

INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS DA NORMA COLETIVA AO CONTRATO DE TRABALHO

INCORPORATION OF THE CLAUSES OF THE COLLECTIVE WORK AGREEMENTS TO
EMPLOYMENT CONTRACTS

*Sergio Pinto Martins**

Resumo:

O artigo trata da incorporação das cláusulas normativas no contrato de trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Norma coletiva.

Abstract:

The article analyses de incorporation of the normative clauses in labor contracts.

Keywords: Employment contract. Collective norm.

1. Introdução

A Súmula n. 277 do TST foi editada pela Resolução n. 10/88 (DJU 1.3.88). Sua redação original era “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

Passou a Súmula n. 277 do TST a ter a seguinte redação:

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

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

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

A redação da súmula era decorrente da Resolução n. 161, de 16 de novembro de 2009, que também acrescentou o inciso II.

* Professor Titular do Departamento de Direito do Trabalho e Previdência Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

O inciso I passa a tratar não só da incorporação ao contrato de trabalho das cláusulas da sentença normativa, mas também das convenções e dos acordos coletivos.

2. Denominação

Os autores empregam as seguintes denominações: teoria da incorporação,¹ tese da incorporação,² incorporação das cláusulas normativas, princípio da aderência contratual,³ sobrevivência das cláusulas normativas,⁴ ultravigência,⁵ sobrevivência das normas coletivas,⁶ princípio de manutenção das regalias adquiridas,⁷ ultra-atividade.⁸

Mostra o Código do Trabalho português que vigência tem o sentido de delimitar o tempo de duração da convenção coletiva (art. 499). Sobrevigência diz respeito às hipóteses de prorrogação de vigência e de eficácia ultratemporal (art. 501). Sucessão de convenções coletivas compreende a ultra-atividade das cláusulas da norma coletiva, no que diz respeito à incorporação ou não das vantagens previstas em norma coletiva anterior (art. 503). Antonio Menezes Cordeiro afirma que concurso temporal é a sucessão de normas coletivas no tempo.⁹

Ultra-atividade parece denominação mais apropriada. *Ultra* quer dizer excesso, além de, acima de, fora de. *Atividade* significa a soma de ações, de atribuições, de encargos ou de serviços desempenhados.¹⁰

3. Conceito

Leciona Lilian Gonçalves que ultra-atividade significa

a eficácia das cláusulas coletivas de conteúdo normativo sobre os contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência, ou seja, é a aderência definitiva das cláusulas normativas aos contratos individuais de

¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 219; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 136-137.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 351, 400.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 120.

⁴ PRÍNCIPE, Carlos Eduardo. *A sobrevivência das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 205.

⁵ GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991. p. 146.

⁶ BATALHA, Wilson de Sousa Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985. p. 727-728; COSTA, Orlando Teixeira da. Sobrevivência das normas coletivas após a expiração do prazo convencional. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 54, n. 2, p. 154-156, fev. 1990.

⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1993. p. 270.

⁸ GONÇALVES, Lilian. *Ultraatividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008. p. 97.

⁹ CORDEIRO, Antonio Menezes. *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991. p. 298.

¹⁰ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 1.440.

trabalho, independentemente da supressão do benefício ou da extinção da norma convencional instituidora.¹¹

Ultra-atividade é a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência.

4. Sentença normativa

As normas coletivas têm cláusulas: a- normativas, que estabelecem condições de trabalho, como de piso salarial, adicional de horas extras e noturno, etc.; b- obrigacionais, que estabelecem determinadas relações obrigacionais entre as partes, especificam direitos e deveres para as partes, como de multas normativas pelo descumprimento das cláusulas da norma coletiva.

A sentença normativa vigorará: a- a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do parágrafo 3.º do art. 616 (60 dias anteriores ao termo final), ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento; b- a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do parágrafo 3.º do art. 616 (§ único do art. 867 da CLT).

O prazo de vigência da sentença normativa nunca poderá ser superior a quatro anos (§ único do art. 868 da CLT). A revisão poderá ser pedida depois de um ano de vigência.

As condições de trabalho estabelecidas na sentença normativa têm validade no seu prazo de vigência não se incorporando ao contrato de trabalho.

A redação original do parágrafo 2.º do art. 114 da Lei Maior, de 1988, mandava observar nos dissídios coletivos as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

O parágrafo 2.º do art. 114 da Constituição, de acordo com a Emenda Constitucional n. 45/03, determina que nos dissídios coletivos devem-se observar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, mas não as previstas anteriormente em dissídios coletivos.

A incorporação das condições de trabalho previstas em normas coletivas implica inibir novas negociações coletivas e fazer com que o empregador dispense trabalhadores que têm cláusulas incorporadas em seus contratos de trabalho, visando admitir novos trabalhadores com benefícios inferiores.¹² Pode aumentar o número de dissídios coletivos.

¹¹ GONÇALVES, Lilian. *Ultraatividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008. p. 101.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às súmulas do TST*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 170.

5. Convenções e acordos coletivos

As cláusulas obrigacionais extinguem-se com o término da vigência da norma coletiva. A dúvida ocorre justamente quanto às cláusulas normativas. Questiona-se se estas têm ultra-atividade e se ficam incorporadas aos contratos de trabalho, mesmo após o término do prazo de vigência.

Havendo condições resolutivas previstas nas normas coletivas, mesmo que normativas, elas se extinguirão no termo prefixado, cessando seus efeitos jurídicos nesta oportunidade, pois, realizada a condição, inexistente sobrevivência daquelas determinações.

Na doutrina existem duas correntes a analisar o tema: uma justificando a incorporação das cláusulas normativas no contrato de trabalho e a outra ponderando pela não incorporação.

A primeira corrente (da incorporação) é defendida na França, por Michel Despax, em Portugal, por Bernardo da Gama Logo Xavier e pelos juristas abaixo indicados, entre outros.

Segadas Vianna afirma que “terminada a vigência das convenções coletivas permanecem em vigor as alterações havidas nos contratos individuais e que tenham melhorado as condições, também individuais, de relação de trabalho”.¹³

Octavio Bueno Magano ensina que

não prorrogada a convenção, novos contratos individuais, que se façam, não terão que pautar-se pela convenção finda.

Esta continuará, contudo, regendo os contratos individuais em curso, já que suas cláusulas passaram a integrá-los. A supressão das últimas não seria possível à luz do art. 468 da CLT, que veda qualquer alteração contratual, ou prejuízo do empregado. As cláusulas que perduram serão as já integradas nos contratos individuais. Nessa conformidade, se a convenção finda previa, por exemplo, férias de 30 dias e o empregado já fruía desse benefício, não poderia perdê-lo, com a extinção da convenção.¹⁴

Na época as férias eram de 20 dias úteis, por isso a menção a férias de 30 dias, que teria sido estabelecida na norma coletiva.

Mozart Victor Russomano adverte que “se por força da convenção extinta, no passado, nasceram direitos individuais, adquiridos pelos trabalhadores, não se pode

¹³ VIANNA, José Segadas. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1972. p. 161.

¹⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1972. p. 95.

admitir que a extinção do convênio envolva situação tal que permita a revisão dos contratos individuais”.¹⁵

O princípio medular da inalterabilidade do contrato individual do trabalho, somado à defesa que a ciência jurídica empresta aos direitos adquiridos, pode impedir que a simples extinção do convênio faça com que desapareçam as prerrogativas que, por força dela, passaram a figurar no contrato individual.

Se o empregador, por exemplo, em virtude da convenção coletiva, estava obrigado a fornecer transporte e uniformes, a conceder férias de quarenta dias aos seus trabalhadores etc., a extinção do convênio não o libertará dessas obrigações.

Poderá, no futuro, contratar outros trabalhadores – fora da incidência temporal do convênio extinto – sem aquelas condições, mas, os que forem contratados na vigência da convenção, por força de seus contratos individuais, têm direitos adquiridos, que não podem ser modificados.

Caso contrário, a regra da inalterabilidade do contrato individual de trabalho será inútil em todos os casos em que as condições contratadas tenham decorrido de convenção coletiva posteriormente extinta.

O processo lógico de ressalva das situações anteriores, jurídica e definitivamente constituídas, no caso, é o mesmo que se usa para resguardar os direitos adquiridos, os atos jurídicos perfeitos e a coisa julgada em face da lei superveniente.

A convenção extinta, por isso, de certo modo, cessados seus efeitos, *ad futurum*, a partir da extinção, produz efeitos, indiretamente, através dos contratos individuais de trabalho celebrados na época de sua vigência, que continuarão a vigorar na plenitude jurídica de seu conteúdo originário.¹⁶

Leciona José Martins Catharino que

em todos os casos de terminação, os efeitos normativos já produzidos perduram, na esfera dos contratos de emprego efetuados e em curso desde antes da data em que a convenção ou o acordo terminou.

As normas convencionadas ou acordadas, extintas, “revogadas” ou “denunciadas”, para o futuro, já incorporadas aos contratos de emprego, continuam vigendo, residual e contratualmente, na esfera individual e subjetiva. Assim como a norma criada não tem aplicação retroativa (CF, art. 153, § 3.º), e sim imediata ou não, a norma de destruição

¹⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito sindical – princípios gerais*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1975. p. 204.

¹⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito sindical – princípios gerais*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 216.

está na mesma situação temporal: não pode prejudicar o “direito adquirido” e o “ato jurídico perfeito”.

Sendo o contrato de emprego pressuposto de aplicação das normas convencionadas ou acordadas, enquanto permanecer, também estas perduram, máxime se mais favoráveis aos trabalhadores. É o que resulta não apenas da garantia constitucional indicada, mas também, dos arts. 444, 468, 619 e 622, todos da CLT.¹⁷

Pinho Pedreira afirma que “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”.¹⁸

Washington Luiz da Trindade declara que

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.¹⁹

Assevera Amauri Mascaro Nascimento que

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, nele se inserem, passam a ser daí por diante normas de cada um dos contratos individuais, neles encontrando o fundamento da sua perdurabilidade mesmo após o termo final do acordo coletivo.

Desse modo, os acordos coletivos funcionam como fonte de produção de cláusulas que subsistirão mesmo depois de desaparecerem.²⁰

¹⁷ CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1977. p. 235-236.

¹⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. Salvador: Contraste, 1996. p. 134.

¹⁹ TRINDADE, Washington Luiz da. *O superdireito nas relações de trabalho*. Salvador: Distribuidora de Livros Salvador, 1982. p. 87.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1982. p. 285.

João Régis Fassbender Teixeira informa que “em se tratando de melhorias, principalmente salariais, envolvendo situações individuais em que as vantagens se tenham incorporado aos direitos de cada um, não poderá haver alteração”.²¹

Délio Maranhão declara que

no que se refere aos contratos por ela modificados, automaticamente, ou celebrados durante o período de vigência da norma, não nos parece que, em nosso direito positivo do trabalho, possa haver outra solução: continuam regidos pelas normas da convenção extinta. É que elas se incorporam nos contratos individuais e as condições de trabalho nestes incorporadas não podem sofrer alteração, nos termos expressos do art. 468 da Consolidação.²²

Orlando Teixeira da Costa assevera que

as cláusulas normativas possuem a natureza e a eficácia de uma norma jurídica, pairando acima da vontade das partes, pois instituem condições de trabalho que se aplicam a uma coletividade profissional determinada e se inserem nos contratos individuais de trabalho, modificando-os automaticamente e neles permanecendo, mesmo que venham a ser extintas as convenções ou acordos.²³

Antonio Lamarca declara que

se nos contratos individuais e coletivos (normativos) não há pré-exclusão de normas, estas prevalecem, porquanto o que tinha cogência normativa passou a ser dispositivo. Não se trata de sobrevivência fictícia de normas; estas eram negociais, para se inserirem em negócios jurídicos, como conteúdo, e inseriram-se.²⁴

A corrente preconiza, de um modo geral, que as novas condições de trabalho não podem vir a prejudicar o empregado, tendo respaldo no art. 468 da CLT; que a convenção coletiva tem caráter normativo (*caput* do art. 611 da CLT); que as disposições do contrato individual de trabalho não podem contrariar convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 619 da CLT). Considera-se que as vantagens habitualmente concedidas ao empregado não são suscetíveis de supressão, pois os ajustes tácitos, derivados da habitualidade, devem integrar o contrato de trabalho do empregado (Súmulas ns. 45, 60, 63, 172, 241 do TST). Obtempera-se que as normas coletivas findas produzem direito

²¹ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Direito do trabalho*. São Paulo: Sugestões Literárias, 1968. p. 482.

²² MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992. p. 289.

²³ COSTA, Orlando Teixeira da. *Direito coletivo do trabalho e crise econômica*. São Paulo: LTr, 1991. p. 169.

²⁴ LAMARCA, Antonio. Curso expositivo de direito do trabalho. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 1972. p. 303.

adquirido para os trabalhadores (art. 5.º, XXXVI, da Constituição), com a imediata incorporação das vantagens ali deferidas aos contratos de trabalho, porque as cláusulas normativas incrustam-se nos contratos de trabalho dos empregados antigos. Consubstancia-se tal entendimento ao se utilizar por analogia da Súmula n. 51 do TST, dispondo que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I). Assim, para os empregados admitidos após o término de vigência da norma coletiva não haveria incorporação, aplicando-se a nova norma coletiva aos recém-contratados. Quanto aos empregados antigos, haveria a incorporação das cláusulas normativas em seus contratos de trabalho.

No TST havia acórdãos que entendiam que a norma coletiva se incorporava ao contrato de trabalho:

Com a superveniência de novo ajuste coletivo, continuam prevalentes cláusulas favoráveis aos assalariados que se incorporam aos contratos individuais de trabalho. Revista conhecida e a que se dá provimento para julgar procedente a ação (TST, 2ª T., RR 1.458/72, Rel. Min. Jeremias Marrocos, DJ 27-11-1972, p. 7.922).

Direito emergente de convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, se incrusta no contrato individual do trabalho e perdura, para os trabalhadores admitidos anteriormente, mesmo depois de a cláusula perder a eficácia no transcurso do prazo de sua vigência. Recurso de revista conhecido e provido para que integre o cálculo da complementação de aposentadoria o adicional por tempo de serviço (TST, 2ª T., RR 4.665/81, Rel. Min. Mozart Victor Russomano).²⁵

A segunda corrente entende que a norma coletiva não se incorpora no contrato de trabalho. É esposada no exterior por Gino Giugni, Jean Claude Javilier e pelos juristas abaixo nomeados.

Batalha alega que

se, de um lado, observa-se que as cláusulas que se integravam no contrato de trabalho são inalteráveis *in pejus*, de outro lado se pondera que o destino das convenções coletivas é terem certa duração e, finda esta, impossível é pretender sua continuidade *ad aeternitatem* nas alterações laborais em curso ao tempo de sua vigência.²⁶

²⁵ BOMFIM, Calheiros; SANTOS, Silvério dos. *Dicionário de Decisões trabalhistas*. 20. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1985. p. 156. (n. 1.105).

²⁶ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977. p.

Antônio Álvares da Silva informa que “se as partes não convencionam a vigência retroativa da convenção, haverá irreparável prejuízo aos empregados, pois, havendo norma que autorize, nenhum empregador está obrigado a conceder vantagens mas, sim, em ater-se ao mínimo previsto nas leis em geral”.²⁷

Sustentam os partidários da referida corrente que as normas coletivas têm prazo certo de vigência (art. 613, II, e art. 614, § 3º), sendo que as condições ajustadas valem para o respectivo prazo de vigência (art. 613, IV, da CLT).

Outras decisões do TST entenderam que não haveria a incorporação da norma coletiva ao contrato de trabalho:

Cláusula de convenção coletiva não pode vigor por período superior ao da convenção se não foi renovada. Assim, o adicional por tempo de serviço criado em convenção, se não for renovado, não incide na aposentadoria, pois expirado seu prazo de vigência (TST, 1ª T., RR 3.554/82, Rel. Min. Fernando Franco).²⁸

Gratificação. Previsão em acordo, convenção ou sentença normativa. Acordos, convenções e sentenças normativas vigem por período determinado. Os direitos lançados nos instrumentos respectivos passam a integrar o patrimônio dos empregados sujeitos a termo, consubstanciado na data-limite fixada para a respectiva vigência. Entendimento em contrário implica em violência ao que contratado ou sentenciado, caindo por terra a base dos preceitos alusivos a vigência determinada de acordos, convenções coletivas e sentenças normativas. Conforme bem salientado no acórdão proferido, a gratificação de 40%, relativa aos serviços de mecanografia, resultou de acordo efetivado entre as categorias profissionais e patronal. Posteriormente, em novo acordo, a aludida gratificação foi suprimida, passando as partes a terem outros direitos e obrigações. Ora, desde a primeira previsão sabia o Recorrente que a condição de trabalho havia sido estipulada para vigor por determinado período. Em se entendendo pela integração da vantagem ao patrimônio do empregado, por terra cairão os preceitos legais que dizem da vigência de acordos, convenções, sentenças normativas e da revisão destes (TST, 1ª T., RR

720.

²⁷ SILVA, Antonio Álvares. A convenção coletiva de trabalho como instituto central do direito coletivo do trabalho. In: *Curso de Direito do Trabalho* (homenagem a Evaristo de Moraes Filho). São Paulo: LTr, 1983. p. 175.

²⁸ BONFIM, Calheiros, SANTOS, Silvério dos. *Dicionário de decisões trabalhistas*. 19. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, p. 138, n. 1.167.

864/83, Rel. Min. Marco Aurélio de Farias Mello, DJU 3.8.84).²⁹

As cláusulas normativas se sustentam no prazo de vigência da sentença coletiva que as contêm. Se extinta a vigência desta, opera-se o retorno ao status quo ante, se novas condições de trabalho não se ditarem em dissídio subsequente (TST, 1ª T., RR 4907/84, Rel. Min. Ildélio Martins, DJ 20-9-1985, p. 16.061).

As convenções coletivas são convênios de prazo determinado. As cláusulas nela estabelecidas, inclusive quanto aos adicionais de horas extras, vigem pelo seu período de eficácia e não se incorporam ao patrimônio do empregado, devendo ser negociadas para novo período. As condições pactuadas, só podendo ser exigidas durante o prazo de sua vigência, permitem que novas conquistas sejam gradativamente conseguidas em novos institutos. Revista a que se dá provimento para excluir o percentual acrescido de horas extras (TST, 2ª T., RR 1.547/85, Rel. Min. Marcelo Pimentel, DJ 28-2-1986, p. 2.443).

Daí a edição da Súmula n. 277 pela Resolução n. 10/88 (DJU 1.3.88), que prestigiou a corrente da não incorporação: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

A segunda redação da Súmula n. 277 do TST assim dispunha: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho (I)”.

Há terceira corrente que afirma que a incorporação ocorre apenas até que norma coletiva posterior venha a regular as condições de trabalho. É o que ocorre em alguns países da Europa. Maurício Godinho Delgado afirma 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 se mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justalabalhista. Ora, a provisoriidade conspira contra esses

²⁹ In Calheiros Bonfim e Silvério dos Santos. *Dicionário de decisões trabalhistas*. 20. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, p. 154, n. 1.089.

objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.³⁰

6. Direito estrangeiro

Na Alemanha admite-se a sobrevivência do conteúdo normativo da norma coletiva até que surja outra norma, substituindo a anterior. Kaskel e Dersch afirmam que se a nova convenção não regula a mesma matéria da anterior, as normas do convênio antigo permanecem em vigor como direito dispositivo, sendo derogáveis.³¹ Ulrich Zachert, professor catedrático de direito do trabalho da Universidade de Hamburgo, leciona que

a convenção coletiva perde sua vigência, em geral, quando se a denuncia por uma das partes no prazo determinado. Pese a isso, segundo determina o § 4.5 TVG (Lei das Convenções Coletivas) em combinação com o § 3.3 TVG, persiste a obrigatoriedade das cláusulas normativas da convenção coletiva uma vez vencida, até que não entre em vigor outra convenção que as substitua. Pode-se falar, portanto, de ultra-atividade da convenção coletiva.³²

Na Argentina, o art. 5.º da Lei n. 14.250, de 1953, reza que “manter-se-ão inalteradas as condições de trabalho por ela estipuladas até que entre em vigor nova convenção”. Rodolfo Nápoli entende que a disposição ostenta “um sentido social e jurídico positivo”.³³ A nova convenção pode fixar data retroativa para a sua vigência,³⁴ mas as partes podem estabelecer o que entenderem melhor.³⁵ A jurisprudência se firmou no sentido de que é possível a convenção posterior alterar *in peius* as condições estabelecidas na norma anterior. As cláusulas da nova convenção tornam sem efeito as vantagens previstas na norma coletiva anterior. As vantagens anteriores podem ser diminuídas ou suprimidas por outra norma coletiva posterior, sem que os beneficiários possam invocar direito adquirido.³⁶

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, p. 160.

³¹ KASKEL, Walter. DERSCH, Hermann. *Arbeitsrecht*. 5. ed. Berlim: Spring-Verlag, 1957. p. 67 e 104.

³² ZACHERT, Ulrich. *La Negociación Colectiva en Alemania*. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004. p. 47.

³³ NÁPOLI, Rodolfo A. *Manual de derecho sindical*. Buenos Aires: La Rey, 1969. p. 176.

³⁴ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 1978. p. 607.

³⁵ DESPOTIN, Luis A. *El dualismo contrato individual y convenio-ley en la convención colectiva de condiciones de trabajo y SUS concepciones normativas*. In *Derecho Colectivo Laboral* (dedicado a Mariano R. Tissebaum). Buenos Aires: Depalma, 1973. p. 99.

³⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. 2. ed. Buenos Aires: Ástrea, 1988, p. 520.

Na Áustria, reza o art. 13 da lei de organização do trabalho, de 1974, que após a extinção do contrato coletivo permanecem em vigor as cláusulas normativas até que seja celebrado novo contrato coletivo, ou seja, firmado contrato individual com cada empregado. Rudolf Strasser afirma que as cláusulas do contrato coletivo conservam a eficácia após a extinção do convênio, mas têm apenas efeito dispositivo.³⁷

Na Bélgica, o art. 23 da lei sobre convenções coletivas dispõe que o contrato de trabalho que implicitamente for modificado por uma convenção coletiva de trabalho subsiste tal e qual quando a convenção deixa de produzir seus efeitos, salvo cláusula contrária da própria convenção.

Na Costa Rica, a jurisprudência entende que há incorporação das cláusulas da norma coletiva ao contrato de trabalho com força de lei entre as partes.³⁸

O art. 479, 2, do Código de Trabalho da Colômbia reza que formulada a denúncia da convenção coletiva, esta permanecerá em vigor até que seja celebrada uma nova convenção.

O art. 86.1 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha prescreve que cabe às partes negociadoras fixar a duração dos convênios coletivos. Eles se prorrogam de ano em ano, se não houver denúncia expressa de qualquer das partes, salvo disposição em contrário (art. 86, 2). Denunciado o convênio, perdem vigência as cláusulas obrigacionais, mantendo-se em vigor as cláusulas normativas, até que seja celebrado novo convênio que substitua o denunciado (art. 86, 3). Vida Soria, Monereo Pérez e Molina Navarrete afirmam que

O art. 86.1 ET atribui às partes negociadoras a faculdade de determinar a duração da convenção celebrado (...) Não obstante, alcançado o termo final de vigência da convenção ou transcorrido o prazo estabelecido a esse efeito, a convenção não se extingue automaticamente. Para a terminação ou conclusão é preciso que medie a denúncia expressa das partes contratantes. (...) O efeito imediato da denúncia é a perda de vigência do conteúdo obrigacional, e a continuidade ex lege de seu conteúdo normativo ou regulador ('ultra-atividade' ou sobrevivência provisória da convenção), enquanto não se alcance acordo expresso.³⁹

³⁷ STRASSER, Rudolf; FLORETTA, Hans; SPIELBÜCHLER, Karl. *Arbeitsrecht, II – kollektives arbeitsrecht*. Viena: Verlag, 1976, p. 63.

³⁸ VALERIO SANCHEZ, Álvaro; RODRIGUEZ GONZALO, Henry. *Código de Trabajo anotado y concordado*. San José: Imprensa Nacional, 1979. p. 162.

³⁹ VIDA SORIA, José; MONEREO PÉREZ, José Luis; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Editorial Comares, 2004, p. 267. Em igual sentido: GARCÍA BLASCO, Juan; DE VAL TENA, Ángel. “La Negociación Colectiva en España”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004. p. 284.

O Real Decreto-Lei n. 3/2012 fez revisão de asseverando que se procurou incentivar a renegociação das condições de trabalho sem a necessidade de denunciar-se toda a convenção. A ultra-atividade por tempo indefinido poderia gerar a petrificação das condições pactuadas, o que não convinha a uma política de *flexiseguridad* que pressupunha “a revisão das convenções coletivas à vista das substanciais novidades introduzidas por este real decreto-lei”. O art. 14 do RDL 3/2012 determinou que o art. 86 do Estatuto dos Trabalhadores sofreria alteração da seguinte forma: “a) após a denúncia da convenção coletiva ou se exaurido o seu prazo livremente pactuado de vigência, e durante as negociações para a renovação das cláusulas, manter-se-á a eficácia da convenção coletiva denunciada, salvo quanto às cláusulas concebidas em troca da renúncia do direito de greve; b) as partes poderão celebrar acordos parciais em meio à negociação, com vigência por elas estabelecida; c) transcorridos dois anos a partir da denúncia da convenção coletiva sem que se conclua a negociação coletiva ou se recorra a um laudo arbitral, a convenção coletiva “perderá, salvo pacto em sentido contrário, a sua vigência e se aplicará, se houver, convenção coletiva de âmbito superior”. A norma coletiva continua tendo eficácia após dois anos da sua denúncia”.

Na França, o art. L 2261-13 dispõe que quando a convenção ou acordo que foi denunciado não foi substituído por uma nova convenção ou novo acordo num prazo de um ano a contar da expiração do pré-aviso, os assalariados das empresas acordantes conservam as vantagens individuais que eles adquiriram, em aplicação da convenção ou acordo, na expiração do referido prazo. Ensina Gérard Couturier que as vantagens individuais são as que estão diretamente relacionadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens coletivas, dirigidas à representação eleita dos trabalhadores na empresa.⁴⁰ Leciona Javillier que “em caso de nova convenção, não há juridicamente a manutenção das vantagens adquiridas pela convenção coletiva de trabalho anterior. O assalariado não pode se beneficiar das normas da antiga convenção, que poderiam lhe ser mais favoráveis, sem que exista uma cláusula de manutenção das vantagens adquiridas. Na falta de tal cláusula, as disposições da antiga convenção são inaplicáveis.”⁴¹ Jacques Rojot, professor da Universidade de Paris II, leciona que

as convenções coletivas podem ser de duração determinada ou indeterminada. (...) Se as partes não o excluem expressamente, uma convenção coletiva de duração determinada, que não é denunciada quando há transcorrido esse período, deve ser tratada como uma convenção de duração indefinida. Continua gerando seus efeitos até que

⁴⁰ COUTURIER, Gérard. *Droit Du travail, les relations collectives de travail*. 2. ed. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. p. 476-477.

⁴¹ JAVILLIER, Jean Claude. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1988. p. 243.

uma das partes apresenta seu aviso de denúncia. Ademais, desde a lei de 1971, quando há denúncia em caso de convenção coletiva de duração indeterminada ou quando há o transcurso de todo o período de vigência de uma convenção coletiva de duração determinada, estas podem seguir eficazes até que se negocie outra ou durante um ano, a menos que as partes hajam previsto um período de mais de um ano.⁴²

Na Holanda, o art. 19 da lei de convenção coletiva de trabalho, de 1927, dispõe que a convenção coletiva firmada por prazo determinado será automaticamente reconduzida por igual período, salvo estipulação diversa na própria convenção. A prorrogação ocorrerá pelo prazo de um ano e assim sucessivamente, até que a convenção seja denunciada pelas partes.

Nos países baixos, afirma Asscher-Vonk, professor da Universidade de Nimega:

Normalmente, as convenções se firmam para um período fixo, que não pode superar os cinco anos. (...) A legislação não contém nenhuma disposição sobre a ultra-atividade. Quando uma convenção coletiva se extingue, as partes signatárias já não estão vinculadas (por exemplo, os sindicatos recuperam o direito de fazer greve, que pode ser suspensa pela convenção coletiva). Sem embargo, as condições dos contratos de trabalho individuais que dependem da convenção coletiva seguem vigentes, é dizer, as condições continuam vinculantes, a menos que as partes acordem outras condições. Assim se sustenta na literatura jurídica e na jurisprudência.⁴³

Na Itália, a jurisprudência entende que, na sucessão de normas coletivas, a mais recente substitui por inteiro a anterior, mesmo que suas cláusulas não sejam mais favoráveis ao trabalhador.⁴⁴ Gino Giugni afirma que

a cláusula contratual individual, conformada segundo a norma coletiva, segue naturalmente a sorte desta última, ficando permanentemente exposta ao efeito integrativo da parte dela: é por isso inevitável que uma modificação surgida na esfera da autonomia coletiva reflita-se nos conteúdos dos contratos anteriormente disciplinados por ela.⁴⁵

⁴² ROJOT, Jacques. La Negociación Colectiva en Francia. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004. p. 95.

⁴³ ASSCHER-VONK. Los Convenios Colectivos en los Países Bajos. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004. p. 135.

⁴⁴ GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Umberto. *Il diritto sindacale*. Bolonha: Zanichelli, 1982. p. 200-201.

⁴⁵ GIUGNI, Gino. *Diritto sindacale*. Bari: Caccucci, 1980. p. 173.

Ghezzi e Romagnoli afirmam que a jurisprudência tem entendido que, na sucessão de diversas regulamentações coletivas, a nova substitui por inteiro a anterior, mesmo que suas cláusulas não sejam mais favoráveis ao trabalhador.⁴⁶ Bruno Veneziani assevera que a ultra-atividade, na Itália, é produto da jurisprudência, pois

dato o caráter privado das convenções coletivas existentes, seus efeitos, tanto normativos como obrigacionais, não operam de jure uma vez que a convenção se tenha extinguido (o chamado princípio da ultra-atividade). Mas algumas sentenças estabelecem que a convenção extinta segue produzindo efeitos até sua renovação (Cass. 22 de abril de 1995, n. 4.563). Em todo caso, algumas convenções contêm cláusulas que estabelecem a ultra-atividade (art. 36 da convenção coletiva nacional das indústrias metalúrgicas).⁴⁷

Em Luxemburgo, a lei de 1965, sobre convenções coletivas de trabalho, prevê que não havendo disposição em contrário, a convenção não denunciada será reconduzida como convenção de duração indeterminada, a qual só poderá ser denunciada mediante o pré-aviso estipulado na convenção.

O art. 403 da Lei Federal do Trabalho do México, de 1970, prevê que “nos casos de dissolução do sindicato de trabalhadores titular do contrato coletivo ou de término deste, as condições de trabalho continuarão vigentes na empresa ou estabelecimento”.

No Paraguai, o art. 337 do Código de Trabalho dispõe que as estipulações do contrato coletivo se convertem em cláusulas obrigatórias ou em parte integrante dos contratos individuais do trabalho vigente no momento de sua homologação ou que se estabeleçam durante sua vigência.

Em Portugal, a convenção coletiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes (art. 503, 1, do Código do Trabalho). Os direitos decorrentes de convenção coletiva só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu caráter globalmente mais favorável (art. 503, 3, do Código do Trabalho). A nova convenção prejudica os direitos de convenção anterior, salvo se, na nova convenção, forem expressamente ressalvados pelas partes (art. 503, 4, do Código do Trabalho). Monteiro Fernandes afirma que

um direito conferido pela 1ª convenção e, como tal recebido nos contratos de trabalho que ela abranja, passando assim à titularidade de cada trabalhador sujeito de um desses contratos, pode ser retirado do conteúdo dos mesmos

⁴⁶ GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Umberto. *Il diritto sindacale*. Bolonha: Zanichelli, 1982. p. 200-201.

⁴⁷ VENEZIANI, Bruno. La Negociación Colectiva en Italia”. In: *La Negociación Colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004, p. 177.

contratos e da aludida titularidade, pela recepção de uma cláusula revogatória constante da 2ª convenção. Ou seja: consagração do mecanismo da recepção automática também para cláusulas convencionais coletivas de conteúdo menos favorável do que a dos contratos individuais.⁴⁸

Bernardo Xavier alega que “geralmente, os acordos são válidos para qualquer período pactuado expressamente pelas partes. (...) As convenções coletivas também têm efeitos ultra-ativos, já que – de acordo com o art. 11, ponto 2 da LRCT – se mantêm em vigor até que as substituem outros instrumentos de regulação coletiva”.⁴⁹

Na Suíça, leciona Manfred Rehbinder que as normas convencionais não se incorporam ao contrato individual do trabalho. Não é possível a ultra-atividade (*Nachwirkung*).⁵⁰ O art. 341 do Código das Obrigações prevê que o trabalhador não pode renunciar, durante a vigência do contrato individual e durante o mês após o término deste, aos créditos resultantes de disposições de lei ou da convenção coletiva.

No Uruguai, Francisco de Ferrari não admite que, denunciado o convênio coletivo, este continue a ser aplicado às relações individuais de trabalho anteriores.⁵¹

O art. 381 do Regulamento da Lei do Trabalho da Venezuela, de 1974, previa que, vencido o prazo de vigência de um contrato coletivo de trabalho, as estipulações econômicas e sociais que beneficiam os trabalhadores continuarão vigentes até que seja celebrado outro que as substitua.

7. Evolução da legislação

Com a promulgação da Lei n. 7.788/89 houve pelo menos uma luz no fim do túnel, em virtude do surgimento de norma regendo o tema. O parágrafo único do art. 1.º do referido mandamento legal deixou claro que “as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas convenções ou acordos coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos posteriores”. Dessa forma, estava patente que as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores por normas coletivas findas somente poderiam ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos posteriores. Não existindo acordos ou convenções coletivas modificando as condições anteriores asseguradas, haveria incorporação destas ao contrato de trabalho.

⁴⁸ FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro. *Noções fundamentais do direito do trabalho*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1985. 2. v, p. 171.

⁴⁹ XAVIER, Bernardo. La negociación colectiva en Portugal. In: *La negociación colectiva en Europa*. Coordenação de A. Ojeda Avilés. Madrid: Imprenta Fareso, 2004. p. 198.

⁵⁰ REHBINDER, Manfred. *Schweizerisches Arbeitsrecht*. Berna: Verlag Stampfli, 1979. p. 169.

⁵¹ DE FERRARI, Francisco. *Derecho del trabajo*, IV. Buenos Aires: Depalma, 1974. p. 387-388.

A Lei n. 7.788/89, contudo, foi revogada pelo art. 14 da Lei n. 8.030/90 (Plano Collor). O parágrafo único do art. 1. da Lei n. 8.222/91, que tratava do tema, foi vetado pelo Presidente da República. Volta-se, então, à estaca zero, ao continuar a não existir um dispositivo legal regulando a matéria.

Algumas observações devem ser feitas quanto ao que foi exposto. O art. 468 da CLT não serve como argumento sobre a inalterabilidade das disposições previstas na norma coletiva finda, pois tal artigo está no capítulo da CLT que versa sobre Direito Individual do Trabalho e não no concernente ao Direito Coletivo do Trabalho. Este não possui mandamento semelhante ao art. 468 da CLT. Não é o empregador que está alterando o contrato de trabalho, mas não mais existe norma coletiva a respaldar o direito estabelecido. A aplicação analógica da Súmula n. 51 do TST também não é válida para a hipótese vertente, visto que o regulamento, ao contrário da norma coletiva, normalmente não tem prazo de validade. Alinho um último argumento, o de que as propostas para a celebração das normas coletivas são feitas em assembleia sindical (art. 612 da CLT), na qual os interessados devem comparecer para a discussão de seus interesses. Lá não comparecendo, não terão como debatê-los, nada impedindo que em outra convenção coletiva sejam declaradas novas e melhores condições de trabalho ao empregado.⁵²

Há alegação de a alteração violar direito adquirido. Clóvis Beviláqua ensina que “o respeito aos direitos adquiridos é uma necessidade imposta pelo instituto de conservação da sociedade, que não teria organização estável, nem base para o seu natural desenvolvimento, se a ordem jurídica e os direitos que ela assegura se dissolvessem com as sucessivas reformas da legislação”.⁵³

Não se pode dizer que há direito adquirido à manutenção da condição do contrato de trabalho estabelecida pela norma coletiva anterior, pois o inciso XXXV do art. 5.º da Lei Maior estabelece que “a lei não prejudicará o direito adquirido”. Não é a convenção ou o acordo coletivo que não prejudicarão o direito adquirido, mas a lei. O direito adquirido é exercitado em qualquer tempo, independentemente do arbítrio de outrem (art. 6.º da Lei de Introdução). Isso significa que não se pode falar em direito adquirido quando há prazo de vigência da norma coletiva. Assim, em decorrência do prazo determinado de vigência da norma coletiva, não se pode falar em incorporação de suas cláusulas no contrato de trabalho. As pessoas que são admitidas na vigência da norma coletiva não podem reivindicar condições previstas na norma coletiva anterior.

Examinando as determinações do Estatuto Supremo de 1988, percebe-se que este consagrou algumas regras de flexibilização de condições de trabalho, principalmente por meio de convenção ou acordo coletivo. O salário pode ser reduzido por convenção

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 693.

⁵³ BEVILÁQUA, Clóvis. *Código civil comentado*. 11. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1956, v. I, p. 76.

ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a jornada de trabalho pode ser compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII); a jornada em turnos ininterruptos de revezamento pode ser superior a seis horas, por intermédio de negociação coletiva (art. 7º, XIV). Logo, está evidenciado que a Lei Maior prevê a alteração *in peius* das condições de trabalho, com fulcro na negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenientes.

A convenção coletiva pode, portanto, ter tanto regras para melhorar as condições de trabalho como condições *in peius*. Assim, se as partes não quiseram a incorporação, esta não ocorrerá, pois há barganha para obtenção de novas condições de trabalho, implicando concessões recíprocas. A negociação entre as partes é feita no sentido de estabelecer concessões recíprocas para a outorga de outros benefícios. Se foi suprimido determinado benefício, pode ter ocorrido de, no conjunto, terem atribuído melhores benefícios aos trabalhadores.

Prevê o inciso II do art. 613 da CLT que as convenções e os acordos coletivos terão obrigatoriamente prazo de vigência. Isso quer dizer indiretamente que as normas coletivas têm validade apenas no período de vigência, pois não se incorporam ao contrato de trabalho. O prazo máximo de vigência das convenções e dos acordos coletivos é de dois anos. Isso se justifica em razão de mudanças das condições negociadas pela Economia e também das possibilidades ou necessidades das partes envolvidas, que podem ser adequadas mediante nova negociação coletiva.

Poder-se-ia estabelecer a sobrevivência do conteúdo normativo da norma coletiva até que surja outra norma, substituindo a anterior, como ocorre na Alemanha e na Espanha. Na convenção coletiva também poderia ser prevista uma cláusula mantendo-se as vantagens adquiridas, como ocorre na França.⁵⁴

A função principal da norma coletiva deve ser a de flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, inclusive adaptá-las para pior, se for o caso, e se as partes assim pactuarem. Nesse sentido, temos os incisos VI e XIV do art. 7º da Constituição. Essa é a posição adotada na França,⁵⁵ utilizada principalmente nas épocas de crise econômica.

O parágrafo 1.º do art. 1.º da Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992 (DOU 24.12.92) disciplinou que as cláusulas dos acordos, contratos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas em posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho. Não se diga que tal dispositivo, por estar contido numa lei de política salarial, não se aplica ao contrato de trabalho, pois ele mesmo dispõe que há a integração das cláusulas da norma coletiva no

⁵⁴ JAVILLIER, Jean Claude. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1988. p. 243.

⁵⁵ LYON CAEN, Gérard. *Manuel de droit social*. Paris: LGDJ, 1987. p. 339.

contrato individual de trabalho. Pouco importa que tal lei seja norma de política salarial, pois as leis podem tratar de vários temas ao mesmo tempo, e não de um único.

A tese da incorporação das cláusulas da norma coletiva traz desestímulo à negociação coletiva, em razão de que o empregador não irá querer a integração no contrato de trabalho de algo que será permanente e não mais poderá ser negociado. O empregado não irá querer negociar, pois a cláusula já está incorporada ao contrato de trabalho.

A Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 (DOU 16.2.2001), estabelece que os salários e demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos na respectiva data-base anual, por intermédio de livre negociação coletiva (art. 10). Isso mostra que as cláusulas das normas coletivas passam a não mais se incorporar ao contrato de trabalho depois da perda de sua vigência, pois podem também ser modificadas na data-base anual.⁵⁶

O art. 18 da Lei n. 10.192 revoga o parágrafo 1.º do art. 1.º da Lei n. 8.542/92. Assim, pode-se dizer, agora, que as cláusulas da norma coletiva não se incorporam ao contrato de trabalho, pois o único dispositivo que assim dispunha expressamente foi revogado.

As cláusulas das normas coletivas incorporam-se ao contrato de trabalho desde 24 de dezembro de 1992, quando foi publicada a Lei n. 8.542, até 30 de junho de 1995, pois em 1.º de julho de 1995 entrou em vigor a Medida Provisória n. 1.053, que foi reeditada várias vezes. A Medida Provisória n. 2.074-72, de 27 de dezembro de 2000 foi convertida na Lei n. 10.192.

Incorreta, portanto, é a afirmação do inciso II da Súmula n. 277 do TST de que a incorporação ocorre no período “compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei n. 8.542, revogada pela Medida Provisória n. 1.709, convertida na Lei n. 10.192, de 14.02.2001”.

O parágrafo 2.º do art. 114 da Constituição leva o intérprete a entender que a Justiça do Trabalho pode estabelecer normas e condições em dissídios coletivos de natureza econômica, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. As condições legais mínimas são as previstas na Constituição e na legislação ordinária, como, por exemplo, adicional de horas extras de 50%, aviso prévio de 30 dias, etc. Já que as disposições convencionais não podem ser modificadas pela Justiça Obreira, há a incorporação das convenções ou acordos coletivos aos contratos de trabalho, havendo, assim, o entendimento de que as cláusulas da convenção ou acordo anteriores ao julgamento, por serem garantias mínimas dos trabalhadores, irão se incorporar ao contrato de trabalho. O Poder Judiciário não pode

⁵⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 914.

eliminá-las, o que ficará a cargo das próprias partes interessadas, em razão da autonomia privada coletiva que possuem, o que poderá ser feito em novo acordo ou convenção coletiva, mas não por meio de dissídio coletivo. Ao contrário, as disposições dos dissídios coletivos não integrariam o contrato de trabalho, pois a Lei Maior não se refere a tal ponto. As cláusulas se incorporam no contrato de trabalho até que sejam revogadas por outra norma convencional. A convenção coletiva pode tanto prever as mesmas condições da norma coletiva que se expirou (como acontece na prática), como disciplinar novas condições globais que se mostrem mais favoráveis do que as previstas anteriormente, nada impedindo a existência de condições menos favoráveis aos trabalhadores.

A interpretação está sendo feita a partir da Constituição. Não se pode interpretar a Lei Maior a partir da lei ordinária. É uma forma de vedação ao retrocesso.

As normas convencionais são as existentes antes do julgamento do dissídio coletivo.

Haverá, contudo, a possibilidade de redução ou supressão de condições de trabalho em posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho, mas não por dissídio coletivo.

As cláusulas de piso salarial ou reajuste salarial se incorporam ao contrato de trabalho, pois, uma vez recebido o salário, não poderia ser reduzido.

Esclarece a Orientação Jurisprudencial n. 41 da SBDI-1 do TST que, 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 do referido instrumento.

A incorporação das condições previstas na norma coletiva no contrato de trabalho irá ocorrer se assim for a vontade das partes, pela incorporação tácita, pois o empregador continua cumprindo as condições ou porque a norma coletiva assim determinou. Seria uma condição mais benéfica, que deveria ser respeitada.

O TST tinha entendido na Seção de Dissídios Coletivos que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos devem ser mantidas pela sentença normativa:

Cláusulas Sociais conquistadas em negociações anteriores devem ser mantidas pela Sentença Normativa por aplicação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal com as modificações feitas pela EC n. 45/2005 (DC 150085/2005-000-00-00.3, j. 9.6.2005, Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira, DJU 27-6-05).

Há outro julgado no mesmo sentido (RODC 53/2004-000-03-00-6, j. 14.4.2005, Rel. Min. Barros Levenhagen, DJU 6-5-05).

Ives Gandra Martins Filho se posiciona no sentido de que as cláusulas da norma coletiva se incorporam ao contrato de trabalho,⁵⁷ pois teriam que ser respeitadas essas normas no julgamento do dissídio coletivo.

Alexandre Agra Belmonte que

a negociação coletiva é obrigatória, pelo que é preciso ainda dar uma solução ao período de *vacatio legis* até a vigência da consolidação das novas diretrizes por meio de outra norma. E outra não pode ser, que não a de estender os efeitos da norma finda ao período de *vacatio* subsequente, fazendo incidir o direito concedido pela norma finda até a edição de outra. É o princípio da ultra-atividade das normas coletivas, que deve ser observado em tais circunstâncias.⁵⁸

O STF analisou indiretamente a matéria e decidiu pela incorporação das cláusulas da norma coletiva no contrato de trabalho:

TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULA QUE MANTINHA CONQUISTAS ANTERIORMENTE ALCANÇADAS EM ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES. ALEGADA OFENSA AO ART. 114, PAR. 2, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO QUE DESATENDE AO ART. 321 DO RI/STF. Desatende a regra do art. 321 do RI/STF a petição de recurso extraordinário que se omite na indicação da alínea do dispositivo constitucional que o autoriza. Ainda que se considere ter havido lapso escusável, o apelo não haveria de processar-se, certo que não ocorreria a alegada contrariedade ao art. 114, par. 2, da Constituição Federal, que trata de regra de competência. Decisão recorrida que, além do mais, encontra-se em consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as condições estabelecidas por convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas prevalecem durante o prazo de sua vigência, não cabendo alegar-se cláusula preexistente. Agravo regimental improvido (STF, AI 150475 AgR, Relator Min. Ilmar Galvão, Primeira Turma, julgado em 12/09/1995, DJ 27/10/1995).

A SDC do TST tinha jurisprudência predominante sobre o tema, assegurando a incorporação das cláusulas da norma coletiva no contrato de trabalho:

CLÁUSULA PREEXISTENTE. CONQUISTA DA CATEGORIA. A Constituição da República, no art. 114, §

⁵⁷ MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 41-42.

⁵⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições civis no direito do trabalho*: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. p. 32.

2º, com a redação introduzida pela Emenda Constitucional n. 45/04, dispõe que no julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica, pode a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Na hipótese, a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional é um direito reconhecido à categoria, conquistado desde 1985, conforme revela a prova produzida nos autos. Nesse contexto, em que pese a norma coletiva imediatamente anterior possuir natureza heterônoma (sentença normativa), é plausível, do ponto de vista social e jurídico, a manutenção da cláusula de garantia de emprego que vem sendo convencionada ao longo dos anos pelas partes, constando, inclusive, nas normas coletivas autônomas celebradas individualmente com integrantes da categoria econômica, sobretudo quando se constata que os sindicatos suscitados postulam a exclusão sem apresentar razões de cunho econômico, social ou mesmo operacional que inviabilizem a manutenção do direito. Precedentes. Recurso ordinário conhecido e não provido (TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, RODC 2010000-68.2008.5.02.0000, j. 12/4/2010, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 30/4/2010).

Outros precedentes indicados na sessão de abril de 2008 da SDC e pacificamente reiterados nos quatro anos seguintes: TST-RODC-143900-69.2004.5.04.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação em 9/5/2008; TST-RODC-103100-33.2003.5.04.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação 13/6/2008; TST-RODC-38300-71.2003.5.12.000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação em 27/6/2008; TST-RODC-207600-19-2004.5.04.0000, Rel. Min.^a Dora Maria da Costa, publicação em 29/8/2008; TST-RODC-6400-80.2007.5.03.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, publicação 20/2/2009; TST-RODC-140700-48.2004.5.15.0000, Rel. Min.^a Kátia Magalhães Arruda, publicação 27/3/2009; TST-RODC-59300-52.2003.5.04.0000, Rel. Fernando Eizo Ono, publicação 26/6/2009; TST-RODC-2013500-16.2006.5.02.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, publicação 20/11/2009; TST-RODC-175800-07.2003.5.04.0000, Rel. Min.^a 91.2004.5.01.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicação 26/2/2010; TST-RODC-2033200-41.2007.5.02.0000, Rel. Min.^a Dora Maria da Costa, publicação 28/6/2010.

Em maio de 2011, o Pleno do TST aprovou o Precedente Normativo n. 120 da Seção de Dissídios Coletivos:

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.

Este parece ser o fundamento de precedentes coletivos no TST. Mauricio Godinho Delgado afirma que

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'.⁵⁹

Não havia precedentes da SBDI-1 do TST sobre a matéria quando da modificação da redação da Súmula n. 277.

Agora, o empregador é que vai ter interesse em negociar com os empregados para que as cláusulas da norma coletiva não fiquem incorporadas ao contrato de trabalho.

8. Conclusão

A Súmula n. 277 do TST não é lei para se aplicar aos processos apenas a partir da sua vigência. É uma orientação da jurisprudência predominante no TST.

Não existe uma regra de que nas súmulas o TST estabeleça a modulação dos efeitos da decisão, como existe nas ações diretas de inconstitucionalidade e no recurso extraordinário com repercussão geral no STF.

A redação da súmula já foi no sentido de não incorporar as cláusulas normativas no contrato de trabalho. Agora, é sentido no contrário, o que gera insegurança jurídica.

São Paulo, fevereiro de 2014.

⁵⁹ Disponível em: <<http://TST.jusbrasil.com.br/noticias/2706459>>. Acesso em: 12 nov. 2012.