se por condições essenciais as que são determinadas por lei e sem as quais não é possível existir o direito, em concreto. Razão, portanto, teve o doutor Epitácio Pessoa, quando disse nessa síntese perfeita: para que se tenha direito a alguma coisa, a primeira coisa é, realmente, que esta coisa exista. Enquanto isto não ocorre, ter-se-á, quando muito, uma expectativa. De sorte que, uma só condição daquelas essenciais que se não tenha realizado, já se não poderá falar em direito adquirido. Há apenas mera expectativa de direito, que, para se transformar em verdadeiro direito adquirido, está ainda dependente da verificação de acontecimentos posteriores. O direito adquirido já se integrou no passado, enquanto a mera expectativa depende de acontecimentos futuros para converter-se em verdadeiro direito".⁽⁷⁾

No caso em debate, a mera celebração coletiva, traduzindo alteração contratual benéfica ao hipossuficiente, corporifica o direito adquirido dos empregados submetidos ao respectivo âmbito de eficácia. Nas palavras do Professor *Amauri Mascaro Nascimento*, o fundamento de eficácia das normas oriundas de normas coletivas com vigência exaurida repousa no próprio vínculo individual de trabalho, por expressa dicção legal (CLT, art. 468).

Nesse sentido, ainda que a vigência da norma coletiva fique limitada ao período pactuado, os empregados cujos contratos estiveram submetidos ao raio de sua eficácia não poderão ser alterados, sem clara ofensa ao instituto do direito adquirido.

Mostra-se, pois, com todas as *venias* cabíveis, equivocada o raciocínio de que a vigência previamente definida dos pactos coletivos seria suficiente para elidir o direito às vantagens neles previstas, uma vez alcançado o termo ajustado.

Dois devem ser os planos de análise: o do contrato individual de trabalho e o dos entes coletivos.

No campo individual, como antes pontuado, a regra do art. 468 da CLT supre qualquer dúvida interpretativa, pondo ao largo a tese de exceção ao princípio da inalterabilidade contratual em prejuízo do prestador. Cessada a vigência da norma coletiva, evidente que apenas os contratos celebrados após esse evento não poderão ser alcançados por suas prescrições.

A delimitação do prazo de vigência apenas se justifica pela permanente necessidade de revisão e acomodação das condições de trabalho, fruto do dinamismo da economia, não podendo servir de pretexto para que as conquistas obtidas fiquem submetidas à revogação automática, pelo simples exaurimento da vigência dos instrumentos coletivos, com afronta aos princípios do Direito do Trabalho e ao disposto nos arts. 468/CLT e 6º, § 2º, da LICC.

Ressalto, ainda, que a interpretação e a aplicação das normas jurídicas devem buscar sempre a melhor realização dos fins sociais tutelados e as exigências do bem comum (LICC, art. 5º).

(7) "Código Civil Brasileiro Interpretado", 1º vol., págs. 40/41, 1942, Ed. Freitas Bastos, Rio de Janeiro.

Apesar da celeuma instalada na doutrina e jurisprudência, a Lei n. 8542/92, consagrando o entendimento sustentado no presente ensaio, assim dispôs:

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

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

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

Apesar das múltiplas virtudes dessa prescrição legal, o Sr. Presidente da República editou a Medida Provisória n. 1.620-38, em 12.6.98, revogando-a, mas a *Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais — CONTTMAF*, com supedâneo no art. 103, IX, da CF/88, propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade perante a Excelsa Corte, distribuída ao Ministro *Marco Aurélio* (n. 1849-0), magistrado que, em despacho monocrático, lavrado em 16.6.98, concedeu a liminar pretendida, preservando a eficácia dos preceitos da Lei n. 8.541/92.⁽⁸⁾

Retornando a julgamento na sessão do dia 19.8.98, o Ministro *Nelson Jobim* requereu vista regimental, apenas restituindo os autos na ses-

(8) *“A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais ajuizou ação direta de inconstitucionalidade objetivando fulminar o artigo 19 da Medida Provisória n. 1.620-38, de 10 de junho de 1998, no que implicou a revogação dos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992. (...) Aponta-se que os preceitos da Lei n. 8.542/92 fizeram-se ao mundo jurídico em harmonia com incisos do artigo 7º e com o § 2º do artigo 114 da Carta Política da República e que a revogação em tela, importou, a contrário senso, na transgressão ao teor das destas normas constitucionais. Discorre-se a respeito, inclusive tendo em conta os trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte que desaguarão na aprovação da atual Lei Básica. Pleiteia-se liminar que resulte na suspensão de eficácia do artigo 19 da Medida Provisória n. 1.620/96, mais especificamente no tocante à revogação dos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei n. 8.542/92. À folha 30, despachei, saneando o processo, isto considerada a regra do artigo 156 do Código de Processo Civil e a necessidade de formalização da inicial. A Requerente atendeu ao que consignado em tal ato. Em primeiro lugar, saliente-se que a edição de medida provisória faz-se no campo da excepcionalidade. Leitura equidistante do art. 62 da Carta Política da República revela a necessidade de concorrerem requisitos, a saber: a relevância e a urgência do trato da matéria de forma excepcional, ou seja, pelo próprio Presidente da República e em detrimento da atuação dos representantes do povo e dos Estados, ou seja, das câmaras legislativas. Pois bem, na espécie, não estão presentes estas condições, no que modificada a lei que já se encontrava em vigor desde 1992. A par deste aspecto, tem-se, ainda, a problemática concernente às*

são do dia 1.9.99, ocasião em que entendeu o Egrégio Plenário, por unanimidade, pelo não conhecimento da referida ação direta, não sendo, até a data da conclusão deste estudo, publicado o acórdão respectivo.

5. CONCLUSÃO

A incorporação definitiva das vantagens, admitida a possibilidade de ampla negociação para efeitos futuros, forçará, inequivocamente, o amadurecimento das relações entre sindicatos, patrões e empregados, a partir do maior estímulo ao diálogo responsável, sem preconceitos e fundado no propósito maior da permanente, harmônica e salutar convivência entre os atores sociais do universo da produção.

O papel dos juízes e tribunais, nesse contexto, assume importância transcendental, em face da força e do vigor das decisões judiciais sobre o comportamento social. Afinal, como lembra *Cappelletti*, a função acomodadora da jurisprudência, projetando e adaptando a dicção legal aos valores e situações futuros, constitui “... verdade banal, embora infinita vezes negada ou ocultada, em todas as épocas e com inexaurível perseverança...”⁽⁹⁾

Que juízes e tribunais, então, sejam brindados com a exata noção da dimensão social de sua função, a tal modo contribuindo, com suas decisões, para a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

reedições. A medida provisória é instrumento precário cujo prazo de vigência não ultrapassa os trinta dias — parágrafo único do artigo 62. Com o preceito não se harmoniza o empréstimo de prazo indeterminado ao instrumento, isto à mercê de reedições sucessivas a cada período de vinte e nove dias. Nota-se, ainda, que o disposto na Lei n. 8.542/92, mais precisamente no artigo 1º, §§ 1º e 2º, dela constantes, mostrou-se em plena harmonia com o Diploma Máximo. Ora, a revogação ocorrida tem, a esta altura, o sabor de afastar do cenário jurídico-constitucional a regulamentação de normas constitucionais pelo poder competente. Assim, entendo que, na espécie, conta-se com os pressupostos indispensáveis à concessão da liminar. Deliro a liminar pleiteada, ad referendum do Plenário, suspendendo a eficácia do artigo 19 da Medida Provisória n. 1.620, de 10 de junho de 1998, no que implicou a revogação dos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei n. 8.542/92. Publique-se. Brasília, 2 de julho de 1998.”

(9) Juízes Legisladores?, Fabris Editores, 1993, “premissa”.