

A NOVA VELHA QUESTÃO DA ULTRA-ATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS E A SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Roberto Freitas Pessoa*
Rodolfo Pamplona Filho**

1 – INTRODUÇÃO

Um dos temas que mais frequentemente verificamos divergência entre a jurisprudência consolidada e o que se propugna na doutrina especializada é a velha questão da ultra-atividade das normas coletivas.

Denomina-se a questão de “velha” não por estar superada, mas sim por ser objeto de reflexão há muitos anos na dogmática jurídica trabalhista nacional e estrangeira.

E esta “velha questão” ganhou nova roupagem e, no nosso entender, nova solução com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004.

É o enfrentamento desta “nova velha questão” o objetivo deste artigo.

Vamos a ela!

2 – ULTRA-ATIVIDADE OU ULTRATIVIDADE? EVITANDO UMA CRÍTICA DESNECESSÁRIA...

Antes de enfrentarmos a questão propriamente dita, uma dúvida terminológica nos assalta: ultra-atividade ou ultratividade?

* *Desembargador Ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região convocado para o Tribunal Superior do Trabalho; membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho e do Instituto dos Advogados da Bahia.*

** *Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região); professor Titular de Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador (UNIFACS); professor adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA); Professor da Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da UFBA; coordenador do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho do JusPodivm/BA; mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia de Letras Jurídicas da Bahia.*

A pergunta aqui é lançada apenas para explicitar que ambas as formas devem ser aceitas no uso pragmático dos Tribunais.

Com efeito, em que pese o fato de que nenhuma das duas expressões esteja dicionarizada expressamente¹, ambas estão consagradas pelo uso, não somente na área trabalhista, mas, também, na área civil^{stricto sensu} e criminal.

No nosso entender, porém, a expressão ultra-atividade parece ser mais adequada, com a explicitação do prefixo “ultra”, para a demonstração de se tratar de uma hipótese de produção de efeitos além do originalmente previsto.

Destaca-se, inclusive, que, segundo os lexicólogos, separam-se por hífen os prefixos antes das palavras seguidas de vogal e das letras “h”, “r” e “s”, como, por exemplo, “auto-ônibus”, “ultra-sensível” e, justamente, o termo “ultra-atividade”².

Na jurisprudência regional, inclusive, encontramos referência expressa ao termo, destacando-se, no particular, o Enunciado da Súmula nº 2 do TRT da 5ª Região, que estabelece:

“Súmula nº 2. Ultratividade de Normas Coletivas.

As cláusulas normativas, ou seja, aquelas relativas às condições de trabalho, constantes dos instrumentos decorrentes da autocomposição (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho), gozam do efeito ultra-ativo, em face do quanto dispõe o art. 14, § 2º, da Constituição Federal de 1988, incorporando-se aos contratos individuais de trabalho, até que venham a ser modificadas ou excluídas por outro instrumento da mesma natureza.” (Resolução Administrativa nº 19/2002 – Publicada no Diário Oficial do TRT da 5ª R., edições de 03, 04 e 05.06.2002)

Aqui, temos uma prova inequívoca da utilização das duas formas possíveis do vocábulo (ultratividade e ultra-ativo), além de uma previsão jurisprudencial consolidada da sua aceitação.

Mas, ainda que em breves palavras, em que consiste esse instituto?

É o que enfrentaremos no próximo tópico!

1 Consulte-se, a título exemplificativo: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986; HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

2 Sobre o tema, confirmam-se os ensinamentos da Professora Maria de Lurdes Siqueira, mestra em Língua Portuguesa, publicados no *Jornal A Tarde*, de maio de 2004.

3 – EM QUE CONSISTE A ULTRA-ATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS TRABALHISTAS?

A ideia básica da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos até que outra posterior determine sua cessação.

Para alguns, pode soar como uma ideia aparentemente revolucionária, uma vez que a concepção natural de uma norma temporária é o esgotamento de seus efeitos nas situações consolidadas durante sua vigência.

Todavia, a questão é muito mais profunda do que se possa imaginar.

De fato, o processo de negociação coletiva importa sempre avanços e concessões, em que cada conquista consolida um posicionamento e uma garantia da categoria.

Será razoável que, a cada negociação coletiva, se tenha que “reinventar a roda”, com a negociação partindo do zero, de cada ponto que a categoria tradicionalmente já tinha se diferenciado em relação aos demais trabalhadores?

Lança-se esta pergunta para se responder *a posteriori*...

Isto porque, em que pese a já demonstrada existência de divergência jurisprudencial (vide a já citada Súmula nº 2 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região), o fato é que a jurisprudência consolidada no Tribunal Superior do Trabalho, embora reconheça a existência do instituto, rechaça a sua aplicação atual.

4 – A SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Estabelece a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho:

“Súmula nº 277. Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno, em 16.11.2009 – Resolução nº 161/2009, DJe divulgado em 23, 24 e 25.11.2009)

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 23.12.1992 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.”

Trata-se da vigente redação do referido extrato da jurisprudência consolidada, explicitando o que a redação original (“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”), editada pela Resolução nº 10/1988 (DJ 01, 02 e 03.03.1988), não podia dispor, em função da Lei nº 8.542 lhe ser posterior, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a possibilidade jurídica de incorporação das cláusulas normativas ao contrato de trabalho, mas a limitou ao período de 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.

Isso porque, efetivamente, no campo do direito positivo infraconstitucional, o art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.542/1992 consagrou, de forma expressa, o princípio ultra-ativo.

Confira-se a redação do mencionado dispositivo:

“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 fixadas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observadas, dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa.” (grifos nossos)

Esse dispositivo teve sua vigência revigorada, em um fenômeno muito semelhante à repristinação (não se reconhece como tal, pela sua vedação pelo artigo da Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro), pela Lei nº 8.880/1994 (Plano de Estabilidade Econômica, denominado Plano Real), cujo art. 26 assim preceituou:

“Art. 26. Após a conversão dos salários para URV, de conformidade com os arts. 19 e 27 desta lei, continuam asseguradas a livre

negociação e a negociação coletiva dos salários, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542, de 1992.”

Vale destacar que o sobredito dispositivo foi evidente preparatório para uma nova concepção daquilo que se convencionou chamar de Contrato Coletivo de Trabalho³, tendo sobrevivido incólume até a 37ª edição da Medida Provisória, convertida na Lei nº 10.192/2001, editada em complementação ao referido Plano de Estabilização.

Contudo, se a explicitação referente ao período em que a norma infraconstitucional reconheceu expressamente a ultra-atividade foi de bom tom, a extensão da restrição à eficácia pós-vigência das normas coletivas autônomas parece estar fora da vontade do legislador constituinte derivado.

É o que se pretende provar no próximo tópico.

5 – O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004

A Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004, modificou substancialmente as regras básicas de competência da Justiça do Trabalho.

Com efeito, destrinchou o prolixo *caput* do art. 114, “enxugando-o” e deixando para nove incisos a tarefa de especificar qual é a nova competência trabalhista.

É claro que, até mesmo pelo número e extensão dos incisos, não se pode negar que a atuação da Justiça do Trabalho foi visivelmente ampliada.

Lembremos como ficou a nova redação do art. 114 da Constituição Federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

3 “No Brasil, os instrumentos jurídicos geram efeitos apenas no período de vigência. O ideal é que os efeitos sejam permanentes até que um novo instrumento revogue o antigo, ou a demonstração de onerosidade seja declarada em processo de renúncia, movido pelo interessado. Esta é a tendência mais marcante nos países com experiências trabalhistas mais democráticas e perenes.” (NEØ, José Francisco Siqueira. *Trabalhadores: a modernização necessária*. Teoria e Debate nº 23, dez./jan./fev . 1994. Disponível em: <<http://www.fpabramo.org.br/conteudo/trabalhadores-modernizacao-necessaria>>. Acesso em: 10 jun. 2010)

DOCTRINA

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, *o*;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 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.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

Ora, o art. 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988 já contemplava o poder normativo da Justiça do Trabalho na sua redação original.

Naquele momento, a redação ressaltava as condições legais ou convencionais mínimas de proteção ao trabalho.

Contudo, a EC 45 deu nova conformação aos Dissídios Coletivos, enfatizando, porém, que a atuação do Poder Judiciário Trabalhista, na espécie, deverá respeitar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, *bem como as convencionadas anteriormente*” (grifos nossos).

A inserção procedida pelo reformador constituinte é de uma contundência que não pode ser desprezada.

O Poder Judicial-Normativo não pode reduzir as cláusulas de natureza econômica, estejam ou não em vigor as disposições convencionais que as contêm.

Assim, se o que for decidido pelo Poder Judiciário, no exercício do seu poder normativo, terá sempre eficácia temporal limitada, o mesmo não deve ser dito das normas pactuadas no exercício da autonomia coletiva da vontade.

E é assim porque há, efetivamente, a ultra-atividade dessas cláusulas, enquanto não sobrevier negociação coletiva que resulte em sua supressão.

A regra constitucional se concilia, no plano lógico, com o princípio da autodeterminação coletiva (art. 7º, inciso XXVI, CF/88), dado que o eventual interesse de rever conquistas obreiras motivará o empregador a iniciar a negociação coletiva de trabalho, expondo-se visceralmente a outras eventuais demandas.

Registre-se, inclusive, que há categorias profissionais e econômicas (a exemplo dos Rodoviários e Empresas de Transporte Rodoviário do Estado da Bahia) que, tradicionalmente, consagram na data-base o princípio ultra-ativo das cláusulas normativas, reduzindo ou revisando aquelas destinadas à correção salarial ou mesmo percentual de horas extras, intervalo intrajornada etc.

6 – A RAZOABILIDADE DA NECESSIDADE DE REVISÃO DA SÚMULA Nº 277

Para que o tema aqui defendido não soe simplesmente como um discurso de um voto vencido, mas sim como uma ponderada sugestão de revisão do entendimento até aqui consolidado – realizado em premissas constitucionais anteriores – parece-nos razoável demonstrar que o próprio Tribunal Superior do Trabalho tem flexibilizado esse entendimento, admitindo a ultra-atividade em casos em que a vantagem foi mantida após a extinção do convênio.

É o caso, apenas a título exemplificativo, da Orientação Jurisprudencial nº 41 da SBDI-1 – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que preceitua:

“OJ SDI-1 41. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (Inserida em 25.1.1996). Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumen-

to normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.”

E mais recentemente, a sobredita Subseção de Dissídios Individuais, em acórdão da lavra do Ministro Augusto César de Brito, firmou tese proclamando o efeito ultra-ativo de uma cláusula normativa, assecuratória de indenização na rescisão contratual, mesmo após expirado o prazo de vigência da convenção coletiva que a instituiu, citando, o eminente Relator precedentes da pré-citada Subseção, nos seguintes termos:

“RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DE VANTAGEM PREVISTA EM NORMA COLETIVA. ENERSUL. A existência de cláusula normativa criando a indenização por tempo de serviço e incorporação dessa vantagem aos contratos de trabalho em curso no período de vigência do acordo coletivo, mesmo que a rescisão contratual tenha se verificado após a vigência da norma coletiva, impõe a observância do pactuado coletivamente em razão do disposto no art. 7º, XXVI, porquanto as partes decidiram incorporar aos contratos individuais de trabalho de forma definitiva a indenização por tempo de serviço em face de dispensa sem justa causa. Recurso de embargos conhecido e provido.” (Ac. SDI-1 RR-4924900-11.2002.5.24.0900)

Além disso, diante da possibilidade do reconhecimento constitucional da pós-eficácia das normas coletivas, vale lembrar que esse posicionamento é perfeitamente constitucional com a concepção doutrinária assentada sobre o prazo de validade dos instrumentos normativos trabalhistas, como se observa no entendimento do Ministro Augusto César, pronunciado em atenção a nossa solicitação para elaboração desse trabalho.

Diz o douto Augusto César de Brito:

“O art. 114, § 2º, da CRFB, contemplava o poder normativo da Justiça do Trabalho já antes da EC 45/2004 e ressalva as condições legais ou convencionais mínimas de proteção ao trabalho. A EC 45 deu nova conformação aos dissídios coletivos, mas enfatizou que o conflito coletivo decidirá o conflito respeitando ‘as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente’. O léxico constitucional é contundente: o poder judicial-normativo não pode reduzir as cláusulas de natureza econômica, estejam ou não em vigor as convenções coletivas que as contêm. E é assim porque há a ultra-atividade dessas cláusulas enquanto não sobreviver negociação

coletiva que resulte em sua supressão. A regra constitucional se concilia, no plano lógico, com o princípio da autodeterminação coletiva (art. 7º, XXVI, CRFB), dado que o eventual interesse de rever conquistas obreiras motivará o empregador a iniciar a negociação coletiva de trabalho, expondo-se visceralmente a outras eventuais demandas. Por tais premissas, ressalvo entendimento à alusão que o item I da Súmula nº 277 do TST faz aos acordos coletivos e convenções coletivas, pois a sobrevigência do conteúdo normativo dessas fontes jurídicas é garantia constitucional.”

Com efeito, os opositores à corrente doutrinária que proclama o efeito “ultratemporal” das cláusulas estatuídas em instrumentos normativos provocam o debate, acenando para a disposição contida no § 3º do art. 614 da CLT, pois, segundo essa linha de raciocínio, o legislador fixou, por esse dispositivo, o limite de duração das normas coletivas, vedando uma transposição para os contratos de trabalho pactuados individualmente durante a sua vigência por tempo indeterminado.

Argumentam, em síntese, que, se assim não fosse, inconsistente seria a obrigação de se estipular, no instrumento normativo, a validade de, no máximo, dois anos, pois é vedado se fixar prazo superior.

Para elucidar a controvérsia, impõe-se o estudo inicial sobre a natureza jurídica das cláusulas inseridas nos instrumentos normativos, a fim de se verificar a sua identidade com o tempo de duração. A fonte doutrinária resolve a questão apontando as diferenças existentes entre as cláusulas instituídas nos respectivos instrumentos, mediante a classificação de *obrigacionais* ou *normativas*.

Nessa linha classificatória, lecionava Octávio Bueno Magano que as cláusulas *normativas* são aquelas “que correspondem ao conceito de condições de trabalho, aptas a se tornarem parte integrante de contratos individuais, conceito esse que se reflete no art. 611 da CLT”.

Tendo-as presente, pode-se afirmar que constituem condições de trabalho as cláusulas concernentes à remuneração, às horas de trabalho, aos períodos de repouso etc. Enquanto as cláusulas *obrigacionais* dos instrumentos normativos (Acordo – Convenção) são definidas como aquelas “que geram direitos e obrigações entre as partes convenientes, e dividem-se em cláusulas típicas e atípicas. As primeiras correspondem aos deveres de paz e de influência; as últimas, dizem respeito aos mecanismos de administração da convenção coletiva, como a instituição de comissão encarregada de dirimir controvérsias dela emergentes. As cláusulas atípicas podem ser instrumentais, como na

hipótese acima figurada, ou não instrumentais, quando se referem não à satisfação de interesses dos trabalhadores ou empregadores, mas aos interesses dos próprios sindicatos convenientes”⁴.

Para o professor baiano e magistrado Washington da Trindade, essa classificação se impõe como meio para se decidir sobre a ultra-atividade das cláusulas dos precitados instrumentos, nos seguintes termos:

“É preciso distinguir, todavia, entre duração de Acordo e projeção de suas normas. As obrigações para as partes signatárias e que constituem conteúdo obrigacional de acordo extinguir-se-ão com o término de sua vigência. Já as disposições que são estabelecidas para as relações individuais de trabalho e que constituem o conteúdo normativo do Acordo não desaparecem com o término da duração; projetam-se sobre os contratos de trabalho em curso, neles se inserem, passam a ser, daí por diante, normas de cada um em dois contratos individuais, neles encontrando o fundamento de sua perdurabilidade, mesmo após o termo final do Acordo Coletivo.”⁵

Este é, também, o magistério do mestre Pinho Pedreira:

“Cláusulas obrigacionais são as que criam deveres para as próprias partes (por exemplo, os sindicatos, na convenção), como as sanções por seu inadimplemento, a criação de comissões paritárias para dirimir divergências quanto à sua interpretação, as que impõem o dever de paz ou de influência junto aos membros da categoria, no sentido da observância das obrigações que lhes imponha o acordo ou a sentença, a instituição de processos de recurso e de mecanismos de conciliação e arbitragem à criação de obras sociais, como colônias de férias e creches. É indubitável que as cláusulas dessa natureza não gozam de ultra-atividade. A sua vigência cessa com a do instrumento normativo que as encerre.

Muito diferente é o que se passa com as *cláusulas normativas*, aquelas que predeterminam o conteúdo dos contratos individuais do trabalho, salvo quando estes estipulam condições mais favoráveis do que as nelas consignadas.”⁶

4 MAGANO, Otávio Bueno. *Convenção coletiva de trabalho*. Curso de Direito do Trabalho em homenagem a Mozer Victor Russomano. São Paulo: Saraiva, 1985. p. 503.

5 TRINDADE, Washington da. *O superdireito nas relações de trabalho*. Salvador: Distribuidora de Livros de Salvador, 1982. p. 87.

6 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. Salvador: Contraste, 1996. p. 134.

Do entendimento sobredito, pode-se concluir neste tópico que apenas as *cláusulas obrigacionais* perdem eficácia após o prazo de vigência estipulado na convenção diante da sua natureza contratual, enquanto as demais, de conteúdo normativo, ganham corpo reflexivo sobre os contratos individuais por força atrativa advinda da sua projeção.

E, resumindo o pensamento da corrente doutrinária favorável à incorporação, reside a lição do insigne professor Washington da Trindade:

“Há uma função receptícia do contrato individual e uma função outorgante do Acordo 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 se manterá, não necessitando mais do Acordo Coletivo para se fundamentar . É esse o efeito ultratemporal dos Acordos Coletivos, não expressos em nossas leis, mas consubstanciando uma fórmula aceita como própria do instituto.”⁷

Ao lado disso, este estudo nos obriga a uma pesquisa no Direito estrangeiro, a fim de observarmos a posição adotada pelos países mais representativos e cuja doutrina tem repercussão no Brasil.

Dentro desse contexto, encontramos países que admitem a supressão ou a redução de vantagens previstas em instrumentos anteriores, em geral acordos e convenções, por ocasião da celebração de um novo instrumento, a exemplo da Áustria, Chile, Colômbia, Espanha, França, Holanda, Itália, Polônia, Alemanha e Suíça.

Por outro lado, há países que inadmitem a modificação, salvo se mais benéfica para o trabalhador , nestes, se incluindo, a título exemplificativo, Argentina, Bélgica, México, Paraguai, Venezuela e Uruguai, dentre outros.

7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, a título de considerações finais, é possível sistematizar as seguintes conclusões:

1) A tese da ultra-atividade das normas coletivas oriundas da fonte de produção autônoma teve previsão legal específica de aplicação no 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;

7 TRINDADE, Washington da. *O superdireito nas relações de trabalho*. Salvador: Distribuidora de Livros Salvador, 1982. p. 87.

DOCTRINA

2) A Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho buscou uniformizar a interpretação sobre o tema, adotando teoria negativa da aplicabilidade ante a revogação expressa da previsão legal autorizadora;

3) Com o advento da nova redação do art. 114 da Constituição Federal, por força da Emenda Constitucional nº 45/2004, a menção, no seu § 2º, de que devem ser “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”, traz, como novidade, a referência ao respeito às disposições mínimas convencionadas anteriormente, o que significa nova fundamentação normativa para acolhimento da tese da ultratividade das normas coletivas;

4) Considerando o fato novo, decorrente do exercício do poder constituinte derivado, é razoável reconhecer-se a necessidade de revisão da Súmula nº 277;

5) A adoção da teoria da ultra-atividade das normas coletivas, além de estimular a negociação coletiva e atuação sindical, mostra-se perfeitamente compatível com a legislação estrangeira, afinando-se o Brasil com outros sistemas normativos correlatos.

8 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRITO, Augusto César de Carvalho. Acórdão SBDI-1 nº 4924900-11.2002.5.24.0900.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. Parte Geral. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. I.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MAGANO, Otávio Bueno. *Convenção coletiva de trabalho*. Curso de Direito do Trabalho em homenagem a Mozar Victor Russomano. São Paulo: Saraiva, 1985.

NETO, José Francisco Siqueira. Trabalhadores: a modernização necessária. *Teoria e Debate*, n. 23, dez. 1993/jan.-fev. 1994. Disponível em: <[http://www .fpabramo.org.br/conteudo/trabalhadores-modernizacao-necessaria](http://www.fpabramo.org.br/conteudo/trabalhadores-modernizacao-necessaria)>. Acesso em: 10 jun. 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova competência da Justiça do Trabalho (uma contribuição para a compreensão dos limites do novo art. 114 da Constituição Federal de 1988). *Revista LTr*, São Paulo, ano 70, jan. 2006, p. 38-49; *Revista de Direito do Trabalho*, n. 121, ano 32, São Paulo, jan./mar. 2006, p. 233-258; *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, ano XIII, n. 13, São Paulo, 2005, p. 175-195.

PESSOA, Roberto. *A ultra-atividade das normas coletivas*. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Direito do Trabalho: estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1996. p. 470-481.

DOUTRINA

SILVA, Luís de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. Salvador: Contraste, 1996.

SIQUEIRA, Maria de Lourdes. Ler e escrever. *Jornal A Tarde*, Salvador, maio 2002.

TRINDADE, Washington da. *O superdireito nas relações de trabalho*. Salvador: Distribuidora de Livros de Salvador, 1982.