

DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. A REFORMA TRABALHISTA E O INSTITUTO DA ULTRA-ATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Marcos José Pereira*

1 – INTRODUÇÃO

A negociação coletiva de trabalho é um mecanismo de efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ela atua como instrumento de transação que confere condições de trabalho aplicáveis aos contratos de trabalho, como meio de criar ou ampliar direitos, além de estabelecer obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações coletivas.

No primeiro capítulo desta pesquisa, foi delineada a evolução histórica da negociação coletiva. Abordando as transformações ocorridas, nas relações de trabalho, com o advento da revolução industrial, o surgimento de legislações do Direito do Trabalho – culminando com a Consolidação das Leis Trabalhistas – e o reconhecimento de capítulo constitucional expresse na Carta de 1988. Abordaremos, ainda, a importância da negociação coletiva para as relações entre empregador e empregado, de modo a nivelar a hipossuficiência desse com o poder diretivo e o caráter coletivo daquele. A principal mudança, nessa relação, acontece com a inserção do sindicato e a obrigatoriedade de sua participação nas negociações coletivas.

Em um segundo momento, a pesquisa direciona seu estudo para a evolução do direito à ultra-atividade das normas coletivas. Desde o surgimento da Súmula nº 277 do TST (com as modificações ocorridas em seu conteúdo) até a suspensão de sua aplicabilidade pelo STF, em liminar proferida na ADPF 323/DF.

A ultra-atividade é um atributo da norma coletiva que a realoca na lógica de que a condição de trabalho mais favorável ao empregado deve permanecer

* *Servidor público do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB.*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

sempre que normas outras estabeleçam maior ou menor proteção à parte hipossuficiente da relação laboral¹.

Por fim, discorreremos sobre a reforma trabalhista, que começou como uma proposta de alteração de alguns artigos da CLT, em especial àqueles que pudessem ser objeto de negociação coletiva (o negociado prevalecendo sobre o legislado), porém se transformou em um projeto de lei que afetou sensivelmente diversos direitos sociais, suprimindo alguns – como no caso da ultra-atividade das normas coletivas – e alterando outros.

2 – O DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2.1 – Evolução histórica do instituto

A história do Direito do Trabalho está intrinsecamente ligada à história da civilização, já que as normas gerais que regem as relações trabalhistas dependem diretamente de fatos políticos e econômicos, que tendem a acarretar transformações nas práticas laborais. E são nas relações coletivas do trabalho que essas mudanças são mais fortemente sentidas.

Contudo, é com a Revolução Industrial (século XVIII) que essas transformações ganham um novo sentido, tendo em vista o surgimento das relações de emprego. Para Sergio Pinto Martins, a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego e passou a desenvolver a partir daí o Direito do Trabalho conjuntamente com o contrato de trabalho (2003, p. 35).

Com o surgimento da indústria houve modificações nas condições de trabalho, o maquinário substituiu o trabalhador, reduzindo a quantidade de mão de obra, surgindo longas e exaustivas jornadas de trabalho. O trabalho subordinado, a concentração proletária e os grandes problemas sociais foram fatores que propiciaram o surgimento de um direito que protegesse as relações do trabalho.

Com a Revolução Industrial criaram-se novos métodos de produção, abalando todo o sistema social. Dissolveram-se todas as relações sociais históricas e as novas relações foram permeadas pela insegurança.

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

1 CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. *A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35824/002_carvalho_arruda_delgado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 12 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

“A expressão questão social não havia sido formulada antes do século XIX, quando os efeitos do capitalismo e as condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade, acentuando-se um amplo empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesões, pela insuficiência competitiva em relação à indústria que florescia. (...) A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis de classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.”²

Nesse período, as relações de trabalho eram disciplinadas pelo Direito Civil, sendo o contrato de trabalho entendido como contrato de locação de mão de obra. E somente ao final do século XIX o Direito do Trabalho começou a reger as relações contratuais trabalhistas. Nessa época, prevaleciam o individualismo jurídico e o liberalismo econômico. O desequilíbrio das forças entre operário e empregador e a consequente exploração do trabalho humano levaram a constituição de associações e a utilização da greve como meios de destruição do modelo individualista dos Códigos Civis.

Num momento inicial, as associações de trabalhadores tinham uma feição de ajuda recíproca, elas eram classificadas como sociedades de seguros mútuos e toleradas pelas autoridades. Surgiram, em momento posterior, as sociedades de resistência ocultas, a exemplo dos alfaiates, e instalaram a imprensa da classe trabalhadora, atacando, inclusive, o surgimento das novas máquinas, contestando o que era chamado de progresso tecnológico, mas com excessiva exploração do trabalhador³.

Historicamente, as pressões e mobilizações dos trabalhadores organizados se davam de maneira desigual nas relações entre as partes, de um lado o empregador, que detinha o poder sobre os trabalhadores, e de outro o empregado, sujeito hipossuficiente da relação trabalhista. Isso se dava pela aplicação do Código Civil que tratava as partes de maneira igual, sem levar em consideração, e ocultando, o caráter coletivo exercido pelo empregador⁴.

Nesse contexto, os trabalhadores começaram a agir coletivamente, se contrapondo ao poder do empregador⁵. Para Amauri Mascaro, os abusos cometidos constituíram uma frente de exposição dos problemas trabalhistas,

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 2004. p. 9.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 1999. p. 35.

4 *Idem*. p. 41.

5 *Idem, ibidem*.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

propiciando o desenvolvimento das associações dos trabalhadores destinadas a fazer reivindicações em benefício do empregado, parte mais frágil da relação trabalhista⁶.

No início do século XX, surgiram as primeiras normatizações a respeito do direito coletivo do trabalho, referentes ao sindicalismo (Decreto nº 979/1903 e Decreto Legislativo nº 1.637/1907). Já em 1930, na Era Vargas, houve maior intervenção estatal nas relações do trabalho, culminando em uma nova reestruturação da ordem jurídica, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a instituição da carteira profissional e a normatização da jornada de trabalho (MARTINS, 2003, p. 62-63).

Entre 1931 e 1934, surgiram normas jurídicas para uma base sindical autônoma e para a reestruturação de sindicatos, federações e confederações (Decretos ns. 19.770/1931 e 24.694/1934), elevando a temática ao nível constitucional, com a sua previsão na Constituição de 1934, sendo que a partir de 1937, a organização sindical moldou-se ao modelo corporativista, com a intervenção direta do Estado. Nesse período, a estrutura estatal tinha poder punitivo sobre as instituições coletivas, restringia o direito a greves e combatiam as pressões dos trabalhadores. Em 1941, foi constituída, oficialmente, a Justiça do Trabalho, compostas das Juntas, Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho, que em 1946 passaram a integrar o Poder Judiciário como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (MARTINS, 2003, p. 72-75).

Mas foi no ano de 1943 que o Direito do Trabalho passou a ter um compêndio de leis para reger suas várias vertentes e controvérsias. Surgiu, nesse momento, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943), que não se caracterizou como uma simples compilação das leis existentes, mas trouxe diversas inovações⁷ e regras que passaram a regular as relações individuais e coletivas do trabalho.

Após o surgimento da CLT, outras conquistas foram obtidas pelos trabalhadores no âmbito do direito coletivo. Dentre as mais relevantes, observou-se a Lei nº 4.330/64⁸ modificada pela Lei nº 7.783/89, a chamada lei de greve, que assegurou aos trabalhadores a possibilidade de decidir sobre a oportunidade

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 09.

7 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 2003. p. 76.

8 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4330.htm>. Acesso em: 4 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de exercer o direito de greve e sobre os interesses que possam por meio dele defender⁹.

Contudo, a Constituição Federal de 1988 apresentou modificações importantes sobre a organização e a autonomia de administração sindical, não havendo mais a interferência estatal, levando-se a uma tendência da transferência das regulamentações dos normativos oficiais para as negociações coletivas, preservando-se todos os direitos adquiridos pelos trabalhadores¹⁰.

A Constituição de 1988 estabelece em seu art. 8º que é livre a associação sindical, observando que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, assegurando-se, sempre, nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, nos termos do art. 11 do texto constitucional¹¹.

2.2 – A importância da negociação coletiva de trabalho

No Direito do Trabalho brasileiro, a negociação coletiva é um instrumento de argumentação lógica do entendimento entre os atores representantes do capital e da mão de obra¹².

A sua relevância é primordial para o equilíbrio das relações trabalhistas, porquanto é através desse processo que os agentes produtivos dialogam e buscam, não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também às resoluções das desavenças e às soluções dos conflitos coletivos de interesse. A negociação coletiva é considerada por muitos como a base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura desse direito¹³.

É tamanha a relevância da negociação coletiva de trabalho, que, no ano de 1981, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 154, consagrando preceitos gerais a seu respeito¹⁴.

Tal Convenção prevê que a negociação coletiva deve se aplicar a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e empregada a todas as formas

9 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 4 jul. 2017.

10 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. p. 76.

11 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 4 jul. 2017.

12 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2007. p. 147.

13 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 2007. p. 1.229.

14 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 8 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de organização, em qualquer nível sindical, seja no âmbito profissional ou empresarial¹⁵.

A Convenção nº 154 da OIT define a negociação coletiva como sendo as tratativas entre um empregador ou grupo de empresas e uma ou várias organizações de trabalhadores, com a finalidade de se instituir condições de trabalho e emprego e de regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou regular as relações entre os empregadores, ou as suas organizações, e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma vez, conforme disposto no art. 2º da citada convenção¹⁶. Nesse contexto, percebe-se que a negociação coletiva, muito embora possa ser conduzida no âmbito de uma única empresa, deve ser assumida por entidades profissionais organizadas (sindicatos).

O art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, relata o papel obrigatório do sindicato nas negociações coletivas de trabalho¹⁷. Por isso, a atuação sindical no exercício da negociação coletiva possui inúmeras finalidades, dentre elas a sua transformação em diploma normativo, que vai reger as relações individuais de trabalho (Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e Acordo Coletivo de Trabalho – ACT). Portanto, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são o fruto de uma negociação coletiva bem resolvida¹⁸.

Com o advento da Constituição da República de 1988, a tutela coletiva foi relacionada ao tratamento que a legislação infraconstitucional conferiu à convenção e ao acordo coletivo de trabalho. Evidência disto está na baixa importância que a Consolidação das Leis Trabalhistas concede à negociação coletiva, constando em seus artigos o disciplinamento apenas dos acordos e convenções coletivas. O processo inicial de diálogo entre as partes era visto como uma mera fase preliminar do instrumento positivado chamado de contrato coletivo de trabalho¹⁹.

Diferentemente do texto celetista, as disposições constantes no art. 7º, XXVI, da Constituição de 1988, consagraram o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, elevando a negociação coletiva a um patamar

15 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 8 jul. 2017.

16 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 8 jul. 2017.

17 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 jul. 2017.

18 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. p. 148.

19 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, J. Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 2005. p. 1.190-1.191. v. 2.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

superior²⁰, demonstrando que a opção legislativa foi a de se valorizar a essência do surgimento dos contratos coletivos. A negociação não é apenas uma fase preliminar da convenção ou do acordo coletivo, ela é o cerne. Já os instrumentos normativos pactuados são a forma de exteriorização dessa negociação coletiva.

A enunciação constitucional ultrapassa a forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento pelo Estado do poder inerente às pessoas e aos grupos por ela organizados de se autoconduzirem, de decidirem entre si sobre as condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos, de solverem suas desinteligências fora do Estado, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, caso inexista violação à norma de ordem pública estatal²¹.

A contratação coletiva de trabalho, portanto, deve ser vista atualmente como procedimento de uma negociação que compreende um serviço público de bastante relevância²². A relevância da negociação coletiva, para o ordenamento jurídico trabalhista, estabelece que o processo de compreensão entre as partes deve respeitar diversas regras previamente estabelecidas entre as partes, que são livres para procederem como seja melhor para os seus interesses. Trata-se de um sistema que rege a atuação das partes de maneira livre ou regulamentada²³.

Os preceitos, nas negociações coletivas de trabalho, devem ser observados pelas partes desde o momento em que a negociação se inicia²⁴. O fato de não existir regramento próprio anteriormente determinado no ordenamento jurídico para regulamentar o procedimento dos acordantes ou convenientes e de os limites da negociação coletiva de trabalho não expressarem a significância da falta de balizas a serem observadas em meio ao processo negocial, faz com que tal negociação seja delimitada de acordo com os princípios existentes previamente em nosso arcabouço legal, os quais circunscrevem, de maneira geral, a normatização do processo como um todo²⁵.

Dessa forma, a negociação coletiva deve submeter-se a comandos, de modo definido e de regras fundamentais que disciplinem sua prática efetiva²⁶,

20 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 jul. 2017.

21 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, J. Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Op. cit.* p. 1.190-1.191.

22 CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 2001. p. 450.

23 *Idem.* p. 149.

24 *Idem, ibidem.*

25 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. 2007. p. 766.

26 *Idem, ibidem.*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

para que se possa alcançar um regramento específico para o tema²⁷. E é com o objetivo de se procurar por essas verdades que encontramos determinadas condições básicas para o estabelecimento das regras do funcionamento da negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho²⁸.

Passaremos a análise da negociação coletiva como um direito fundamental do trabalhador, de modo que haja um alto nível de estabilização e de segurança jurídica nas relações de trabalho.

2.3 – O direito fundamental à negociação coletiva

O fenômeno da negociação coletiva, como idealizador de movimentos importantes, é, sem dúvida, uma forma de pacificação social e contribui para o fim de diversos conflitos trabalhistas, além de sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações laborais entre empregados e empregadores, adaptando uma realidade em constante mutação com diversos regramentos estabilizadores da atividade produtiva.

A política de valorizar a negociação coletiva se faz necessária para dimensionar o significado de uma resposta, não autoritária e nem burocrática, descentralizada e fundada sobre o diálogo social dentro de um direito coletivo do trabalho²⁹.

Discute-se a efetividade da natureza jurídica da autonomia privada coletiva, considerando a autonomia privada e não o poder estatal delegado, mas um poder originário, reconhecido por seus efeitos jurídicos³⁰. Concede-se, assim, a certos grupos sociais coletivamente organizados a faculdade de emitirem, por intermédio de um processo coletivo, *normas que simultaneamente constituem fórmulas de equilíbrio entre interesses e padrões de conduta para os membros dos mesmos grupos nas suas relações individuais, isto é, limitações à autonomia privada*³¹.

A autonomia coletiva, como um poder delegado, é um poder genuíno que gera normas jurídicas, não sendo mera faculdade de agir³². A autonomia coletiva relaciona-se com a efetivação da democracia, por intermédio da reflexão coletiva, liberdade e atuação pelos interlocutores representativos, para

27 BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. p. 34.

28 *Idem, ibidem*.

29 GOMES, Orlando. *Ensaios de direito civil e de direito do trabalho*. 1986. p. 188.

30 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2007. p. 140.

31 FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho*. 1994. p. 32.

32 MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 1993. p. 14.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

mobilização e concretização de melhores condições de trabalho³³. A negociação coletiva apresenta como justificativa a possibilidade de rapidez e eficiência, para a melhoria das condições de trabalho, resolvendo-se eventuais conflitos pelos próprios interlocutores sociais (sindicatos), como verdadeiros entes coletivos, para equilíbrio das relações entre o poder empresarial e a fragilidade dos empregados³⁴.

Para Mauricio Godinho Delgado, a experiência capitalista dos países desenvolvidos aponta como funções do Direito do Trabalho (englobando o direito sindical e o direito coletivo do trabalho): melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, ao lado de seu papel civilizatório e democrático³⁵.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, ao tratar da negociação coletiva, esclarece que, nos termos da declaração de princípios sobre as empresas multinacionais e as políticas sociais, os incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro não deveriam incluir qualquer limitação à liberdade sindical dos trabalhadores, nem ao direito de sindicalização ou de negociação coletiva³⁶.

As mudanças no mundo capitalista, ao final da II Guerra Mundial, geraram uma nova elaboração doutrinária do contrato de trabalho, expansão e fortalecimento da esfera da autonomia coletiva e nova configuração da empresa³⁷. Essa reelaboração doutrinária começa a dar atenção, em caráter prioritário, a figura do trabalhador (sua saúde, intimidade, liberdade individual e dignidade pessoal)³⁸. Em outras palavras, o empregado deixa de ser como um objeto, uma máquina, um custo da empresa, para ter real importância, ter personalidade e reconhecimento de direitos nas relações laborais³⁹. Nesse sentido, a autonomia coletiva, como uma fase de restauração e ampliação da autonomia privada coletiva na condução da autotutela do interesse coletivo dos trabalhadores,

33 GONÇALVES, Lilian. *Ultra-atividade das cláusulas normativas*. 2008. p. 60.

34 *Idem, ibidem*.

35 DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 2005. p. 121.

36 Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/pub/liberdade_sindical_286.pdf>. 1997. p. 175. Acesso em: 9 jul. 2017.

37 GOMES, Orlando. *Escritos menores*. 1981. p. 185.

38 *Idem, ibidem*.

39 *Idem, ibidem*.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

manifesta-se através da apropriação do poder normativo por parte dos trabalhadores assalariados⁴⁰.

De igual modo, a empresa moderna tem estrutura e função diferentes, que não compactuam com o modelo individualista, atingindo grandes proporções e significativa importância social. Dessa forma, a estabilização da empresa, no modelo atual, exige que ela possua um estatuto pessoal que assegure a integração e continuidade dos trabalhadores na empresa, que ela permita a integração do pessoal em sua gestão e que haja a participação dos empregados nos lucros obtidos pela firma⁴¹.

Todavia, o problema que envolve a nova negociação coletiva é saber quais aspectos devem ter maior relevância para assegurar benefícios mínimos aos trabalhadores. É necessário se garantir direitos fundamentais ao trabalhador assalariado, preservando o manto protetor outorgado pelos direitos humanos à esfera das relações entre particulares, diante da grande desigualdade e da injustiça que permeiam as relações de emprego⁴².

Existe, portanto, uma visão mais abstrata da liberdade e da igualdade, supervalorizando a autonomia do indivíduo e a segurança jurídica privada, preocupada com a igualdade entre as partes, ou, pelo menos, com a liberdade que estas efetivamente gozam, no contexto de uma sociedade marcada por relações assimétricas de poder e por mitigação à autonomia da vontade⁴³.

Desse modo, a negociação coletiva, como um direito fundamental do trabalhador, traz em seu escopo direitos fundamentais irrenunciáveis e indisponíveis. Tais direitos incorporam-se ao contrato individual de trabalho, gerando estabilidade e segurança jurídica aos empregados. São exemplos de direitos fundamentais: o direito à sindicalização (liberdade sindical); o direito à negociação coletiva; o direito à greve; o direito de representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa; o direito à proteção contra a dispensa injustificada; o direito ao repouso; o direito à saúde e segurança do trabalho; e o direito ao meio ambiente do trabalho saudável⁴⁴.

Logo, com vistas ao estudo da negociação coletiva, que é uma das formas de aproximar o capital e o trabalho, examinaremos, no próximo capítulo, a evolução jurisprudencial da Súmula nº 277 do TST, estabelecendo uma nova

40 *Idem, ibidem.*

41 GOMES, Orlando. *Escritos menores*. p. 189.

42 SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2008. p. 233.

43 *Idem, ibidem.*

44 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. p. 350.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

e efetiva proteção aos trabalhadores, em relação à estabilização das relações laborais e da segurança jurídica que as normas coletivas podem gerar para os empregados.

3 – EVOLUÇÃO DO DIREITO À ULTRA-ATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS: SÚMULA Nº 277 DO TST

As normas coletivas são instrumentos de negociação entre sindicatos representativos das categorias profissionais e das categorias econômicas (convenção coletiva de trabalho) ou entre sindicatos dos trabalhadores e uma ou mais empresas (acordo coletivo de trabalho), que conferem condições aplicáveis nos contratos individuais de trabalho, como forma de criar ou ampliar benefícios, além de estabelecer obrigações e deveres às partes contratantes, em verdadeiro privilégio às relações coletivas negociais.

Tais ajustes, além de acabar com os conflitos entre as partes envolvidas, firmam condições aplicáveis às relações individuais trabalhistas em caráter mais vantajoso do que o oferecido na lei, desde que essas condições supletivas não contrariem normas indisponíveis⁴⁵.

Nesse contexto, a negociação coletiva surge como um meio de pacificação de conflitos e de ampliação das condições de trabalho. Nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho⁴⁶, privilegiando, assim, a autonomia privada entre as partes nas diversas relações coletivas laborais.

Essa norma coletiva se reveste de ultra-atividade no momento em que continua com eficácia mesmo após o término de sua vigência. Se as partes envolvidas na negociação definem direitos que devem ser assegurados à relação empregatícia, o termo final de vigência da referida norma não pode extinguir a sua eficácia.

A Súmula nº 277 do TST, em sua redação original, além de não tratar do instituto da ultra-atividade, não fazia qualquer referência a acordos e convenções coletivas, mas tão somente às decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas (sentenças normativas). Eis o teor originário do referido verbete sumular de março de 1988:

45 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 2015. p. 863.

46 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

“Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.”⁷⁴⁷

Esse, porém, era o entendimento que a Corte Superior Trabalhista aplicava ao tema, embasado nas disposições constantes no art. 868, parágrafo único, da CLT, segundo o qual “o Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos”⁷⁴⁸.

Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, através da Emenda Constitucional nº 45/04, foi incluída a seguinte normatização no § 2º do art. 114 da Constituição Federal: “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”⁷⁴⁹. Dessa forma, em busca de conferir interpretação à referida norma constitucional, o Tribunal Superior do Trabalho modificou, em novembro de 2009, a Súmula de Jurisprudência Uniforme nº 277, que passou a ter a seguinte redação:

“SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.09) – Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.09. I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II – Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.92 e 28.07.95, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.01.”⁷⁵⁰

Podemos extrair duas premissas do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, ao modificar o referido enunciado: o TST concedeu aos acordos

47 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 21 jul. 2017.

48 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017.

49 *Idem, ibidem*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017.

50 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 21 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

e convenções coletivas o mesmo efeito dado anteriormente somente à sentença normativa, extraindo tal entendimento do disposto no art. 613, IV, da CLT⁵¹, e o entendimento jurisprudencial dado a Súmula nº 277 do TST era no sentido de que as cláusulas normativas não vigoravam além de seu expresso prazo de vigência. Como se vê, o entendimento prevalecente era de que o poder normativo da Justiça do Trabalho se restringia ao ajuizamento do dissídio coletivo, e, no caso de não se firmar novo acordo, a norma coletiva era automaticamente extinta, não se integrando ao contrato de trabalho.

Grande parte dos doutrinadores brasileiros já entendia que a jurisprudência trabalhista precisava reconhecer que o critério de aderência contratual das normas coletivas limitada por revogação, como oposição ao critério de aderência contratual limitada pelo prazo de validade, era o que melhor representava os interesses da classe operária. Esse entendimento era adotado por parte expressiva da jurisprudência trabalhista, em especial a do TST, que argumentava ser aquele critério o que melhor expressava os avanços sociais conquistados com a Carta da República de 1988. A Constituição trouxe uma nova forma de se enxergar a negociação coletiva, dando estímulos para que as partes envolvidas na negociação, sindicatos profissionais e empresariais ou empresas, se sentissem estimuladas a sempre buscar as saídas das questões controvertidas por meio da negociação coletiva e, assim, celebrar instrumentos normativos para reger suas relações. Esse novo critério estabelecia que o instrumento coletivo negociado permanecesse eficaz enquanto outro instrumento coletivo não fosse negociado, revogando tácita ou expressamente o anterior. Dessa forma, os contratos de trabalho existentes eram protegidos contra possíveis perdas e diminuições de direitos adquiridos pelos trabalhadores, garantindo-se a real efetividade ao princípio da equivalência entre as partes envolvidas na negociação coletiva, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho⁵².

Na verdade, até setembro de 2012, os dois órgãos fracionários de maior relevância na formação da jurisprudência trabalhista dissentiam quanto à ultra-atividade: enquanto a Seção de Dissídios Coletivos a admitia no âmbito das sentenças normativas⁵³, a Seção de Dissídios Individuais do TST, por suas duas subseções, decidia que as cláusulas normativas não eram ultra-ativas, não

51 Art. 613 da CLT: “As Convenções e Acordos deverão conter obrigatoriamente: (...) IV – Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017.

52 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2002. p. 174-176.

53 Precedente Normativo nº 120 da SDC: “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, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência”.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

se incorporando ao contrato de trabalho após o término da vigência da norma coletiva⁵⁴. Apenas em setembro de 2012, o TST unificou sua jurisprudência atribuindo novo entendimento a Súmula nº 277, interpretação dada por meio da Resolução 185/2012⁵⁵, consagrando o princípio da ultra-atividade às normas coletivas de trabalho, ou seja, as convenções e os acordos coletivos passaram a integrar os contratos de trabalho e permanecer vigentes até que norma coletiva posterior reduzisse ou suprimisse os direitos neles existentes.

Eis o teor do referido Verbete nº 277 do TST, que vigora atualmente:

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRA-ATIVIDADE (redação alterada 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 modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”⁵⁶

A nova redação da Súmula nº 277 do TST pacificou a jurisprudência trabalhista brasileira, de modo a prestigiar a vontade coletiva das partes com base nos valores sociais estruturantes do Direito Laboral e do Direito Coletivo Laboral, especialmente os direitos constantes na atual Constituição Federal, pois a Carta Magna de 1988 passou a enaltecer os preceitos da negociação coletiva, valorizando a necessária observância das convenções e acordos coletivos de trabalho – art. 7º, XXVI, da CF. O art. 114, § 2º, da Constituição de 1988, foi mitigado pelo novo entendimento sumular que prescreveu uma limitação ao poder normativo da Justiça do Trabalho, ao estabelecer que a sentença normativa deverá respeitar invariavelmente as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente⁵⁷.

Essa conquista social dos trabalhadores sempre foi alvo de demandas judiciais na Justiça do Trabalho e também no Supremo Tribunal Federal. Até que em julho de 2014 a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENEN – ingressou com a ADPF 323⁵⁸ questionando a interpretação conferida pela nova redação da Súmula nº 277 do TST, que, ao estabelecer que

54 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. 2016. p. 72.

55 Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao-tst-185-2012.htm>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

56 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 21 jul. 2017.

57 MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 1996. p. 45.

58 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=270646&caixaBusca=N>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho, mesmo após expirada sua vigência, contrariou os preceitos constitucionais da separação dos Poderes da República (art. 2º da CF) e o princípio da legalidade (art. 5º da CF).

A Confenem argumentou que a alteração jurisprudencial efetuada pelo TST, conferindo ultra-atividade às normas coletivas, desprezou a análise de que o debate relativo aos efeitos jurídicos das cláusulas coletivas no tempo sempre esteve localizado no plano infraconstitucional, de acordo com o que dispõe a Lei nº 8.452/92, que tratou do tema, mas foi revogada. Alegou, ainda, que a teoria da ultra-atividade das normas coletivas sempre esteve condicionada à existência de lei, não podendo ser retirada diretamente das disposições constitucionais⁵⁹.

Analisando o pedido de liminar, o Ministro Gilmar Mendes concedeu o pleito da Confederação e determinou *ad referendum* do Pleno:

“A suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultra-atividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas.” (STF, ADPF-MC 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, decisão monocrática, DJ. 14.10.2016)⁶⁰

A decisão do STF entendeu que, ao passar a determinar a vigência das cláusulas coletivas para momento posterior à eficácia do instrumento acordado, a Justiça Trabalhista, além de violar os princípios da separação dos poderes e da legalidade, também ofendeu a supremacia sempre presente nos acordos e convenções coletivas (art. 7º, XXVI, da CF)⁶¹.

Dessa forma, por força da liminar concedida na ADPF nº 323/DF e até que o STF julgue o mérito da ação, estão suspensos todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas, ficando, também, suspensa a efetiva aplicabilidade da Súmula nº 277 do TST, em sua atual redação, desde a decisão cautelar até o julgamento definitivo pelo plenário do STF da ADPF 323/2014.

Recentemente, o Congresso Nacional aprovou o Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 38/2017, sancionado pelo Presidente da República, e

59 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=323&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

60 *Idem, ibidem*.

61 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=270646&caixaBusca=N>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

que se encontra em *vacatio legis*, conhecido como “Reforma Trabalhista”, que modificou sensivelmente vários temas e dispositivos celetistas, entre eles o instituto da ultra-atividade das normas coletivas, que trataremos efetivamente no último capítulo desse artigo.

4 – A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA ULTRA-ATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

No final do ano de 2016, o Poder Executivo apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787/2016 (atual Lei nº 13.467/2017), que trouxe em seu escopo mudanças ao Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas – com o fito de adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho existentes.

De início, segundo Augusto César Leite de Carvalho, as mudanças sugeridas para as leis trabalhistas seriam tímidas, de modo que se justificavam reflexões sobre o tema, ou ainda que houvesse tempo para que empregados e empregadores se adaptassem às mudanças gradualmente. Entretanto, o que se viu foi uma tentativa confusa e mal disfarçada de revogar direitos historicamente conquistados e inseridos na Constituição Federal e em preceitos legais esparsos no Brasil e em diversos países que investem no desenvolvimento de um patamar civilizatório mínimo dos direitos sociais, pela atuação de sindicatos em sistema sindical pouco funcional ou pela crise de empregabilidade⁶².

Em rigor, o substituto ao PL nº 6.787/2016 (atual Lei nº 13.467/2017) aumentou, consideravelmente, a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas, invertendo seus princípios, suprimindo condições benéficas ao trabalhador, priorizando a norma menos favorável, delegando à livre autonomia da vontade as decisões que afetam a parte hipossuficiente da relação, estabelecendo a priorização do negociado sobre o legislado, valorizando a imprevisibilidade no contrato individual do trabalho e a liberdade de ajuste e excluindo regras de proteção do Direito do Trabalho.

O texto da reforma trabalhista alterou mais de cem artigos da CLT, além de ter criado nova forma precarizada de contratação: o trabalho intermitente. Entre as principais mudanças trazidas no bojo da reforma está a do art. 614, § 3º, da CLT que passou a vigorar com a seguinte redação: “não será permitido

62 CARVALHO, Augusto César Leite de. *A reforma trabalhista que estimula conflito e judicialização*. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-que-estimula-conflito-e-judicializacao>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultra-atividade”⁶³.

Havia aspectos positivos no PL nº 6.787/2016 (atual Lei nº 13.467/2017), originalmente encaminhado ao Congresso Nacional, que previa a possibilidade de os autores da negociação coletiva inserirem na norma aprovada cláusula definindo quais os direitos que continuariam vigorando após o termo final de vigência da convenção ou do acordo coletivo. Essa possibilidade não tinha o condão de impedir que a ultra-atividade prevalecesse nos casos em que a norma coletiva fosse omissa. Desse modo, consagravam-se as disposições constantes na Súmula nº 277 do TST, impedindo que o empregador, ao se recusar a participar da negociação coletiva de trabalho, obtivesse a revogação de todos os direitos previstos na norma ajustada anteriormente, como também se evitava que a ultra-atividade, por si só, engessasse a livre autonomia das partes nas negociações coletivas.

No final, a reforma vedou expressamente o princípio da ultra-atividade das normas coletivas, com o argumento de que tal instituto obstava a negociação coletiva, tendo em vista que a principal reivindicação dos trabalhadores sempre foi por aumentos salariais, que é uma vantagem não renovável ao final da vigência do acordo ou convenção coletiva, já que somente as cláusulas normativas e sociais têm efeito ultra-ativo. Ademais, argumentou-se, também, que a ultra-atividade desestimulava a livre autonomia das partes interessadas em ajustar novas condições de trabalho.

O relator da PL nº 6.787/2016 (atual Lei nº 13.467/2017) justificou a vedação do instituto nos seguintes termos:

“A nova redação proposta ao § 3º do art. 614 também intenta garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, uma vez que os tribunais trabalhistas têm, reiteradamente, decidido contra a lei em relação ao tema aqui proposto.

O § 3º do art. 614 da CLT, em sua redação vigente, determina que os instrumentos de negociação coletiva não poderão ter prazo de vigência superior a dois anos. No entanto o TST decidiu por súmula que as cláusulas negociadas entre as partes se incorporam ao contrato individual de trabalho mesmo após o fim do prazo estipulado no acordo coletivo ou na convenção coletiva, vigorando até que novo instrumento seja celebrado. É o que se chama princípio da ultra-atividade da norma.

63 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 4 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O STF, provocado, decidiu pela suspensão liminar de todos os processos, bem como dos efeitos, de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultra-atividade de normas coletivas de trabalho.

O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto expresso de lei, não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo.

Assim, a nova redação propõe a manutenção do prazo de validade máximo de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultra-atividade.⁷⁶⁴

Nesse sentido, entendeu a maioria do Congresso Nacional que não pode o Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da Súmula nº 277, dar efeito ultra-ativo à norma coletiva, tendo em vista a limitação da validade das normas a, no máximo, dois anos. O Poder Legislativo Federal considerou, assim, positiva a modificação do § 3º do art. 614 da CLT.

A verdade é que nosso legislativo federal, ao sopesar entre defender o trabalhador e os direitos sociais conquistados por eles à custa de muita luta e suor ou proteger toda a estrutura empresarial arquitetada para obter riqueza e lucro em detrimento de perda de direitos, escolheu a segunda opção, com a justificativa de alavancar o crescimento econômico e a criação de empregos no País. Essa sanha constante e precarizante das instituições contra os direitos dos trabalhadores não irá cessar com as modificações cruéis, em sua maioria, da reforma trabalhista. Quando os atores econômicos perceberem que, ao prejudicar os trabalhadores com a aprovação da reforma, não obtiveram os resultados esperados, o que é muito provável que aconteça, voltarão os seus esforços para novas investidas contra os direitos que, a duras penas, os trabalhadores conquistaram.

Em síntese, em relação às conquistas anteriores das diversas categorias profissionais, teremos uma quantidade significativa de perdas, e não apenas pela

64 Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 4 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

incapacidade de reafirmar tais conquistas nas suas novas negociações, mas pela condição de quem, do lado empresarial, não precisará, para cortar determinados custos, negociar, mas somente aguardar o término do prazo da norma coletiva.

Nem se alegue que a Justiça do Trabalho, ao estabelecer a Súmula nº 277, rompeu os limites de sua competência e invadiu a seara legislativa, pois o que o TST fez foi cumprir norma de previsão no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, que assim dispõe:

“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.”⁶⁵

Como visto, a própria Carta Constitucional privilegia a negociação coletiva, entretanto, fixa que deverão ser respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e aquelas convencionadas anteriormente. Nota-se, desse modo, que o Direito do Trabalho se desenvolve com a promoção do equilíbrio das relações de emprego, que são naturalmente assimétricas. Daí a importância da presença de normas jurídicas, como a prevista na Súmula nº 277 do TST, para garantir as conquistas dos trabalhadores nas negociações coletivas com seus padrões⁶⁶.

5 – CONCLUSÃO

O fenômeno da negociação coletiva de trabalho, como direito fundamental, atua, sem dúvida, como um realizador de pacificação social, pois contribui para o fim do conflito, além de possuir uma capacidade criadora de normas jurídicas, para regular as relações entre empregados e empresas, adaptando uma realidade, em constante mutação, com os regramentos estabilizadores da atividade produtiva. A negociação coletiva significa uma resposta, não autoritária nem burocrática, mas descentralizada e fundada sobre o diálogo social⁶⁷.

Dessa forma, é por meio da negociação coletiva que os agentes firmam normas coletivas que vigorarão enquanto outra norma não a modifique ou a

65 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 4 ago. 2017.

66 CARVALHO, Augusto César Leite de; CORRÊA, Lelio Bentes; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. *A caminho de um novo e desnecessário direito do trabalho – A triste sina de Sísifo*. Disponível em: <<http://jota.info/caminho-de-um-novo-e-desnecessario-direito-trabalho-triste-sina-de-sisifo>>. Acesso em: 4 ago. 2017.

67 GOMES, Orlando. *Ensaios de direito civil e de direito do trabalho*. p. 188.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

elimine. Esses preceitos, conforme estabelece a Súmula nº 277 do TST, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante nova negociação coletiva de trabalho.

A redação da Súmula nº 277 do TST não institui novos direitos ou benefícios. Permite, ao contrário, que as regras coletivas se desenvolvam sobre pontos relevantes dos direitos não regidos pela norma coletiva de trabalho precedente, salvo se há a intenção de modificá-los ou suprimi-los⁶⁸.

Nesse contexto, a ultra-atividade da norma coletiva de trabalho é, sobretudo, regra de civilidade, tendo em vista a substituição da possibilidade de o empregador escolher entre recusar-se ou não à negociação com o objetivo de desonerar-se de obrigações trabalhistas, pelo processo de negociação coletiva⁶⁹.

Por isso, tanto a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, que suspendeu a eficácia da Súmula nº 277 do TST, prevalecendo, atualmente, o entendimento de que as disposições negociadas por convenções ou acordos coletivos de trabalho não integram o contrato de trabalho, possuindo prazo de vigência a ser respeitado pelas partes contratantes, como a Reforma Trabalhista, que, em um primeiro momento limitava o direito, mas posteriormente o suprimiu, não ofendem, apenas, um direito social conquistado pelos trabalhadores, mas também uma regra de conduta nas relações contratuais de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *A reforma trabalhista que estimula conflito e judicialização*. Opinião. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/a-reforma-trabalhista-que-estimula-conflito-e-judicializacao>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2016.

_____; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. *A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35824/002_carvalho_arruda_delgado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 12 ago. 2017.

_____; CORRÊA, Lelio Bentes; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. *A caminho de um novo e desnecessário direito do trabalho – A triste sina de Sísifo*. Disponível em: <<http://jota>>.

68 CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. *A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35824/002_carvalho_arruda_delgado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 12 ago. 2017.

69 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. p. 88.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

info/caminho-de-um-novo-e-desnecessario-direito-trabalho-triste-sina-de-sisifo>. Acesso em: 4 ago. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. Niterói: Impetus, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994.

GOMES, Orlando. *Ensaio de direito civil e de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: AIDE, 1986.

_____. *Escritos menores*. São Paulo: Saraiva, 1981.

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

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2007.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, J. Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2.

Pesquisa eletrônica, leis e documentos

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>>. Acesso em: 4 jul. 2017.

_____. *Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 8 jul. 2017.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 4 ago. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

_____. *Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4330.htm>. Acesso em: 4 jul. 2017.

_____. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 4 jul. 2017.

_____. *Liberdade sindical*: recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, verbete 801, 1997, p. 175. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/pub/liberdade_sindical_286.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2017.

_____. *Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 4 ago. 2017.

_____. *Resolução nº 185, de 14 de setembro de 2012*. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao-tst-185-2012.htm>>. Acesso em: 22 jul. 2017.

STF. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 323/2014*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=323&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 25 jul. 2017

_____. *Notícias STF. ADPF 323/2014*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/ver-NoticiaDetalhe.asp?idConteudo=270646&caixaBusca=N>>. Acesso em: 25 jul. 2017

TST. *Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 21 jul. 2017.