

MANUAL DE

 **ORIENTAÇÃO SINDICAL
E TRABALHISTA**

 **NEGOCIAÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO**

VOLUME I



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA





Manual de Orientação Sindical e Trabalhista

Negociação Coletiva de Trabalho

Volume 1

A Súmula 277 do TST e a ultratividade face às negociações coletivas

Brasília, setembro de 2013

Federação das Indústrias do Distrito Federal - Fibra

Antônio Rocha da Silva
Presidente

Diretoria de Assuntos de Desenvolvimento Sindical e Relações do Trabalho

Walid de Melo Pires Sargedine
Diretor

Assessoria de Assuntos de Desenvolvimento Sindical e Relações do Trabalho

Leonice Xavier Nunes
Assessora

Jackson dos Santos Monteiro
Polyana Campos Mendes
Equipe Técnica

Consultoria Jurídica

Elson Crisóstomo Advocacia
Dr. Elson Crisóstomo Pereira – OAB/DF 2.911
Dr. Wilson Sampaio – OAB/DF 22.399
Dr. Bruno Ericky F. Alvim de Oliveira – OAB/DF 27.959

Supervisão Técnica

Leonice Xavier Nunes

Assessoria de Comunicação

Nilson Carvalho
Revisão

Projeto Gráfico e Diagramação

Danilo Goulart – Maraas Propaganda e Marketing

FICHA CATALOGRÁFICA

Federação das Indústrias do Distrito Federal.

Manual de orientação sindical e trabalhista. Negociação coletiva de trabalho / FIBRA, Federação das Indústrias do Distrito Federal. Brasília : FIBRA, 2013.

1 v. : 27 p.

Conteúdo: v. 1. A Súmula 277 do TST e a ultratividade face às negociações coletivas.

1. Relações de Trabalho. 2. Negociação Coletiva. 3. Súmula. I. Título

CDU: 331

Bibliotecária Responsável: Fabrícia Feitosa – CRB1/ 2717

SUMÁRIO

07	Apresentação
08	Introdução
09	Capítulo 1 - Negociações Coletivas de Trabalho
15	Capítulo 2 - Súmula 277
19	Capítulo 2.1 - Da Ultratividade
20	Capítulo 2.2 - Dos Efeitos da Citada Alteração
25	Capítulo 3 - Conclusão
27	Referências

APRESENTAÇÃO

A Federação das Indústrias do Distrito Federal, preocupada com a importância do desenvolvimento sindical e conhecedora do impacto das relações trabalhistas na rotina administrativa das empresas, desenvolveu o Manual de Orientação Sindical e Trabalhista.

Neste primeiro volume apresentamos um estudo sobre a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, reformulada no final de 2012, inserindo no cenário das negociações a ultratividade das convenções e acordos coletivos, cuja modificação ou supressão de cláusulas é possível somente por meio de nova negociação trabalhista, o que impacta fortemente o processo negocial.

A produção deste manual, coordenada pela Diretoria de Assuntos de Desenvolvimento Sindical e Relações do Trabalho, subsidia os sindicatos filiados à Fibra com informações para melhor compreensão dos efeitos da Súmula 277 nas negociações coletivas de trabalho.

As informações contidas neste manual são apresentadas em forma de estudo jurídico, assinado por especialistas, permitindo que seja fonte de informações técnicas sobre o assunto.

Introdução

O presente estudo objetiva abordar a importância da negociação coletiva na formação de regras que disciplinam as relações de trabalho, enfocando a exigência de seu cumprimento, os limites passíveis de negociação e da limitação daquelas normas pactuadas, em face da ultratividade aplicada com a alteração da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

CAPÍTULO 1

Negociações Coletivas de Trabalho

As negociações coletivas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho objetivam gerar normas ou regramentos que serão adotados na observância dos contratos individuais de trabalho das partes representadas.

No Brasil, as negociações coletivas decorrem de previsão legal, consoante disposto pelo artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e objetivam estabelecer condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das representações dos trabalhadores, observado o princípio da unicidade sindical que preceitua a representação única por categoria e base territorial.

A nossa Carta Constitucional reconhece, expressamente, por meio do artigo 7º, inciso XXVI, a validade dos instrumentos resultantes dessa negociação coletiva, dando status de lei entre as partes os Acordos e Convenções Coletivas celebrados.

Em um mundo globalizado onde o capital transcende barreiras territoriais e dinamiza cada vez mais as relações de trabalho, a necessidade de uma constante negociação das condições de trabalho se faz presente, não apenas para assegurar garantias mínimas aos trabalhadores e buscar novas conquistas, mas também como forma de viabilizar a adaptação do mercado de trabalho à realidade econômica vivenciada.

Na abordagem de uma negociação coletiva é necessário ter em conta, sempre, a diversidade de interesses dos atores sociais. Se, de um lado, há o representante do capital em busca de uma minimização do custo de mão de obra, de outro lado, há a

representatividade dos empregados na busca da valorização do seu trabalho, com melhores salários, garantias e benefícios. É certo, contudo, que ambos objetivam que o resultado do negócio seja positivo para garantia das finalidades distintas.

As negociações coletivas não servem apenas para a celebração de instrumentos normativos, mas também podem ser desenvolvidas por ocasião da necessidade de busca de um consenso em um conflito pontual na categoria ou na empresa. (OLIVEIRA, 1996)¹.

Amauri Mascaro Nascimento (2005)² salienta a negociação coletiva como instituição característica do plurinormativismo do direito, visto que, proveniente de fonte autônoma, autorizada pelo Estado, celebra regramento jurídico válido e eficaz nas relações de trabalho. Acrescenta ainda que a negociação coletiva é expressão da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical, e que a sua realização é uma das principais funções do sindicato.

Destaca-se, portanto, na análise da negociação coletiva, a importância de identificação dos seus atores, bem como dos seus efeitos, dentre os quais, a análise obrigatória do seu cumprimento, o estabelecimento de seus limites em relação às matérias que podem ser abordadas e a sua vigência, mesmo depois de inserida no contrato individual de trabalho.

No que se refere aos limites da negociação, como anteriormente salientado, a Constituição Federal consagra hipóteses de flexibilização de direitos mediante Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, bem como reconhece expressamente a validade da contratação coletiva. Mesmo nas hipóteses em que há a admissibilidade da flexibilização, a própria Lei Maior

¹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo. Convenção coletiva do trabalho no direito brasileiro: setor privado. São Paulo: LTr, 1996.

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

consagra limites mínimos a serem observados, para que não se faça da negociação coletiva instrumento de precarização dos direitos trabalhistas e sociais. Dessa forma, os princípios básicos norteadores da Constituição e, mais especificamente, aqueles, inerentes aos direitos dos trabalhadores, devem ser observados, ainda que no uso da autonomia privada coletiva. (ALMEIDA, 1996)³

Na sociedade juridicamente organizada, não há sujeito ou ação que não estejam submetidos aos limites impostos pela norma constitucional. (MANNUS, 2001)⁴. Assim como todos os atos do poder público submetem-se ao controle da Constituição, também o ordenamento jurídico inferior submete-se a seu crivo. Daí a necessidade de harmonização das normas com aquelas de nível inferior, submetidas às hierarquicamente superiores. As normas podem admitir alterações em prejuízo aos trabalhadores, visto que aquelas decorrentes de lei retratam a vontade da coletividade e, novo ordenamento, podem disciplinar sobre matéria determinada, de forma menos benéfica. No que concerne às cláusulas convencionais, essas podem ser alteradas pela autonomia das partes que venham a transacionar, de forma diversa àquela garantia específica anteriormente assegurada.

Submetida ao controle dos princípios constitucionais, deverá, para a validade da norma, ser observada a aplicabilidade pelo critério do princípio cronológico, ou seja, a lei ou a norma convencional revoga a anterior.

No entanto, a eficácia da norma deverá observar outro princípio, inerente ao direito do trabalho, qual seja, o princípio protetor, pois permitirá, inclusive, “desobedecer” à regra da hierarquia das normas.

³ ALMEIDA, Renato Rua. Das Cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho : conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 60, n. 12, p. 1602-1660, dez. 1996

⁴ MANNUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

O princípio protetor, mais especificamente a regra da norma mais favorável, tem sua aplicabilidade quando emanado do dispositivo convencional norma com conteúdo benéfico ao trabalhador ainda que essa regra venha a se sobrepor à regra constitucional ou legalmente estabelecida. Apenas ressalte-se que essa regra não atinge a questão do sujeito que deve ser beneficiado pela negociação coletiva, pois referido princípio tem guarida quando há a possibilidade de aplicação de norma convencional em contrato de trabalho regido pelas regras do Estado.

E a aplicação do princípio protetor, com a observância da regra da norma mais favorável, é aplicável em todos os países que observam os fundamentos que sustentam o direito do trabalho.

É certo, contudo, que a aplicação ou limite da negociação da Norma Coletiva estará sempre atrelado ao ordenamento jurídico daquele determinado país, inclusive na eventual necessidade de observância de princípios e regras do direito do trabalho.

De acordo também com a particularidade de cada negociação e cada instrumento normativo, é que será possível discernir a aplicabilidade dos princípios para as cláusulas que, eventualmente, também venham a suprimir direitos conquistados, tornando passível de questionamento. A reforma *in pejus*, embora possa existir, sempre presume alguma forma de compensação que autorize aquela negociação. (MAIOR, 2000)⁵. No caso da legislação brasileira, por exemplo, a Constituição Federal admite, em seu artigo 7º, inciso VI, a redução salarial desde que pactuada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ocorre que seria inadmissível um acordo onde a única cláusula ou a única condição estabelecida fosse a de concordância com a redução salarial.

Há sempre a necessidade de que a negociação estabeleça formas de minimizar os possíveis prejuízos aos trabalhadores, assim uma correspondente redução de jornada e garantia ao emprego seriam

⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. O Direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2000

vantagens que, eventualmente, pudessem justificar um acordo que estabelecesse a redução dos salários. O segundo aspecto, portanto, para análise da regularidade da negociação coletiva, a efetiva análise do objeto da negociação, deve obedecer aos parâmetros da legislação vigente, princípios peculiares e, ainda, muitas vezes, a casuística.

Entretanto, podemos considerar como o mais polêmico aspecto da negociação coletiva a incorporação das cláusulas no contrato individual de trabalho ou a ultratividade das normas convencionadas. O assunto em questão está inserido num contexto que passa pela discussão da vigência, da eficácia e, por que não, da própria existência da cláusula convencional.

A grande questão que se revela nesse aspecto é trazer a exata noção da possibilidade de vigência de uma cláusula convencional, pertencente a um instrumento normativo que já teve seu prazo de vigência superado. A também chamada ultratividade da norma coletiva abarca diferentes entendimentos em vários países, sendo certo que nosso ordenamento jurídico, também nesse aspecto, sofreu significativa influência do direito comparado. No que concerne à vigência é importante destacar que os Acordos e Convenções Coletivas, assim como as sentenças normativas, a princípio, têm vigência limitada ao período máximo de que a lei dispõe.

Em nosso ordenamento, o artigo 614, § 3º, da CLT, fixa em até dois anos a vigência de acordo e da convenção coletiva, sendo oportuno destacar que a fixação do prazo de vigência é de conteúdo obrigatório do instrumento (artigo 613, II, CLT). Em relação às sentenças normativas, o artigo 868, § único da CLT, estipula vigência de até 4 anos. Contudo, ainda no tocante à vigência, cumpre analisar se todas as cláusulas estarão sujeitas ou adstritas aos aludidos prazos ou quais poderão incorporar

os contratos individuais de trabalho. Destaque-se que toda a discussão a respeito da ultratividade das normas coletivas restringe-se às cláusulas normativas, uma vez que são estas que, advindas dos instrumentos coletivos, produzem efeito direto nos contratos individuais de trabalho.

O posicionamento dos mais diversos doutrinadores veio se alterando ao longo dos anos em relação à possibilidade ou não de incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

A partir dos anos 90, pouco tempo após a promulgação da Constituição Federal, a qual, como já salientado anteriormente, trouxe uma série de direitos e garantias sociais, consagrando a autonomia privada coletiva com o expreso reconhecimento dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, a análise da questão ora abarcada também ganhou outros contornos.

Para melhor esclarecer, salientamos o que declina o artigo 114, § 2º da Constituição Federal:

“Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (grifos nossos).”

Com tal redação, a interpretação favorável à incorporação salienta que devem sempre ser respeitadas as disposições convencionadas, o que, portanto, afasta a possibilidade de retirar do contrato individual de trabalho aquela benesse conquistada, ainda que fruto de instrumento normativo. Acrescentam ainda esses doutrinadores que a flexibilização autorizada pelo disposto no artigo 7º, incisos, VI, XIII e XIV da Constituição Federal, são exatamente as exceções, previstas pela Lei Maior.

Súmula 277

Dentre as alterações realizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) durante a II Semana do TST, em vigor desde 27/09/2012, a nova redação da Súmula nº 277 tem causado grande repercussão, senão vejamos:

Redação Anterior

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 n.º 8.542, revogada pela Medida Provisória n.º 1.709, convertida na Lei n.º 10.192.

Redação Atual

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.

A Constituição Federal de 1988, através do artigo 7º, inciso XXVI, estipula, dentre os direitos sociais dos trabalhadores, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Nos termos do artigo 613, inciso II e artigo 614, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um dos requisitos das convenções e acordos coletivos é o prazo de sua vigência, que não poderá ser superior a dois anos.

A sentença normativa – decisão proferida pelo TRT ou TST, conforme a abrangência dos sindicatos, em processo de dissídio coletivo, também possui como requisito o prazo de vigência, que não poderá ser superior a quatro anos, nos termos do artigo 868, parágrafo único da CLT.

A Justiça do Trabalho posicionava-se no sentido de que as estipulações previstas em convenção ou acordo coletivo de trabalho não se incorporavam ao contrato de trabalho, na medida em que sua aplicação estava atrelada ao prazo de vigência da norma coletiva. Esta era a redação da Súmula nº 277 e referido posicionamento respaldava as demais decisões proferidas quanto a essa matéria. Esse é um dos motivos pelos quais a nova redação da Súmula nº 277 tem sido tão polêmica.

Regra geral, uma súmula ou orientação jurisprudencial é editada quando há reiteradas decisões sobre uma determinada matéria, com o amadurecimento da tese e a fixação de precedentes. Tal requisito encontra-se previsto, inclusive, no Regimento Interno do TST. Esses requisitos, porém, não foram observados pelo TST nesta questão. A aprovação da Súmula, ainda, foi acirrada, tendo 15 ministros votando a favor da alteração e 11 contra.

A nova redação traz a menção ao princípio da ultratividade das normas coletivas, o qual, no Direito Coletivo do Trabalho, significa que as condições mais favoráveis estabelecidas por convenção ou acordo coletivo de trabalho incorporam-se aos contratos de trabalho dos empregados e não podem mais ser suprimidas.

Assim, as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho se incorporam aos contratos individuais de trabalho, e, mesmo que contenham prazo estipulado de vigência, projetam-se no tempo, devendo ser respeitadas e aplicadas mesmo depois do término da vigência da norma coletiva, e, somente através de um novo acordo ou convenção coletiva, poderão ser modificadas ou suprimidas.

Se, por um lado, a nova redação da Súmula tenha objetivado o estímulo à negociação coletiva e assegurar aos empregados as conquistas já alcançadas, por outro lado, trará riscos imensuráveis aos empregadores.

Em um primeiro momento, as empresas poderão limitar a estipulação de novos benefícios em prol dos empregados, pois, se forem concedidos através de norma coletiva, poderão se incorporar ao contrato de trabalho dos empregados.

Empresas que pretendem estipular benefícios aos empregados em decorrência de períodos de crescimento econômico deverão atentar-se para a possibilidade de, em uma reviravolta da economia, não mais conseguirem arcar com tais benefícios e se verem impedidas de suprimi-los ou modifica-los.

Ainda que haja a previsão de que a modificação ou supressão de benefício possa ser realizada através de norma coletiva, durante os processos de negociação da nova norma, os representantes dos empregados devem rejeitar a redução de benefícios, travando a negociação coletiva, colocando o empregador em uma posição desigual. Essa situação de desigualdade pode até inibir novas contratações.

Para os empregados, surge, ainda, o risco de engessamento das cláusulas normativas, com a manutenção de valores previstos nas normas coletivas por longo período, o que implicaria sua defasagem comercial.

É de notório conhecimento que a legislação trabalhista brasileira é protetiva aos empregados, o que implica, em muitos casos, a oneração de custos às empresas e, em alguns casos, a inviabilização de algumas atividades econômicas.

Apesar dos avanços e conquistas sociais alcançadas pelos trabalhadores, em momentos de crise ou contenção de despesas, a limitação da vigência da norma coletiva e a liberdade conquistada por meio de nova negociação coletiva são essenciais. Exemplo disso ocorre nos países europeus, que, diante da grave crise econômica, têm sido obrigados a socorrer-se de negociações com sindicatos para redução ou supressão de benefícios, visando à manutenção de empregos.

Atualmente, no Brasil, o entendimento jurisprudencial pronuncia-se a favor da incorporação das cláusulas normativas em conformidade com interpretação da Súmula 277 do C. TST, surtindo efeitos de “vantagem individual adquirida”.

Na Argentina, são admitidas as alterações *in pejus* na nova norma coletiva a ser celebrada, não havendo que se falar em ultratividade da norma coletiva, sendo que, por ocasião da celebração do acordo, incumbe-se às partes estabelecer o prazo de vigência.

Na França, a regra geral é a de que, cessada a vigência da norma coletiva, não se agregam as cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, salvo a mencionada exceção da vantagem individual adquirida.

Bélgica, Costa Rica, México, Paraguai, Uruguai e Venezuela adotam o mesmo posicionamento argentino, sendo, portanto, admitidas as alterações prejudiciais na nova norma coletiva em relação à anterior. Admitem, portanto, a incorporação das cláusulas negociadas. Áustria, Chile, Colômbia, Holanda, Itália Luxemburgo, Polônia, Romênia e Suíça são países que admitem a alteração do dispositivo convencional, ainda que a nova cláusula normativa não seja benéfica. Destacamos que a Alemanha e a Espanha admitem a ultratividade do conteúdo normativo até que surja outro, dispondo a respeito do assunto e em substituição àquele.

CAPÍTULO 2.1

Da Ultratividade

Constituem parcelas obrigacionais das normas coletivas as disposições criadoras de direitos e deveres laborais entre as partes, constituído das cláusulas que tratam de matérias que envolvem os sindicatos pactuantes, que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho.

As cláusulas, uma vez incrustadas ao contrato individual de trabalho, somente podem ser presumidas, minoradas ou alteradas, por nova disposição entre as partes, não tendo o poder normativo da Justiça do Trabalho a faculdade de alterar o que já tenha sido atraído para o núcleo do patrimônio jurídico do empregado, como resultado da negociação coletiva.

Ressalta-se que o direito do trabalho cuida-se da Proteção ao Hipossuficiente Econômico, verdadeira essência da estrutura do Direito Material, e a mesma encontra-se presente em diversos dispositivos legais no consolidado.

Destacamos as disposições contidas no artigo 468 da CLT, que assinala:

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

O referido artigo consubstancia um dos fundamentos de apoio da corrente favorável a ultratividade das normas coletivas de trabalho.

Por outro lado, a Emenda Constitucional nº 45, alterou o artigo 114,

§2º da CF/88, ratificando a ultratividade.

Ambos os dispositivos objetivam resguardar os direitos do trabalhador, garantindo seu patrimônio jurídico, mantendo as conquistas obtidas, tácita ou expressamente.

Desta forma, a ultratividade garante a manutenção das cláusulas benéficas ao trabalhador, uma vez que a “proteção ao trabalho” mantém os direitos obtidos, seja individual, seja coletivamente.

CAPÍTULO 2.2

Dos Efeitos da Citada Alteração

Em razão da alteração, enquanto não for firmada uma Norma Coletiva; seja Acordo Coletivo (entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e uma determinada empresa), seja Convenção Coletiva (entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos patronais); as cláusulas permanecem vigorando nos contratos individuais de trabalho.

Tal assinalação trouxe o “entendimento” para alguns dirigentes sindicais; sejam da classe obreira, sejam da categoria econômica; de que a renovação do Acordo Coletivo e/ou da Convenção Coletiva é automática, não necessitando mais de negociação para sua manutenção.

O “entendimento” não prevalece, uma vez que, no estabelecimento de qualquer contrato, inclusive de trabalho, devem ser observadas todas as disposições do ordenamento jurídico que lhe são inerentes, desde a Constituição Federal.

Preceitua o inciso XXVI, do artigo 7º, da Carta Magna, “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”;

enquanto os incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição Federal estabelecem que “aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (inciso III) e que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (inciso VI).

Por outro lado, continuam em vigor as preceituações emanadas do Título VI da CLT que, através dos artigos 611 a 625 estabelece sobre “As Convenções Coletivas de Trabalho”.

Ressalte-se que a negociação coletiva deve, obrigatoriamente, ser debatida e concretizada ou não através do respectivo sindicato profissional, federação e/ou confederação, com uma determinada empresa e/ou com um ou mais sindicatos patronais, estabelecendo os referidos artigos, inclusive, a necessidade de realização de assembleia e os requisitos para registro do acordo junto à Superintendência local do Ministério do trabalho e Emprego.

Verifica-se, pois, que enquanto o artigo define Acordo Coletivo de Trabalho e quais os representantes sindicais e em que situações podem firmar as mesmas; o artigo 612 fixa a obrigatoriedade de realização de assembleia e o quórum da mesma.

Por outro lado, o artigo 613 contém as cláusulas obrigatórias a serem inseridas, tanto no Acordo Coletivo quanto na Convenção Coletiva de trabalho; fixando o artigo 614 o prazo de 08 (oito) dias para o depósito junto a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os parágrafos do referido artigo fixam que a vigência da Norma Coletiva se inicia 03 (três) dias após o protocolo; assim como a obrigatoriedade da fixação da mesma nas sedes dos sindicatos e nas empresas, bem como o prazo de 02 (dois) anos de duração.

O artigo 615 dispõe que o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deverá ser subordinado, obrigatoriamente a assembléia, com igual obrigatoriedade de depósito conforme assinala o artigo 614 já referido.

O artigo 616 disciplina sobre a recusa da negociação coletiva, facultando a instauração de Dissídio Coletivo se a mesma persistir, estabelecendo o prazo a partir de 60 (sessenta) dias anteriores ao término da data-base para a instauração do dissídio, esclarecendo, ainda, que nenhum processo de dissídio coletivo será admitido antes de se esgotarem as medidas administrativas.

O Artigo 617 fixa o prazo de 08 (oito) dias ao Sindicato para assumir as negociações solicitadas por empregados de uma ou mais empresas, assim como ao Sindicato da categoria econômica quando solicitada por uma ou mais empresas.

O § 1º do mesmo artigo assevera que se não for cumprido o referido prazo, poderá ser dado conhecimento a Federação e, na falta dessa à Confederação para que assumam os entendimentos no mesmo prazo; sendo facultado aos interessados prosseguir com as negociações caso nenhuma entidade se manifeste. Caso alguma entidade assuma deverá, obrigatoriamente, realizar assembleia.

O artigo 618 permite a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho às empresas e instituições que não estiverem incluídas no quadro anexo ao artigo 577 da CLT.

Estabelece o artigo 619 que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho pode contrariar e prevalecer em relação a disposições de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, sendo nula de pleno direito; disciplinando ainda que as disposições de Convenção Coletiva de Trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem em relação ao Acordo Coletivo de Trabalho.

O artigo 621 assinala que as Convenções e os Acordos poderão incluir disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de conduta e colaboração, no plano de empresa, e sobre participação nos lucros.

O artigo 622 impede que empregados e empresas celebrem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver ajustado em Convenção ou Acordo, sob pena de multa, que quando imposta ao empregado não pode ser maior que a metade daquela estipulada para a empresa.

O artigo 623 reconhece que será nula de pleno direito, disposição de Convenção ou Acordo que contrarie a política econômico-financeira do Governo ou a política salarial, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços; enquanto o artigo 624 disciplina que a vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartições a expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Finalizando, o artigo 625 preceitua que as controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebradas nos termos dos artigos 611 a 624, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o Capítulo IV, do Título X, da CLT, através dos artigos 856 a 875, preceituam sobre os Dissídios Coletivos, recordando que o artigo 872 faculta o ajuizamento da Ação de Cumprimento.

Em nenhum momento a mencionada Sumula nº 277 estabelece a renovação automática da Norma Coletiva, mas sim que “As

cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”

Constata-se que as cláusulas de um determinado Acordo Coletivo ou de uma determinada Convenção Coletiva integram o contrato individual do trabalho, podendo ser modificadas ou suprimidas por ocasião da renovação da Norma Coletiva que, obrigatoriamente deve ser feita anualmente em relação às cláusulas econômicas e que poderá ser firmada de dois em dois anos com relação às cláusulas sociais.

Ressalve-se, ainda, que trouxe a alteração o equilíbrio nas negociações, uma vez que não pode mais o setor patronal deixar de negociar ou protelar as negociações em razão da necessidade que havia, de renovação da Norma Coletiva, sob pena dos trabalhadores perderem os benefícios que haviam conquistado.

CAPÍTULO 3

Conclusão

Verifica-se, portanto, que a obrigatoriedade do cumprimento das normas coletivas, a necessária observância dos limites a serem negociados e toda a polêmica a respeito do prazo da vigência e de sua ultratividade fazem da Negociação Coletiva instrumento da maior importância e relevância dentro das relações de trabalho e, portanto, merece efetivo destaque em na relação laboral.

As negociações coletivas ganham cada vez mais força e mais importância, não apenas no nosso ordenamento jurídico, mas no mundo globalizado, onde os processos legislativos não conseguem acompanhar a dinâmica da economia, nem tão pouco externar de forma efetiva os interesses dos trabalhadores e empregadores que, dada as particularidades que envolvem o desenvolvimento de determinada atividade impescindem dos instrumentos advindos das aludidas negociações.

A expectativa é que, em breve, assim como ocorre com as transnacionais, os trabalhadores também possam ter uma representatividade efetiva, além das fronteiras dos Estados e, assim, estabelecer instrumentos transnacionais que possam não apenas fazer frente ao poderio econômico como, também, colaborar no incremento e desenvolvimento de novos mercados de trabalho.

É necessário, no entanto, analisar se a ultratividade será benéfica aos empregados, como um avanço na proteção ao trabalho, ou uma forma de congelar suas conquistas, assim como avaliar se esta não será uma forma de acentuar ainda mais o desequilíbrio entre empregado/empregador, haja vista que a manutenção das cláusulas coletivas como “fixas” (enquanto não houver uma nova) paralisa os direitos do trabalhador, por tempo indeterminado, o que

seria ótimo para aqueles empregadores que entendem que “o que hoje foi negociado só foi aceito porque é suportável”. Por tal razão, é necessário ratificar que ultratividade também deve significar que as condições mais favoráveis estabelecidas por Convenção ou Acordo Coletivo devem incorporar-se ao patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo mais ser suprimidas.

Entretanto, a eficácia positiva da teoria da ultratividade num plano prático é algo que só poderá ser verificado à medida que for aplicada. O que deve ser observado, sim, para que se atinja um resultado positivo nas Convenções e Negociações Coletivas é buscar alcançar o máximo de equidade entre as partes, através da análise correta e organizada de empregadores e de empregados, por seus respectivos representantes, considerando-se a situação de ambas categorias (profissional e econômica), pois, dessa forma, todos sairão beneficiados.

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Paulo Eduardo. Convenção coletiva do trabalho no direito brasileiro: setor privado. São Paulo: LTr, 1996.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 4. edição. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Renato Rua. Das Cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho : conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 60, n. 12, p. 1602-1660, dez. 1996

MANNUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

SÚMULA Nº 277 E A DEFESA DA CONSTITUIÇÃO Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado. Disponível no site: www.tst.jus.br

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O Direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários a CLT. São Paulo: Ed. Atlas 1998.

ALMEIDA, André Luiz Paes de; ALMEIDA, André Luiz Paes de. CLT e Súmulas do TST Comentadas - 10ª Ed. 2013 - Série Descomplicada Ed. Rideel

GONÇALVES, Lilian. Ultratividade das Cláusulas Normativas. ABRIL Num: Ed. LTr, 2008.



Confederação Nacional da Indústria
CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

