

AS QUESTÕES RELACIONADAS À INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO

Francisco Ferreira Jorge Neto²⁷
Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²⁸
Adriano Fracappani²⁹

1. Introdução

Ao lado das questões relacionadas à vigência das normas coletivas e seus efeitos no contrato de trabalho, a ultratividade é matéria tormentosa na doutrina e jurisprudência pátrias há vários anos.

Longe de haver um consenso entre as opiniões doutrinárias, observa-se que o próprio Tribunal Superior do Trabalho e outros tribunais vêm modificando sua posição, denotando a polêmica que existe em torno do assunto.

Nesse panorama, o presente estudo objetiva aprofundar o exame da questão, abordando o conceito de ultratividade, a natureza jurídica das normas coletivas, as teorias e críticas acerca da ultratividade das convenções coletivas, a análise da Súmula 277 e do Precedente Normativo 120, ambos do TST.

2. Conceito de ultratividade

As normas coletivas, assim como leis, possuem período de vigência determinado. Em relação à vigência no tempo, essas, muitas vezes, pela revogação³⁰, aquelas pela expressa previsão do artigo 614, § 3º³¹ ou pelo artigo 868, parágrafo único³², ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, em tese, ultrapassados esses períodos, as normas não mais produziriam efeitos.

Todavia, a questão não é tão simples.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald³³ explicam que:

(...) Na verdade, a vida social não se organiza, em suas incontáveis e inimagináveis atividades, pelo calendário legislativo. Quando uma lei é revogada, resta o problema de saber qual será o tratamento jurídico a ser dispensado aos fenômenos fáticos (relações e situações di-

²⁷ Desembargador Federal do Trabalho (TRT 2ª Região). Professor convidado no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola Paulista de Direito. Mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho pela PUC/SP. Autor de diversos livros e artigos jurídicos, entre eles, *Direito do Trabalho* (7ª ed., 2013) e *Direito Processual do Trabalho* (6ª ed., 2013), ambos pela Editora Atlas.

²⁸ Professor da Faculdade de Direito Mackenzie. Vice-Coordenador Acadêmico do Curso de Pós-Graduação em Direito Material e Processual do Trabalho Damásio de Jesus. Professor Convidado no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* PUC/PR. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP/PROLAM). Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas. Autor de diversos livros e artigos jurídicos, entre eles, *Direito do Trabalho* (7ª ed., 2013) e *Direito Processual do Trabalho* (6ª ed., 2013), ambos pela Editora Atlas.

²⁹ Bacharel em Direito. Assessor de Desembargador – TRT 2ª Região.

³⁰ “Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue” (art. 2º, *caput*, LINDB).

³¹ “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos” (art. 614, § 3º, CLT).

³² “O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos” (art. 868, parágrafo único, CLT).

³³ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil*. 10ª ed. Bahia: Juspodivm, p. 134.

versas) que se formaram no tempo de sua vigência e que continuam se desenvolvendo mesmo depois do advento da nova lei (...).

Para colaborar na solução dessas questões de direito intertemporal, há um fenômeno de direito denominado ultratividade da norma, pela qual, para o que interessa no momento, um comando normativo permanece produzindo efeitos (plano da eficácia), mesmo depois de ter sido revogado ou perdido sua vigência, por qualquer motivo. Tal situação excepciona o sistema jurídico pelo qual a regra é a perda da eficácia quando a norma não é mais vigente.

Dessa forma, no que concerne ao objetivo do estudo, a ultratividade configura-se na possibilidade da norma produzir efeitos no ordenamento jurídico, mesmo após ter perdido sua vigência.

Em relação às normas coletivas, Eduardo Arturo Vantini Hernandez³⁴ leciona que:

(...) De forma geral, têm-se ultratividade quando a eficácia de uma norma coletiva vai além do prazo de validade, quando se verifica a sobrevivência do estabelecido nas normas coletivas após a expiração de seu prazo de vigência (...).

Essa situação jurídica traz particular relevância para o estudo do Direito do Trabalho, em especial quanto às convenções e aos dissídios coletivos, criando hipóteses distintas, a depender do tipo de norma coletiva.

3. Natureza jurídica das normas coletivas e seus tipos

Antes de adentrarmos na análise acerca das teorias sobre a ultratividade das normas coletivas, há que se delinear a separação entre as espécies de cláusulas contidas em uma convenção coletiva ou em um acordo coletivo do trabalho.

Esse exame é imprescindível, à medida que cada tipo de norma será inter-relacionado de forma diversa com o fenômeno da ultratividade.

Podemos estabelecer duas modalidades distintas de classificação³⁵ das cláusulas: (a) a primeira, em cláusulas obrigatórias³⁶ ou facultativas, tomando-se, por referência, o diploma legal que disciplina os instrumentos normativos; (b) a segunda, em cláusulas normativas ou obrigacionais, as quais estão relacionadas com o próprio conteúdo do instrumento normativo.

³⁴ HERNANDEZ, Eduardo Arturo Vantini. Ultratividade das normas coletivas de trabalho: limites, alcance, posicionamentos doutrinários e jurisprudências. In: Santos, Enoque Ribeiro dos (coord.). *Direito coletivo moderno: da LACP e do CDC ao direito de negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, p.82-93.

³⁵ "A natureza jurídica da convenção coletiva determina o conteúdo das cláusulas que explicitam direitos e obrigações dos sujeitos convenentes. As doutrinas brasileira e estrangeira distinguem, com pequenas nuances na classificação, as cláusulas em obrigatórias ou facultativas, quando se toma como referência a lei que disciplina a matéria; em normativas ou regulamentares e obrigacionais quando se considera o próprio conteúdo" (OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Convenção coletiva de trabalho no direito brasileiro: setor privado*. São Paulo: LTr, p. 65).

³⁶ São cláusulas obrigatórias, de acordo com as lições de Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, as mencionadas no art. 613, incisos I a VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho: (a) designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes; (b) prazo de vigência; (c) categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; (d) condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; (e) normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos; (f) disposições sobre o processo de sua prorrogação e da revisão total ou parcial de seus dispositivos; (g) direitos e deveres dos empregados e empresas; (h) penalidades para os sindicatos convenentes, empregadores e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.

Pelo prisma doutrinário, na análise do conteúdo dos instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos de trabalho), José Augusto Rodrigues Pinto³⁷ ensina que há três grandes grupos de cláusulas como reflexo do conteúdo dos instrumentos negociados. São: normativas, obrigacionais e de garantia. As normativas são divididas em: econômicas e sociais.

Carlos Henrique da Silva Zangrando estabelece que há dois tipos de cláusulas: as normativas e as obrigacionais³⁸. Para ele, as normativas³⁹ envolvem as cláusulas: benefício individual; conclusão; solidárias; conciliação e solução interna de conflitos e instituições comuns.

Como se denota, as cláusulas normativas são as mais expressivas no ajuste normativo e estão relacionadas com os direitos e os deveres dos empregados e dos empregadores, aderindo, assim, aos contratos de trabalho, enquanto que as obrigacionais

³⁷ “Atentos à diversidade de natureza das cláusulas integrantes da Convenção Coletiva, parece-nos acertado o critério de classificação do conteúdo proposto por Alonso Garcia: 1. Cláusulas normativas, que fixam as condições genéricas e abstratas a ser observadas na celebração dos contratos individuais. 2. Cláusulas obrigacionais, que dizem respeito às obrigações recíprocas ajustadas entre as associações convenientes. 3. Cláusulas de garantia, especificamente assecuratórias da eficácia e do cumprimento do pacto, a exemplo de duração, início de vigência etc. As cláusulas normativas, por sua vez, têm sido divididas, somente para efeito de sistematização do instrumento, em econômicas, que dizem respeito às condições de trabalho diretamente relacionadas com sua retribuição (e. g., reajuste salarial, valor de hora noturna, duração da jornada) e sociais, que representam apoio social aos empregados, influyendo reflexivamente sobre a retribuição (e. g., assistência médica e odontológica, manutenção de creches etc.)” (PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 217).

³⁸ “Chamam-se obrigacionais as cláusulas que criam direitos e deveres recíprocos entre as partes convenientes. O art. 613 da CLT enumera várias cláusulas que serão de presença obrigatória nas convenções, dentre elas se encontram aquelas de natureza obrigacional, como as referentes ao prazo de vigência, aplicação de penalidades, etc. Segundo Gino Giugni, são duas as principais categorias de cláusulas obrigacionais: aquelas que impõem à associação o dever de influência e aquelas que encarregam os dois sujeitos coletivos do dever de paz sindical, ou seja, o dever de não se utilizar da ação direta durante a vigência da convenção. Octavio Bueno Magano quem melhor se manifestará sobre a questão: ‘Não aceitamos essa classificação porque caracteriza como obrigacionais certas cláusulas que já vimos serem de natureza normativa. Parece-nos que o critério mais adequado, para a identificação das cláusulas obrigacionais, é o de verificar se não se traduzem em vantagens individuais ou genericamente atribuídas aos trabalhadores, abrangidos pela convenção, limitando-se, ao contrário, a fixar direitos e obrigações, para as partes convenientes’. Como foi muito bem colocado pelo mestre paulista, as cláusulas obrigacionais não dizem respeito a vantagens individuais ou coletivas para os trabalhadores ou para os empregadores. Antes, tais cláusulas dizem respeito aos sindicatos convenientes, diretamente, como partes acordantes. Assim, se, em tese, durante a vigência de uma ‘cláusula de paz’, o sindicato profissional recorre à greve, o sindicato da categoria econômica conveniente poderá requerer a denúncia da convenção em juízo, pelo seu inadimplemento pela parte contrária. Como já dissemos, o art. 613 da CLT dispõe as cláusulas obrigatórias das convenções. Disso resulta que não haverá restrições à estipulação de quaisquer outras cláusulas pelas partes, desde que não sejam contrárias à lei, aos Princípios Gerais do Direito do Trabalho, ao Bem Comum ou atentatórias à própria natureza da convenção coletiva” (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, t. 3, p. 1.559).

³⁹ “As cláusulas normativas são de muito maior importância do que as obrigacionais, pois dizem respeito aos salários, jornada de trabalho, férias, etc., direitos que afetam a própria sobrevivência do trabalhador, traduzindo-se em mantenedores de sua sobrevivência, de uma forma ou de outra. A normatividade da convenção coletiva de trabalho traduz com perfeição a ideia de sua posição *sui generis* no panorama jurídico tradicional, revelando uma nova forma de criação de direitos subjetivos.

As cláusulas normativas ainda podem ser subdivididas em:

- normas de benefício individual – são as cláusulas disciplinadoras de salários, critérios de admissão, jornada de trabalho, férias, rescisão de contrato, indenizações, estabilidade, prestação de horas extraordinárias, trabalho noturno, trabalho em dias de repouso, prêmios, etc.;
- normas de conclusão – dizem respeito às formalidades a serem observadas na celebração dos contratos individuais de trabalho, tais como a proibição da contratação de menores para determinadas funções, imposição de readmissão de trabalhadores demitidos em virtude de greve, forma escrita para o contrato de trabalho, etc.;
- normas solidárias – beneficia o trabalhador como membro da empresa, aplicando-se a sua generalidade. São aquelas que dizem respeito a normas de medicina e segurança do trabalho;
- normas sobre a conciliação e solução interna de conflitos – dizem respeito à constituição e funcionamento de conselhos de empresa, comitês de empregados, comissão de conciliação prévia empresarial, etc.;
- normas sobre instituições comuns – são as que deferem outros benefícios, aplicáveis à comunidade dos trabalhadores, como caixas de aposentadorias e pensões, fundos de greve, bônus de férias, etc.” (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Ob. cit., p. 1558).

relacionam-se com os direitos e os deveres quanto aos sujeitos signatários do instrumento normativo.

As cláusulas obrigacionais não sofrem os efeitos da ultratividade, notadamente pelo seu conteúdo, visto que aderem ao contrato de trabalho de seu destinatário.

No que concerne às normas coletivas dotadas de conteúdo normativo, repousa celeuma na doutrina e jurisprudência, razão pela qual se passará a analisar as teorias existentes.

4. Teorias da ultratividade das normas coletivas

Sobre a ultratividade das normas coletivas, existem quatro teorias, as quais procuram analisar a aderência desses diplomas convencionais ao contrato de trabalho, a saber: (a) aderência irrestrita; (b) aderência limitada pelo prazo; (c) aderência limitada por revogação; (d) há cláusulas que se incorporam e outras que não.

Os que defendem a aderência irrestrita invocam por fundamentos: (a) aplicação extensiva do artigo 468 da CLT, de forma que o conteúdo das disposições coletivas anexar-se-ia de forma permanente ao contrato de trabalho (princípio da norma jurídica mais favorável), não podendo mais ser afastados, ainda que ulteriormente sobrevenham outras normas convencionais; (b) a figura do direito adquirido (aplicação da inteligência da Súmula 51 do TST).

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado⁴⁰,

(...) Tal vertente já foi prestigiada no Direito do país, quando não se reconhecia à negociação coletiva o poder de criar efetivas normas jurídicas. A partir da Carta de 1988 – que pioneiramente (se considerada a tradição dos 50 anos anteriores) impulsionou a negociação coletiva no Brasil, reconhecendo seu real caráter de fonte criativa de normas (e não simples cláusulas) –, a antiga posição perdeu densidade e prestígio jurídicos (...).

Possui como adeptos Michel Despax (França), Bernardo da Gama Lobo Xavier (Portugal), Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, José Martins Catharino e Mozart Victor Russomano.

A segunda teoria milita a tese de que as normas coletivas aderem ao contrato de trabalho somente pelo período de sua vigência (arts. 613, IV, e 614, § 3º, CLT). Era a posição sufragada pela jurisprudência do TST, consistente na Súmula 277 (redação original), que possuía a seguinte redação:

Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou 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, re-

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, p. 159.

vogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.⁴¹

São defensores dessa corrente Gino Giugni (Itália), Jean-Claude Javillier (França), Orlando Gomes, Wilson de Souza Campos Batalha e Enoque Ribeiro dos Santos.

Por fim, a terceira teoria apregoa que as normas oriundas de mobilização coletiva aderem ao contrato de trabalho até que nova norma negocial as revogue (de forma tácita ou expressa).

Mauricio Godinho Delgado,⁴² há tempos posiciona-se a favor dessa solução, explicando que:

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

Mauricio Godinho lembra que essa solução vem sendo adotada pelo legislador infraconstitucional ao promulgar o artigo 1º, § 1º, da Lei 8.542/92, pela qual 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 (...),

em que pese sua revogação pela Lei 10.192, de 14/2/2001 e Medidas Provisórias antecedentes. Essa teoria ganhou força com a reviravolta dada na jurisprudência com a nova redação da Súmula 277 do TST.

Para a 4ª corrente doutrinária, há cláusulas que se incorporam⁴³ e outras que não. Entendemos, em respeito à autonomia privada coletiva, que a integração é pelo prazo do instrumento, não integrando de forma definitiva com os contratos individuais, exceto quando for o caso de vantagem individualmente adquirida⁴⁴ (como é o caso da estabilidade pela norma coletiva).

⁴¹ O art. 1º, da Lei 8.542/92, dispunha: “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”.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 160.

⁴³ “A minha opinião é que as cláusulas de natureza obrigacional não se incorporam nos contratos individuais de trabalho porque não têm essa finalidade e, dentre as cláusulas, há que se distinguir, em razão do prazo estabelecido e da natureza da cláusula, aquelas que sobrevivem e as que desaparecem. Um adicional por tempo de serviço é, por sua natureza, algo que se insere nos contratos individuais de trabalho, se as partes não estipularam condições ou limitações à sua vigência. Um adicional de horas extraordinárias é obrigação que, tendo em vista a sua natureza, vigora pelo prazo em que a convenção coletiva perdurou. Desse modo, a resposta depende da verificação, em cada caso concreto, da cláusula em questão” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 360).

⁴⁴ Renato Rua de Almeida, ao abordar a questão da vantagem individualmente adquirida, ensina-nos: “No entanto, há uma exceção ao princípio da não incorporação definitiva das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho. Trata-se da hipótese que o direito francês convencionou chamar de vantagem individualmente adquirida por força da aplicação de cláusula normativa. Essa exceção foi consagrada no direito francês pela Lei Auroux, de 13 de novembro de 1982 (Código do Trabalho, artigo L. 132-8, alínea 6), que serve, inclusive, de elemento para o juiz brasileiro decidir, aplicando a incorporação definitiva da cláusula normativa no contrato individual de trabalho, diante da falta de disposição legal expressa, com efeito amplo, por ser o direito comparado um método importante de integração do direito, con-

Neste sentido, a Orientação Jurisprudencial 41, da SDI-I:

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

Para Gilberto Maistro Junior,

Note-se que, aqui, estamos em situação distinta da apregoada pela primeira corrente doutrinária supraestudada, da aderência irrestrita, bem como da terceira corrente, da aderência limitada por revogação. Na verdade, a hipótese é de direito adquirido por preenchimento das condições para tanto enquanto vigorava a norma coletiva, e de modo que não há óbice para o seu exercício em momento posterior ao final da vigência daquela (...).⁴⁵

5. Precedente Normativo 120 do TST

O acolhimento da teoria da aderência limitada à revogação não se deu diretamente pela alteração da Súmula 277 do TST.

Parte da doutrina indica que o primeiro passo nesse sentido foi dado pela edição do Precedente Normativo 120 do TST (Resolução 176, 24/5/2011, DJe 27/5/2011), ainda que tenha alcance limitado aos dissídios coletivos, não abrangendo os acordos e convenções coletivas, bem como dissídios individuais:

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.

Bruno Ferraz Hazan⁴⁶ acentua que:

(...) Percebe-se, com isso, que o TST, no que tange às sentenças normativas, resolveu adotar parcialmente a lógica da teoria da aderência contratual limitada por revogação. Parcialmente porque, de um lado, criou a possibilidade de se ultrapassar o prazo inicialmente fixado para a vigência do instrumento (ultratividade), mas, de outro lado, a limitou a ultratividade ao prazo máximo fixado por lei. Trata-se, a nosso ver, de uma ultratividade *sui generis*, limitada pela revogação a partir da criação de um novo instrumento normativo e, também, pelo prazo máximo de quatro anos. (...) Assim, ainda que tímido, o Precedente não deixa de ser um importante avanço jurisprudencial na aplicação da ultratividade, especialmente porque, em termos, con-

forme, aliás, previsto pelo artigo 8º da CLT. As vantagens individuais, no dizer de Gérard Couturier, são aquelas diretamente relacionadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens coletivas dirigidas à representação eleita ou sindical dos trabalhadores na empresa (Convenção 135 da OIT), que no caso do direito brasileiro seria, por exemplo, alguma vantagem especial dos representantes eleitos pelos empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista pelo artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou daquelas relacionadas à organização interna de trabalho na empresa (garantias disciplinares, alteração de horário, intervalos etc.). Em complemento, essas vantagens, para se incorporarem aos contratos individuais de trabalho, devem estar individualmente adquiridas, isto é, o empregado tenha delas se beneficiado ou implementado as condições para beneficiar-se. Por último, tais vantagens individuais devem ter caráter continuado e não casual ou ocasional, bem como não depender de evento futuro e incerto" ("Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho" Revista LTr, v. 60, nº 12, p. 1.602).

⁴⁵ MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, p. 221.

⁴⁶ HAZAN, Bruno Ferraz. "PN n. 120 do TST: ultratividade parcial das sentenças normativas". In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). *O que há de novo em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 395.

tradiz o padrão restritivo há muito fixado pela Súmula n. 277 do TST (...).

Sobre a edição do PN 120, Mauricio Delgado Godinho⁴⁷ expõe, em notícia veiculada no dia 27 de maio de 2012, no *site* do TST:

O objetivo do precedente é assegurar aos trabalhadores a manutenção das condições da sentença normativa mesmo depois de vencido o prazo original (geralmente de um ano), a fim de preservar a estabilidade dos direitos ali previstos. “Isso evita que haja um vácuo jurídico, quando termina a vigência de uma sentença normativa e a categoria ainda não conseguiu criar outro instrumento”, explica o ministro Maurício Godinho Delgado, integrante da SDC.

De acordo com o ministro, a edição do precedente é uma forma de adaptar a jurisprudência da SDC à nova realidade do direito coletivo do trabalho após a Emenda Constitucional nº 45, que passou a exigir a concordância de ambas as partes para o ajuizamento do dissídio. “Não há, porém, qualquer prejuízo às categorias mais fortes e organizadas que preferirem prazo de vigência menor, por terem mais condições de negociação e pressão no âmbito coletivo”, assinala. “A redação incorpora, parcialmente, o princípio da ultratividade das normas coletivas, respaldando, contudo, o prazo máximo legal de quatro anos”.

O objetivo do precedente é evitar o vácuo normativo que poderia existir quando do término da vigência de um diploma e início do outro sucessor.

Esse parece ser o mesmo desiderato perseguido com a alteração da Súmula 277 do TST.

6. Redação atual da Súmula 277 do TST

Anteriormente, a Súmula 277, TST, agasalhava a teoria da aderência limitada pelo prazo, que seria de até dois anos para os acordos e convenções coletivas do trabalho (arts. 613, IV, e 614, § 3º, CLT) ou de até quatro anos para as sentenças normativas (art. 868, parágrafo único).

Consoante Élisson Miessa dos Santos e Henrique Correia⁴⁸, “(...) o objetivo desse prazo é fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional (...)”.

Em 14/9/2012, o verbete teve sua redação alterada, deixando a tese da aderência limitada pelo prazo, para adotar a terceira teoria estudada:

Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. 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.

Esse novo posicionamento, contudo, não é isento de críticas. João Marcelo Pinto⁴⁹ entende que:

⁴⁷ Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2706459/novo-precedente-estende-validade-de-sentenca-normativa-para-quatro-anos> Acesso em: 12 de novembro de 2012.

⁴⁸ SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST*. 2ª ed. Bahia: Juspodivm. p. 569.

(...) A existência de um prazo-limite de vigência justifica-se exatamente para propiciar maior habitualidade e na negociação e reelaboração das normas, adaptando-as à realidade socioeconômica e às possibilidades e necessidades das partes envolvidas (*rebus sic stantibus*). É incongruente, então, que as partes negociem em alguma condição por tempo determinado e, depois, ocorra sua prorrogação no tempo e incorporação aos contratos de trabalho (...).

Em síntese, o fundamento reside na ausência de direito adquirido, pois:

(...) Não se pode falar em direito adquirido, posto que este é exercitável a qualquer tempo independentemente do arbítrio de outrem (artigo 6º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil). A alteração de previsões normativas coletivas obsta a aquisição individual de direitos posterior à mudança, tornando inexistente a figura do direito adquirido. Cláusula revogada ou expirada deixa de ter eficácia e não gera direitos. Não há direito adquirido a condições ou benefícios estabelecidos em preceito que deixa de integrar a ordem jurídica positiva, salvo se o implemento das condições se der na constância da norma (...).⁵⁰

Malgrado a existência de críticas, fato é que a Súmula 277 do TST alterou a situação então vigente.

7. Conclusão

A ultratividade das normas coletivas provoca, até hoje, acaloradas discussões, estando longe de ser pacífica a solução a ser adotada.

O TST, paulatinamente, revisou seu posicionamento, por meio do Precedente Normativo 120 e, posteriormente, pela Súmula 277, acolhendo os estudos que indicam com possibilidade mais viável, não sem críticas, a tese que possui como expoente Ministro Mauricio Delgado Godinho, no sentido de que a norma coletiva adere ao contrato de trabalho até que nova norma negocial a revogue, independentemente dos prazos limites legais.

⁴⁹ PINTO, João Marcelo. "A ultratividade das normas coletivas". In *Jornal Trabalhista*. Brasília, n. 693, 19 jan. 1998, p. 73.

⁵⁰ PINTO, João Marcelo. *Ob. cit.*, p. 73.