

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**Diego Franklin de Sá Pereira**

**A ADERÊNCIA E A ULTRATIVIDADE DAS CLÁUSULAS DE CONVENÇÕES  
COLETIVAS: UMA ANÁLISE DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR  
DO TRABALHO**

**Juiz de Fora**

**Fevereiro de 2016**

**Diego Franklin de Sá Pereira**

**DIEGO FRANKLIN DE SÁ PEREIRA**

**A ADERÊNCIA E A ULTRATIVIDADE DAS CLÁUSULAS DE CONVENÇÕES  
COLETIVAS: UMA ANÁLISE DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO**

Monografia apresentada à Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles**

DIEGO FRANKLIN DE SÁ PEREIRA

**A ADERÊNCIA E A ULTRATIVIDADE DAS CLÁUSULAS DE CONVENÇÕES  
COLETIVAS: UMA ANÁLISE DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO**

Monografia apresentada à Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito. Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016, pela Banca Examinadora composta por:

---

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles (UFJF) – Orientador

---

Prof. Fernando Guilhon de Castro (UFJF) – Convidado

---

Prof. Brahwlio S. M. Ribeiro Mendes (UFJF) – Convidado

Juiz de Fora

Dedico este trabalho aos meus pais, Sônia e José Geraldo, que sempre se empenharam para que eu pudesse realizar meus sonhos; à minha irmã Bruna pelo companheirismo; à minha família, pelo apoio; aos mestres pelos ensinamentos; e aos meus amigos por serem a família que pude escolher, sem cada um de vocês esse sonho jamais seria possível. Obrigado!

Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá.

(Ayrton Senna)

PEREIRA, Diego Franklin de Sá. **A Aderência e a Ultratividade das Cláusulas de Convenções Coletivas: uma análise da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho**. Juiz de Fora (MG), 2016. Monografia (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

**2016**

**RESUMO:**

O presente trabalho tem por escopo analisar as características e peculiaridades atinentes à aderência e a ultratividade das cláusulas de Acordos ou Convenções Coletivas, sendo que tais evoluções devem ser estudadas juntamente das alterações realizadas na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Para melhor compreendermos tal instituto, faremos, preliminarmente, uma análise sobre sua evolução histórica, assim como a extrema importância de um sindicato participativo e proativo no âmbito dos Acordos e Negociações Coletivas.

Posteriormente, estudaremos os princípios atinentes ao tema, assim como as principais teorias aplicáveis ao mesmo, culminando com o estudo atinente à sua aderência e ultratividade – sob a perspectiva da interpretação e aplicação aos moldes do que diz, expressamente, a referida Súmula após sua última alteração realizada pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012.

Destaca-se que, tal alteração representou significativo aumento em relação à segurança jurídica nas relações trabalhistas, uma vez que, fica à critério da liberdade de dispor das partes as cláusulas normativas recepcionadas no bojo dos Acordos ou Negociações Coletivas, não cabendo, portanto, a nenhuma delas alegar, posteriormente, o seu descumprimento por desconhecimento da norma legal.

Ressalta-se aí o caráter normatizador do Direito do Trabalho, sendo que, por meio de tal liberalidade cabe às partes, por meio de seus representantes, a elaboração do ordenamento responsável por reger parte significativa de suas relações empregatícias, conforme será aprofundado adiante.

**PALAVRAS-CHAVES:** Aderência e Ultratividade das Cláusulas de Convenção Coletiva; Acordos Coletivos; Negociações Coletivas; Segurança Jurídica; Ajuste de Vontades.

PEREIRA, Diego Franklin de Sá. **The Adherence and Ultratividade the Collective Convention Clauses: Analysis Precedent 277 of the Superior Labour Court.** Juiz de Fora (MG), 2016. Monografia (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

**2016**

### **ABSTRACT**

This work has the scope to analyze the characteristics and peculiarities relating to adherence and ultratividade of Agreements or clauses Collective Convention, and such developments should be studied alongside the changes made in Precedent 277 of the Superior Labor Court. To better understand such an institute, we preliminarily an analysis of its historical evolution , as well as the extreme importance of a participatory the syndicate and proactive under the Agreements and Collective Convention.

Later , we will study the principles pertaining to the topic, as well as the main theories applicable to it, culminating in the study regards their grip and ultratividade - from the perspective of interpretation and application of the templates that says expressly, that Precedent after his last changes made by Resolution 185 of 27 September 2012.

It is noteworthy that, this change represented a significant increase in relation to legal security in labor relations, since it is at the discretion of the parties have the freedom decide about the normative clauses received are in the midst of the Agreements or Collective Convention, not fitting, therefore, none of them claim subsequently the noncompliance by ignorance of the legal norm.

We emphasize there the normative character of the Labor Law, and that the freedom given to the parties to decide, through their representatives, the development of responsible order legal for conduct significant part of their employee relations, as will be detailed below.

**Keywords:** Adherence and Ultratividade of the Collective Convention Clauses; Collective agreements; Collective Negotiations; Legal security; Wills adjustment.

**SUMÁRIO:**

<b>1 – INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
<b>2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>12</b>
2.1 – A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	17
2.2 – ALTERAÇÕES GERADAS PELAS EMENDAS CONSTITUCIONAIS Nº 24/99 E Nº 45/04 .....	19
2.3 – O PRECEDENTE NORMATIVO Nº 120 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) .....	20
2.4 – A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) .....	23
2.5 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA ATÉ A RECENTE REDAÇÃO DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) .....	26
2.5.1 – Efeito da Súmula nº 277 – TST – <i>ex nunc</i> ou <i>ex tunc</i> ? .....	28
2.5.2 – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental: ADPF 323/DF .....	30
2.6 – OJ 322 DA SESSÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS – SDI – 1 .....	33
<b>3 – IMPORTÂNCIA SINDICAL</b> .....	<b>34</b>
<b>4 – DIFERENÇAS ENTRE ACORDO, CONVENÇÃO E DISSÍDIO COLETIVO</b> .....	<b>37</b>
4.1 – ACORDO COLETIVO .....	38
4.2 – CONVENÇÃO COLETIVA .....	39
4.3 – DISSÍDIO COLETIVO .....	39
<b>5 – ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA</b> .....	<b>41</b>
5.1 – FONTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	41
5.1.1 – Fontes Materiais .....	42
5.1.2 – Fontes Formais .....	42
<b>6 – DIREITO DO TRABALHO E SEU PODER NORMATIZADOR</b> .....	<b>44</b>

6. 1 – FONTES FORMAIS DE PODER NORMATIVO -----	48
6. 1. 1 – Fontes Formais de Poder Normativo Autônomo: os Convênios Coletivos -----	48
6. 1. 2 – Fontes Formais de Poder Normativo Heterônimo: Sentença Normativa -----	50
<b>7 – ADERÊNCIA E A ULTRATIVIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS -----</b>	<b>52</b>
7. 1 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE IRRESTRITA -----	52
7. 2 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE LIMITADA AO PRAZO -----	54
7. 3 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE DE ALGUMAS CLÁUSULAS -----	57
7. 4 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE LIMITADA POR REVOGAÇÃO -----	58
<b>8 – PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TEMA -----</b>	<b>62</b>
8. 1 – PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA -----	62
8. 2 – PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL -----	63
8. 3 – PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA -----	63
8. 4 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO -----	64
8. 5 – PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE OU DA RAZOABILIDADE -----	64
8. 6 – PRINCÍPIO DA INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO -----	65
8. 7 – PRINCÍPIO DA ADERÊNCIA CONTRATUAL -----	65
<b>9 – CONCLUSÃO -----</b>	<b>67</b>
<b>10 – REFERÊNCIAS -----</b>	<b>71</b>
<b>11 – BIBLIOGRAFIA -----</b>	<b>74</b>

## 1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por escopo analisar a aderência e a ultratividade das cláusulas normativas resultantes de Acordos ou Convenções Coletivas, além da possibilidade das mesmas poderem ser posteriormente revogadas ou não por acordos ou convenções futuras.

A partir de tal estudo, concluiremos qual a melhor teoria a ser aplicada à nova redação dada à Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), alterada pela Resolução nº: 185, de 27 de setembro de 2012, mas, que ainda desperta vários embates, seja no campo doutrinário ou em sua aplicação pela jurisprudência dos tribunais.

Primeiramente, faz-se necessário uma rápida explanação sobre a importância dos sindicatos e sua função negocial adquirida no ramo trabalhista pátrio. Seguidamente, trataremos sobre o Direito do Trabalho e seu caráter normatizador, sendo tal características *sui generis*, ressaltando-se a extrema importância dos sindicatos no âmbito dos Acordos ou Negociações Coletivas. Sendo que, os mesmos, por meio de suas atuações diretas, devem agir de forma participativa e proativa na construção dos ordenamentos específicos de suas categorias ali representadas. Sendo, portanto, fundamentais e indisponíveis as atuações dos respectivos sindicatos durante os acordos ou negociações coletivas, sob pena de nulidade absoluta.

Em seguida, passaremos ao principal ponto de estudo do presente trabalho, qual seja, sobre a aderência e a ultratividade das cláusulas normativas dos Acordos ou Convenções Coletivas ao contrato de trabalho e seus efeitos, sendo que, ao longo do presente trabalho, também, serão abordados os princípios e teorias aplicáveis ao tema em questão, sendo importante ressaltar as opiniões de grandes doutrinadores como Maurício Godinho Delgado; Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Francisco Ferreira Jorge Neto; Adriano Fracapani; Bruno Ferraz Hazan, dentre outros.

Ainda, no tocante à aderência e ultratividade das Cláusulas Normativas de Acordos ou Convenções Coletivas é mister salientar a evolução histórica na qual tal instituto passou até chegar aos moldes nos quais se encontra nos dias atuais. Sendo que, será realizada um estudo para se determinar o caminho percorrido pelo legislador até a atual redação dada à Súmula nº 277, Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Também merece destaque o estudo do Precedente Normativo nº 120 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assim como pelas convenções emitidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), culminando com a alteração realizada pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012 que gerou a nova redação da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), principal objeto de nosso estudo.

Vale destacar que será abordada a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF 323/DF, movida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), sendo pedido ingresso como *amici curiae* a Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE) e a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro (FECOMÉRCIO-RJ), ainda pendentes de apreciação, até o presente momento, conforme relatório do Ministério Público Federal.

Ressalta-se que, tal ação tem como interessado o Tribunal Superior do Trabalho (TST), e tem como relator o ministro Gilmar Ferreira Mendes, sendo que, até o presente momento, só se encontra, disponível para consulta *online*, o parecer emitido pelo Ministério Público Federal por meio do Procurador Geral da República Rodrigo Janot Monteiro de Barros, emitido em 30 de junho de 2015.

Por fim, traremos as conclusões sobre as indagações expostas no título do presente trabalho de conclusão de curso, indicando qual teoria deve prevalecer sobre o entendimento referente à Aderência e a Ultratividade das Cláusulas Normativas de Acordo ou Convenções Coletivas, ou seja, aquela que mais se ajusta à interpretação da nova redação da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Súmula esta que visa uma maior proteção, tanto dos trabalhadores, quanto dos tomadores de serviços, uma vez que, gera maior segurança jurídica, propiciando, com isso, maior previsibilidade e taxatividade no âmbito das relações empregatícias.

Destaca-se que, tendo em vista a diversidade de profissões e a impossibilidade do legislador em prever todas as especificidades necessárias para atender aos ensejos das classes profissionais (que só tendem a crescer e se diversificar) fica evidente a importância da Aderência e Ultratividade das Cláusulas de Acordos ou Convenções Coletivas. Sendo que, por meio da formação de legislações específicas, serão abordadas peculiaridades que só interessam a um determinado grupo de trabalhadores, que não teriam outro meio de verem seus direitos assegurados a não ser por meio de acordo ou pelo instrumento da negociação coletiva, uma vez que tal direito não interessaria as demais classes trabalhadoras, e portanto, não teriam motivo para pleiteá-los.

Ressalta-se que, as normas ali geradas nada mais são do que um ajuste de vontades, advindo por meio de acordos ou negociações, negociações estas que normalmente duram dias, semanas, podendo se arrastar por meses, e em alguns casos, dependendo da complexidade da matéria não são resolvidas, sendo necessária a instauração de Dissídio Coletivos de natureza econômica, sendo necessário o comum acordo entre as partes para instauração de tal instrumento normativo, devido as alterações advindas da Emenda Constitucional nº45 (EC 45), conforme previstos na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, §2º, CF:

*Art. 114,§2º, CF - 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.  
(Redação determinada pela Emenda Constitucional n.45, de 8-12-2004)*

Em tempo, cabe salientar que, as normas convencionadas por estes acordos ou convenções coletivas devem sempre respeitar o estabelecido dentro do limite legal de dispor das partes, instituído tanto pela Constituição Federal (CF) de 1988, quanto pela Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, sob pena de nulidade absoluta, uma vez que se verifique que foram desrespeitados tais ordenamentos, ultrapassando-se assim o limite que as partes tem de dispor de seus direitos. Todavia, as próprias legislações abrem brechas nesse poder de dispor, do trabalhador, no que se refere a direitos indisponíveis, conforme será estudado.

## 2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Primeiramente deve-se ressaltar que o Direito do Trabalho é um produto advindo do capitalismo, e como tal tem sua evolução histórica ligada à evolução desse sistema, tendo o mesmo caráter fundamental na tentativa de diminuir as distorções econômicas e sociais, dando ares mais civilizatórios na relação de poderes que sua dinâmica econômica gera dentro da sociedade civil.

Vale destacar que, em tal ramo especializado, qual seja, o Direito Trabalhista, já se evidencia a existência de diversos fatores tais como os socioeconômicos, políticos e culturais que somente tiveram relevância devido à evolução capitalista, sendo que tal evolução ganhou maior força após a Revolução Industrial ao longo dos séculos XVIII e XIX, na Europa, principalmente em sua parte central, servindo, principalmente, para proibir as formas mais degradantes de trabalho nas quais os trabalhadores eram e são submetidos.

No que diz respeito ao posicionamento do Direito do Trabalho na história, merecem destaques as palavras de Mauricio Godinho Delgado, que diz:

*O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico. A localização do preciso momento em que esse contexto se forma supõe, inicialmente, a observância do procedimento metodológico de identificar a categoria básica do ramo jurídico analisado, a sua categoria nuclear, dominante, sem a qual não existiria o fenômeno jurídico em questão.*

*Como sugere a primeira das proposições de método enunciadas, todo fenômeno – quer os materiais, quer os ideais (como o Direito) – tem uma categoria básica, um elemento-pilar que lhe confere identificação própria e sem o qual o fenômeno não poderia existir. A busca e isolamento da categoria fundamental de certo fenômeno permite se eliminar a procura errática do fenômeno enfocado em contextos histórico-sociais em que esse fenômeno seria técnica e historicamente inviável, por inexistir naqueles contextos, como dado relevante, a categoria nuclear identificada. De fato, é objetivamente inviável a existência do fenômeno enfocado em momentos históricos em que a categoria nuclear desse mesmo fenômeno não existia como dado histórico-social relevante.*

*Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria? Obviamente, está-se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho,*

*construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse ramo jurídico*

...

*O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.*

*Por essa razão, é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.<sup>1</sup>*

Para Mauricio Godinho Delgado, o processo de formação e consolidação do Direito Trabalhista nos últimos dois séculos conheceu algumas fases distintas entre si. Sendo que, na busca de um entendimento mais satisfatório desse ramo jurídico especializado, é importante fazer a diferenciação que a dinâmica de construção do universo trabalhista vivenciou na experiência dos países de capitalismo central, remetendo o leitor para sua obra “*A Natureza Jurídica do Poder Empregatício*”, mais especificamente em seu *Capítulo III, “Democracia e Trabalho*”, sendo que tal obra foi publicada sob o título “*O Poder Empregatício*”, lançado pela editora LTr em 1996.

Tendo como base que as principais referências no que diz respeito ao Direito do Trabalho advirem de países capitalistas ocidentais, vale destaque, mais uma vez, as palavras de Mauricio Godinho Delgado, que nos esclarece que:

*No que diz respeito ao Direito do Trabalho dos principais países capitalistas ocidentais, os autores tendem a construir periodizações que guardam alguns pontos fundamentais em comum. Um desses marcos fundamentais está no “Manifesto Comunista”, de Marx e Engels, em 1848. Outro dos marcos que muitos autores tendem a enfatizar está, em contrapartida, na Encíclica Católica Rerum Novarum, de 1891. Um terceiro marco*

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 89 a 92

*usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas Constituições mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.*<sup>2</sup>

Em seguida, prossegue o autor esclarecendo que, para o mesmo, existem quatro fases principais do desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho, sendo que, três fases principais vem, desde o século XIX até finais dos anos de 1970 e, que a essas três fases se acrescenta, hoje, um quarto período, que abrange as últimas décadas do século XX e início do século XXI.

Nessa primeira fase ao falar sobre as manifestações incipientes ou esparsas, explana que, tal fase incia-se com a expedição do *Peel's Act* em 1802, na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, que era voltado a delimitar algumas restrições à utilização do trabalho exercido por menores, e prossegue, esclarecendo que, essa fase é caracterizada pela existência de leis voltadas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e crianças. Sendo que, tais leis são muito mais de caráter humanitário e o espectro normativo trabalhista ainda era disperso, ou seja, não era capaz de gerar um ramo jurídico próprio e autônomo.

Prossegue esclarecendo que a segunda fase do Direito do Trabalho, nos países da Europa central, caracteriza-se pela sistematização e consolidação de tal ramo jurídico especializado, que vai de 1848 até após a Primeira Guerra Mundial, com a o advento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Constituição de Weimar, ambos eventos ocorridos em 1919. O marco inicial desta fase situa-se não apenas no Manifesto Comunista (1848), mas também no movimento denominado *cartista*, na Inglaterra e, ainda, na Revolução de 1848, na França, sendo que tal revolução foi significativamente criativa uma vez que os trabalhadores agiram na qualidade de sujeito coletivo típico.

Fato relevante nesse período de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, o reconhecimento, em vários países europeus, do direito de livre associação sindical dos trabalhadores, além do surgimento de leis trabalhistas, ao lado do avanço sistemático da negociação coletiva na mesma época.

---

2 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 97 e 98

Outro fato que merece destaque diz respeito à Conferência de Berlim, na Alemanha, ocorrida em 1890, que reuniu 14 Estados e, embora não tenha gerado resultados imediatos, significou o primeiro reconhecimento formal e coletivo, pelos principais Estados europeus, da necessidade de se regulamentar o mercado de trabalho, com a consequente edição de normas trabalhistas diversificadas que se adaptassem a realidade vivida por cada Estado.

Ainda dentro desta segunda fase, destaca-se o surgimento, em 1891, da *Encíclica Rerum Novarum*, editada pelo então Papa Leão XIII, vale ressaltar que a Igreja Católica, nessa época, dispunha de enorme influência, e tal documento faz referência à questão social, e exigia tanto dos Estados, quanto das classes dirigentes (empregadores) uma postura mais compreensiva sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas.

Já no que diz tange à terceira fase do Direito do Trabalho, a mesma tem seu início após a Primeira Guerra Mundial e identifica-se como a fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho. Sendo que os marcos distintivos de tal fase são a Constituição de Weimar e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas de 1919 e a Constituição Mexicana de 1917 que lança tal inovação do processo nos países que se encontram periféricos ao capitalismo central. Sendo que, tal fase é definida como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Tal Direito ganha forma de um ramo jurídico assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado.

É formada a Organização Internacional do Trabalho (OIT); produz-se a constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha força e autonomia no universo jurídico do século XX. Ressalta-se que, no que concerne às duas fases supra citadas, Mauricio Godinho Delgado faz referência aos ensinamentos proferidos por Evaristo de Moraes Filho, sendo que tal autor também enfatiza a existência de três períodos essenciais no desenvolvimento do Direito do Trabalho nos países centrais, em sua obra *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*, de 1960.

Já no tocante a quarta fase do Direito do Trabalho, de sua crise e transição, a sua abrangência vai do final do século XX, sendo que Mauricio Godinho Delgado fixa como seu marco inicial, nos países ocidentais desenvolvidos, nos anos de 1979/1980. Sendo que, uma gama de fatores deve-se destacar desta época, de um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/74 (também conhecida como crise do petróleo), sendo que tal crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho, agravavam o déficit fiscal do Estado, colocando em

questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes. Já por outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, liderado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Os avanços tecnológicos agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho.

Todavia, ressalta-se que eram criados ou acentuadas novas formas de prestações de serviços, que eram diferentes ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios, tais como o teletrabalho e o *home-office*, por exemplo. Sendo que, tal revolução tecnológica, no ramo das comunicações, rompia as barreiras do espaço e do tempo, aumentando ainda mais a competição capitalista em todo planeta.

Já em relação ao caso brasileiro, insta salientar que, como as relações trabalhistas pressupõe a existência de relação de emprego, ou seja, de trabalho livre. Desse modo, somente a partir da abolição da escravatura, em 1888, pela princesa Isabel é que se pode fazer alguma análise sobre o Direito do Trabalho no Brasil. Embora a Lei Áurea não disponha de qualquer caráter trabalhista, Mauricio Godinho Delgado a considera, em certo sentido, como sendo o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, uma vez que, eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista, qual seja, a escravidão. Somente, a partir de tal fato histórico, estimulou-se a incorporação e utilização do trabalho livre no país, principalmente por imigrantes europeus que buscavam aqui novas oportunidades de vida e traziam consigo as lutas por direitos trabalhistas, já iniciadas em seus países de origem.

Para Mauricio Godinho Delgado, o primeiro período significativo na Evolução do Direito do Trabalho nacional vai de 1888 a 1930, sendo identificada pelo nome de fase de manifestações incipientes ou esparsas. Nesta fase ressalta-se, de maneira relevante, apenas o segmento agrícola cafeeiro de São Paulo e, na incipiente industrialização vivida na capital paulistana e no Distrito Federal (até então situado no Rio de Janeiro). É característica desse período a ausência de um movimento operário sem capacidade de organização e pressão, destaca-se a forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado daqueles que deveriam reivindicar pelos direitos da classe, sendo que tal fase era marcada por ciclos de avanços e retrocessos, ressaltando que, não existia uma dinâmica legislativa por parte do Estado em favor da questão social, típico da República Velha.

Já o segundo período que é destacado pelo autor supra citado faz referência a fase da Institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho, sendo seu marco inicial em 1930,

firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista perdurando até o final da ditadura getulista em 1945. Mantendo seus efeitos até, pelo menos, a Constituição de 1988.

Pertinente destacar que, embora, hoje seja dada uma maior ênfase acadêmica ao Direito Individual do Trabalho, é no Direito Coletivo Trabalhista que ocorreu o nascedouro do Direito do Trabalho, sendo que, é através do Direito Coletivo, por meio da participação direta dos representantes de classistas, quais sejam, seus respectivos sindicatos representativos, que são geradas as Cláusulas de Acordo ou Convenções Coletivas, normas estas que irão reger as relações empregatícias das partes envolvidas.

## 2.1 – A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 é a carta magna do ordenamento jurídico brasileiro e é a sétima da história do nosso país. Promulgada no dia 5 de outubro de 1988, ganhou o apelido de constituição cidadã, devido ao seu aspecto de buscar maior proteção para os cidadãos, que acabavam de sair de uma intensa ditadura militar, ditadura esta marcada por diversos tipos de abusos cometidos por parte dos militares que mantinham o poder desde 1964 e tinha como finalidade trazer uma nova paz social para uma geração que ficou nitidamente marcada por tais abusos.

Dentre as conquistas trazidas pelo novo texto constitucional destacam-se o restabelecimento de eleições diretas para os cargos do poder executivo, presidente, governadores e prefeitos; o direito de voto aos analfabetos; o fim da censura; direito a greve; os direitos trabalhistas passam a ser aplicados a trabalhadores urbanos e rurais; dentre outras conquistas.

Vale destacar que, alterações na carta máxima são possíveis perante Emendas Constitucionais, sendo que, para o nosso estudo, as mais importantes dizem respeito às Emendas Constitucionais nº 24, de 1999 (EC 24) e nº 45, de 2004 (EC 45), que serão devidamente estudadas no sub-tópico posterior, “**2. 2 – Alterações geradas pelas Emendas Constitucionais nº 24/99 e nº 45/04**”.

No que diz respeito à Constituição Federal de 1988, merecem destaque as palavras proferidas pelo professor Mauricio Godinho Delgado, que nos esclarece de forma bem objetiva que:

*...Os pontos de avanço democrático são claros na Constituição brasileira. De um lado, assegurou-se, pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no país, especialmente sem interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88).*

*De outro lado, fixaram-se reconhecimento e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a interveniência das entidades sindicais de trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: art. 8º, III e VI, todos da CF/88).*

...

*...o Texto Magno conferiu novo status ao Direito do Trabalho – inclusive o Direito Individual do Trabalho –, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras.*

*É bem verdade que, na redação original de 5.10.1988, foram mantidos alguns institutos corporativistas, inerentes ao sistema trabalhista tradicional – e que se caracterizavam por seu desajuste e difícil adaptação à nova dinâmica democrática instituída. Por exemplo, o critério de enquadramento sindical (art. 8º, I e II, CF), o financiamento compulsório dos sindicatos (art. 8º, IV, in fine, CF), o amplo poder normativo judicial (art. 114, §2º, CF) e a representação corporativa sindical no seio da Justiça do Trabalho (arts. 111 a 116).<sup>3</sup>*

Por fim, vale lembrar que o autor destaca que, a Constituição de 1988, em seu texto original, ao manter instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, que eram voltados a suprimir aqueles a quem se reporte o poder (*responsiveness*) do representante perante o representado, criando um impasse na já delicada Democracia brasileira.

Tais mecanismos e instituições, no âmbito das normas jurídicas trabalhistas, encontram-se no conjunto de figuras originárias da formação corporativista-autoritária da década de 1930, todos eles inviabilizadores do alcance de uma experiência democrática efetiva e profunda dentro do sistema jurídico trabalhista do país. São os seguintes mecanismos:

- A) – a contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, CF/88);
- B) – a representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts. 111 a 117, CF/88);
- C) – o amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, §2º, CF/88);
- D) – preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88).

---

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 119 e 120

## 2. 2 – ALTERAÇÕES GERADAS PELAS EMENDAS CONSTITUCIONAIS Nº 24/99 E Nº 45/04

Embora existam atualmente em nosso ordenamento jurídico 90 (noventa) emendas constitucionais disciplinando sobre as mais diversas matérias, sendo que a última delas, EC 90, que foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 16 de setembro de 2015, veio para incluir o transporte como direito social, ampliando ainda mais essa gama de direitos sociais, que tem, inclusive, o direito ao trabalho como um de seus pilares.

Pois bem, perante a tantas alterações que vem para atender aos anseios das sociedades contemporâneas, anseios esses que sempre surgirão, uma vez que as sociedades moldam suas reivindicações conforme o contexto histórico social pela qual atravessam, sendo que, só tendem a aumentar a gama de direitos sociais protegidos constitucionalmente, vamos focar, nesse momento, apenas nas Emendas Constitucionais nº 24, de 1999 (EC 24) e nº 45, de 2004, (EC 45).

É de se destacar que houveram significativos avanços constitucionais no período que se sucedeu à promulgação da constituição, avanços estes que visam modificar e aperfeiçoar o ordenamento jurídico iniciado em 1988. Logo em 1999, a Emenda Constitucional nº 24, veio para eliminar totalmente a representação corporativa classista, no poder Judiciário Trabalhista, que determinou nova redação aos artigos 111, 112, 113, 115 e 116, CF/88.

Já a Emenda Constitucional nº 45 (EC 45) trouxe consigo uma substancial redução no poder normativo da Justiça do Trabalho, que fixou novo pressuposto processual para a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica, qual seja, a possibilidade das partes, em comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, sendo essa a nova redação dada ao art. 114, §2º, CF/88.

Além desta mudança a EC 45 também trouxe outras várias mudanças, quais sejam, passou a alterar dispositivos dos artigos 5º, 36, 52, 92 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescentou os artigos 103-A, 103,B, 111-A e 130-A, além de dar outras providências.

Sobre o tema em questão, explana Mauricio Godinho Delgado:

*Felizmente, contudo, dois desses mecanismos foram corrigidos pelo poder constituinte derivado seguinte a 1988. O primeiro deles, extremamente grave – representação*

*corporativista classista no âmbito da Justiça do Trabalho -, foi simplesmente extirpado, sem ressalvas, pela Emenda Constitucional n. 24, de 1999.*

*O segundo mecanismo destacado – poder normativo da Justiça do Trabalho, nas ações de dissídios de natureza econômica -, foi firmemente restringido, por meio da EC n. 45, de 2004. Ao criar pressuposto processual de difícil atendimento pelas partes coletivas conflitantes – o comum acordo para a propositura do dissídio econômico -, a EC n. 45/2004 fez diminuir a frequência e a viabilidade real dessa ação coletiva geradora de normas jurídicas pelo Estado. Do ponto de vista fático e jurídico, a EC n. 45/2004 realmente enfraqueceu, sobremaneira, no sistema trabalhista do país, o papel desse concorrente judicial da negociação sindical coletiva. É que, desde então, somente havendo comum acordo entre as partes, ou em casos de greve, é que se torna viável a veiculação, pelas partes coletivas privadas, da ação de dissídio coletivo de natureza econômica.*

...

*Efetivado o balanço da Constituição de 1988 – consideradas as mudanças introduzidas pelas Emendas Constitucionais n. 24 e n. 45 -, percebe-se que, atualmente, circunscrevem-se essencialmente ao sistema sindical, no sentido estrito, os problemas mais salientes do sistema trabalhista brasileiro constitucionalizado.<sup>4</sup>*

Passaremos, a seguir, ao estudo do Precedente Normativo nº 120 do Tribunal Superior do Trabalho, tal precedente foi de muita importância para a alteração que se deu na redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, conforme será devidamente estudado.

## 2. 3 – O PRECEDENTE NORMATIVO Nº 120 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

O precedente normativo nº 120 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que versa sobre a questão relativa à Sentença Normativa, estabelecendo sua duração, não podendo a mesma ter uma duração superior a 4 (quatro) anos, seguindo regra do parágrafo único do artigo 868, CLT; além das possibilidades e limites, destaca-se aqui a possibilidade de revogação, seja por nova sentença normativa, seja por acordo ou por convenção coletiva de trabalho, podendo tal revogação ser tácita ou expressa, seguindo regra do artigo 613, *caput*, e inciso VI, CLT; tal precedente foi inserido dentro do rol dos Precedentes Normativos da Sessão de Dissídios Coletivos, tal inserção se deu no

---

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 134 e 135

dia 24 de maio de 2011, após aprovação da Resolução nº 176, que foi publicada em 30 de maio de 2011, com a seguinte redação:

*Art. 613, CLT – As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

...

*VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de **revisão total ou parcial de seus dispositivos**; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)(Grifos nossos)*

...

*PRECEDENTE NORMATIVO Nº 120 SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)*

*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.*

Para que se possa fazer uma análise correta com relação ao Precedente Normativo Nº 120 da Sessão de Dissídios deve-se ressaltar que, quando o mesmo foi publicado, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não havia sido alterada, para os moldes nos quais se encontra hoje, sendo que tal alteração se deu na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14 de setembro de 2012, pela Resolução 185/2012, divulgado nos dias 25, 26 e 27 de setembro de 2012, conforme será devidamente estudado no sub-tópico, “**2. 5 – Evolução histórica até a recente redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**”.

Sobre o assunto importante se faz destacar as palavras do ilustre doutrinador Bruno Ferraz Hazan, que em sua obra intitulada *A aderência contratual das normas coletivas*, publicado em 2012, vale destacar que ao longo de sua explanação, Bruno Ferraz Hazan chega a citar outro ilustre doutrinador, Mauricio Godinho Delgado, que é recorrentemente citado ao longo desta obra tendo em vista sua distinção dentro desta área especializada, Direito do Trabalho.

*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, 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 (Talvez o TST tenha criado uma quarta teoria relativa à aderência das normas coletivas: uma que permite a ultratividade parcial da aderência contratual limitada por revogação, mas impõe a limitação temporal da aderência contratual limitada pelo prazo. Trata-se de uma aderência duplamente limitada (pelo prazo máximo e por revogação)).*

*No entanto, ainda que tímido (pois limitou o âmbito de incidência da ultratividade ao prazo máximo de quatro anos), o **Precedente não deixa de ser um importante avanço jurisprudencial na aplicação da ultratividade, especialmente porque, em termos, contradiz o padrão restritivo há muito fixado pela Súmula n. 277 do TST.***

*Em notícia intitulada, “Novo precedente estende validade de sentença normativa para quatro anos”, veiculada no site do Tribunal Superior do Trabalho ([www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)) no dia 27 de maio de 2011, o Ministro Mauricio Godinho Delgado teceu alguns comentários sobre a lógica do novo Precedente Normativo:*

*“[...] **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 Mauricio 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 n. 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, respeitando, contudo, o prazo máximo legal de quatro anos, [...]**”*

*Parece-nos, pelos comentários do ilustre Ministro, que, de fato, o posicionamento contraditório ao da Súmula n. 277 do TST foi proposital. **Fica claro, neste aspecto, o caráter inovador do Precedente ao permitir a ultratividade, mesmo que parcial, das sentenças normativas.***

*A partir desse entendimento, **o TST passa a resguardar a manutenção de vantagens concedidas em sentenças normativas por um período de até quatro anos, mesmo que, originalmente, tais cláusulas houvessem sido fixadas por prazo inferior. Afasta-se, assim, um possível vácuo normativo, caso, após o término da vigência original do instrumento heterônomo, nenhum outro instrumento, autônomo ou heterônomo, seja***

*elaborado. Com isso, as categorias ganham um pouco mais de fôlego (quatro anos, no máximo) par a negociação coletiva.* <sup>5</sup> (Grifos nossos)

Ora, por todo o exposto acima, fica evidente que o Precedente Normativo nº 120 foi uma importante ferramenta na busca pela conquista da ultratividade das cláusulas advindas de sentenças normativas, mesmo que tal ultratividade seja condicionada pelo prazo máximo de quatro anos, prazo este considerado justo, uma vez que as partes tiveram tal período temporal para negociar e optar pela revogação ou implementação da cláusula ao Acordo ou Convenção Coletiva.

Em tempo, é importantíssimo destacar que, tal Precedente abriu as portas para a alteração na Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012, conforme será devidamente estudado no sub-tópico, “**2. 5 – Evolução histórica até a recente redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**”, a qual mais uma vez remetemos o leitor.

## 2. 4 – A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, a qual já se falou na parte introdutória do presente item, é uma importantíssima fonte de Direito Formal para os países que compõem seu quadro participativo e ratificaram as regras determinadas por meio das convenções, sendo tal tema tratado dentro das universidades na matéria usualmente conhecida como Direito Internacional Privado.

Embora a OIT tenha realizado várias convenções e diversas recomendações, vamos ater nosso estudo a duas convenções, convenções estas ratificadas pelo Brasil, conforme será devidamente estudado a seguir.

Trataremos em primeiro lugar da Convenção nº 98 que tratava sobre o “*Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*”, que foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, acontecida em Genebra, na Suíça, no ano de 1949 e, entrou em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951. Sendo que, foi aprovada em nosso país por meio do Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952, posteriormente promulgado pelo Decreto n. 33.196 de 29 de junho de 1953, que decretava que: “*a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, apensa por cópia ao Decreto, seja*

---

5 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 63 e 64

*executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém*”, sendo o texto original publicado no Diário Oficial da União – Seção 1 de 04 de julho de 1953, pelo então presidente Getúlio Vargas.

A Convenção nº 98, logo em seu art. 4º, fala que deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. Já em seu art. 10, fala sobre a possibilidade de cessão ou penhora do salário, caso seja prescrito em legislação nacional, o que fortalece a tese de que são os próprios entes que devem e são os mais aptos a regular suas próprias relações trabalhistas, desde que respeitados limites e condições mínimas, para tanto:

*Convenção nº 98, OIT – Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.*

...

*Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional. (Grifos nossos)*

Já a Convenção nº 154, que trata do “*Fomento à Negociação Coletiva*”, que foi aprovada pela 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, na Suíça em 1981, e entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983, sendo aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 22, de 12 de maio de 1992, pelo Congresso Nacional, sendo ratificado em 10 de julho de 1992, sendo posteriormente promulgado pelo Decreto n. 1256, de 29 de setembro de 1994, pelo então presidente Itamar Franco, decreta que em seu art. 1º:

*Art. 1º – A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém. (Grifos nossos)*

No que diz respeito à Convenção nº 154, merecem destaques os artigos 2º, que define a expressão “negociação coletiva”, como sendo o mecanismo que compreende todas as negociações que tenham por um lado os representantes patronais e do outro lado os representantes dos trabalhadores. Já em seu artigo 5º, estabelece que deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. Observa-se também o que determina o

artigo 8º, que esclarece que, as medidas previstas com o intuito de estimular as negociações coletivas não devem ser concebidas ou aplicadas de modo que se obstrua a liberdade de negociação coletiva, para tanto:

*Art. 2º — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:*

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou*
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou*
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.*

...

*Art. 5º — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.*

*2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:*

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;*
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;*
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;*
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;*
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.*

...

*Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.*

Ainda, com relação a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu atuante papel no estímulo às negociações coletivas, vale destacar a Recomendação nº 163, sobre a “*Promoção da Negociação Coletiva*”, adotada pela OIT em 1981, ou seja, apenas 2 (dois) anos antes da Convenção nº 154 que tratou do “*Fomento à Negociação Coletiva*” e, que entrou em vigor, no plano internacional, em 1983. Tal recomendação veio para estabelecer métodos de aplicação e meios de promover a negociação coletiva.

Em tempo, vale destacar que o Brasil por meio do Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967, promulgado pelo então presidente Castello Branco, Decreto este que foi promulgado no intervalo temporal entre as duas convenções em questão, durante o período da ditadura militar e que buscou, de certa forma, atender às reivindicações vindas principalmente no plano internacional, sendo que foram consideradas: a necessidade imperiosa da adaptação de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho às alterações decorrentes de recentes modificações de ordem administrativa no Ministério do Trabalho e Previdência Social; e considerando o mesmo imperativo com relação a outros dispositivos de ordem processual ou atinentes à matéria de interesse da Segurança Nacional, seja pela sua própria natureza, seja pelas suas repercussões econômico-sociais.

## 2. 5 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA ATÉ A RECENTE REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

A Súmula nº 277, que já vem de sua terceira alteração, sendo que, desde o seu nascedouro, sua redação original conferida pela resolução número 10 de 1988, ano em que a atual Constituição Federal passou a vigorar e liderar os rumos relativos ao nosso ordenamento jurídico, sem revogar outros diplomas reguladores que já estavam em vigência tais como Código de Processo Penal de 1941; atual Código de Processo Civil de 1973, que será substituído pelo Novo Código de Processo Civil de 2015; a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943; dentre outros ordenamentos que ainda guardam em si características autoritárias e, que vale destacar merecem ser objeto de reformas para se adequem as demandas dos dias atuais urgentemente.

Observa-se que a Súmula nº 277 era voltada única e exclusivamente para a Sentença normativa, determinando sua Vigência, que era determinada pelo prazo assinado (não aceitando qualquer tipo de ultratividade da norma, ultratividade limitada pelo prazo) e não integravam (aderência limitada pelo prazo), de maneira definitiva, aos contratos de trabalho individuais.

Deve-se ressaltar que, tal redação da Súmula nº 277, ou seja, sua redação original, foi mantida pela resolução número 121 de 2003, ou seja não houveram avanços desde sua promulgação em 1988 até 2009 quando foi alterada pela Resolução 161.

*Súmula nº 277 – Tribunal Superior do Trabalho*

*Redação original - Res. 10/1988, DJ 01, 02 e 03.03.1988*

*Nº 277 – **Sentença normativa.** Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.*

*As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa **vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.***

*Súmula mantida – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 (**Grifos nossos**)*

Ressalta-se que da primeira para segunda redação da Súmula nº 277, foram incorporados tanto o Acordo, quanto a Convenção Coletiva ao seu texto, sendo que, mais uma vez, foi mantida a vigência fixada pelo prazo em que vigorar tais cláusulas (ultratividade limitada pelo tempo), não aderindo (aderência limitada pelo prazo), de forma definitiva, aos contratos de trabalho, sendo que nova alteração, pelo menos doutrinária, só veio através do Precedente Normativo nº 120, conforme estudado no sub-tópico anterior, “**2. 3 – O Precedente Normativo nº 120 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**”.

*Súmula alterada - redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009*

*Nº 277 – **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 enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001. (**Grifos nossos**)*

Ora, por todo o exposto fica clara a relação que o Precedente Normativo nº 120 – TST de 2011, que passou a estender a vigência das cláusulas advindas de Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos além de seu prazo assinado (criando o que Bruno Ferraz Hazan classifica como sendo, uma teoria da aderência contratual limitada por revogação, mesmo que parcialmente. Pois, de um lado, criou a possibilidade de se ultrapassar o prazo inicialmente fixado para a vigência do

instrumento, mas, de outro lado, limitou a ultratividade ao prazo máximo fixado por lei) tem com a nova redação dada a Súmula nº 277 do TST, determinada pela Resolução 185 de 2012, sendo sua redação alterada na sessão do Tribunal Pleno, realizada em 14 de setembro de 2012, sendo a mesma divulgada entre os dias 25, 26 e 27 de setembro de 2012, com a seguinte redação:

*Súmula nº 277 do TST*

**Nº 277 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas **integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (Grifos nossos)***

Ora, por uma simples e atenta leitura da atual redação da Súmula fica evidente que a mesma, em primeiro lugar, não trata mais de assuntos relativos a Dissídios Coletivos, sendo suprimida de sua redação tal possibilidade. Em segundo lugar, fica estabelecido, de maneira expressa que as cláusulas normativas advindas de Acordos ou Convenções Coletivas devem integrar aos contratos de trabalho e somente poderão ser futuramente modificados ou suprimidas por intermédio de nova negociação coletiva de trabalho.

A partir da nova redação da Súmula nº 277 o legislador passou, então, a adotar a ultratividade e a aderência limitada por revogação das normas, não cabendo, portanto, margem para demais interpretações que visem a limitar ou expandir tanto a ultratividade, quanto a aderência e ultratividade das Cláusulas normativas de Acordos ou Convenções Coletivas, para tanto dirigimos o leitor ao tópico 7 – ***Aderência e a Ultratividade das Cláusulas Normativas de Acordos ou Convenções Coletivas*** que versa de maneira mais aprofundada sobre o assunto.

### **2. 5. 1 – Efeito da Súmula nº 277 – TST – *ex nunc* ou *ex tunc*?**

Uma vez que foi definida nova redação para Súmula nº 277 do TST, e a mesma passou a tratar, somente, sobre os Acordos e Convenções Coletivas, tendo alterado de maneira benéfica seu entendimento, passando a aplicar a ultratividade e a aderência limitadas por revogação no que diz

respeito as Cláusulas Normativas que sobrevierem de tais instrumentos normativos, faz-se necessário fixar os seus efeitos.

Com relação aos efeitos os mesmos se dividem, de maneira simplória, em *ex nunc*, que não retroagem no tempo e, *ex tunc*, que retroage no tempo e abarca todas as situações tocadas por tal questão. Sendo que no caso em questão, principalmente por segurança jurídica, é mais do que necessário que se defina os efeitos da presente Súmula para que as devidas classes saibam quais cláusulas estão inseridas de forma definitiva em seus respectivos ordenamentos classistas e quais não estão devidamente inseridas, para que, desta maneira, os entes responsáveis por representar as classes possam pleitear seus direitos sejam em Acordos ou por meio de Convenções Coletivas.

Com relação ao tema, importante leitura encontra-se na parte relativa a notícias no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), intitulada “*Turma modula aplicação de nova redação da Súmula 277*”, publicada no dia 6 de dezembro de 2012, ano em que a redação da presente súmula foi alterada, estando disponível em: ([http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277)) sendo importante ressaltar que:

*A evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho quanto à aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho (Súmula 277) deve ser aplicada às situações ocorridas a partir da sua publicação – ou seja, aos acordos que vencerem a partir dela, e não às situações consolidadas sob o entendimento anterior. A modulação dos efeitos da mudança jurisprudencial foi adotada pela Quarta Turma do TST, que não conheceu do recurso de um ajudante de maquinista que pretendia a manutenção de parcela relativa a horas de viagem previstas em norma regulamentar suprimida pela Rede Ferroviária Federal S/A (RFFSA) em 1999. Segundo o relator do recurso, ministro Vieira de Mello Filho, a alteração da jurisprudência "deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica".*

...

*Ao examinar o recurso do ferroviário ao TST, o ministro Vieira de Mello Filho lembrou que, pela nova redação da Súmula 277, aprovada pelo TST em setembro deste ano, as cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas passaram a integrar os contratos individuais, e somente podem ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva. "Esse posicionamento alterou essencialmente a concepção anterior quanto aos efeitos das normas coletivas nos contratos de trabalho individuais, sejam elas provenientes de sentença normativa, acordo, convenção ou contrato", observou.*

*Esta mudança, como destacou, leva ao questionamento em relação às situações ocorridas anteriormente à alteração e quanto aos casos já submetidos à Justiça do Trabalho, uma vez que a Constituição da República (artigo 5º, caput) estabelece o princípio da segurança jurídica como fundamento estruturante da ordem jurídica. Citando diversos pressupostos doutrinários e jurisprudenciais, o relator concluiu que a nova redação da Súmula 277 "deve ter seus efeitos aplicados às situações ocorridas a partir de sua publicação, e não, retroativamente, às situações em que se adotava e esperava outro posicionamento da jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho". Assim, não se tratava de alteração do contrato de trabalho.*<sup>6</sup>

Tal modulação com relação aos efeitos, que os definiu como sendo, *ex nunc*, ou seja, não retroagem, foi realizada pela Quarta Turma do TST, que ao não reconhecer o Recurso de Revista de um ajudante de maquinista que pretendia a manutenção de parcela relativa a horas de viagem previstas em norma regulamentar suprimida pela Rede Ferroviária Federal S/A no ano de 1999, Processo: RR 37500-76.2005.5.15.0004. Sendo que, ao nosso entendimento é a melhor modulação para o caso em questão, tendo em vista que até o presente momento não havia nenhum dispositivo legal que permitisse a ultratividade e a aderência limitadas por revogação das Cláusulas normativas de Acordou ou Convenções Coletivas.

### **2. 5. 2 – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental: ADPF 323/DF**

Outro ponto que merece destaque dentro de nosso estudo é com referência a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF 323/DF, movida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), sendo pedido ingresso como *amici curiae* a Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE) e a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio de Janeiro (FECOMÉRCIO-RJ), ainda pendentes de apreciação, até o presente momento, conforme relatório do Ministério Público Federal.

Trata-se de ADPF contra interpretação judicial conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e 2ª Regiões ao art. 114, §2º, CF, na redação determinada pela EC 45 de 2004, consolidada na redação atribuída à Súmula nº 277 pela Resolução 185, de 2012, ou seja, sua redação atual, que garante a ultratividade e a aderência limitadas por

---

<sup>6</sup> [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277) (Acessado em 15/02/2016)

revogação das Cláusulas normativas de Acordos ou Convenções Coletivas ao contrato individual de trabalho.

E tem como relator o ministro Gilmar Ferreira Mendes, sendo que, até o presente momento, só se encontra, disponível para *download*, o parecer emitido pelo Ministério Público Federal por meio do Procurador Geral da República Rodrigo Janot Monteiro de Barros, emitido em 30 de junho de 2015.

Alega a requerente, que a decisão da Justiça do Trabalho, consolidada no verbete, ofendem o princípio da divisão funcional dos poderes (Arts. 2º e 60, §4º, III, CF). Esclarece que a súmula sofreu mudança radical sem que houvesse precedentes jurisprudências para tanto, uma vez que o entendimento até o presente momento se dava na direção de que as cláusulas coletivas de trabalho teriam sua vigência limitada à duração do instrumento que as criou e, portanto, não poderiam ser superiores a dois anos, conforme arts. 613, II e 614, §3º, CLT.

*Art. 2º, CF – São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.*

*Art. 60, §4º, III, CF - a separação dos Poderes;*

*Art. 613, II, CLT - Prazo de vigência; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)*

*Art. 614, §3º – Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)*

Após a nova redação da Súmula 277, adotou-se expressamente a teoria da aderência e da ultratividade limitada por revogação, cujos efeitos permanecem até que outra norma coletiva venha a alterá-la ou suprimi-la, conforme será estudado no item: “**7. 4 – Teoria da Aderência e Ultratividade Limitada por Revogação**”

Sustenta que, o art. 114, §2º, CF é uma norma de eficácia limitada, e a ultratividade de cláusulas coletivas de trabalho dependem de lei regulamentadora. Portanto, não caberia a Justiça Laboral assumir função do Poder Legislativo e usurpar-lhe a competência. Requerendo medida liminar, para que sejam suspensos os efeitos das decisões que aplicaram a Súmula 277, na redação da Resolução 185 de 2012.

Em informações, o Tribunal Superior do Trabalho, defendeu inépcia da petição inicial, pois, a despeito de a postulação mencionar ações em curso na Justiça do Trabalho, não foram colacionadas decisões judiciais, de modo que seu verdadeiro foco seria a Súmula 277. Alega que a

questão é de natureza infraconstitucional e que seria impertinente, na ação constitucional, fazer remissão aos dispositivos da CLT. A arguição tampouco atenderia à regra da subsidiaridade, ante a possibilidade da requerente suscitar em Recurso Extraordinário (RE) preliminar de repercussão geral sobre o tema. Elucidando, ainda, que a modificação do verbete se deveu, basicamente, à norma do art. 114, §2º, CF. Esclarece que, em observância ao princípio da segurança jurídica, o TST decidiu aplicar a nova redação somente às situações ocorridas após a publicação, efeito *ex nunc*, conforme estudado no sub-item, “**2. 5. 1 – Efeito da Súmula nº 277 – TST – ex nunc ou ex tunc?**”

A Advocacia-Geral da União (AGU) manifestou-se pelo não conhecimento da arguição, por se dirigir contra súmula de tribunal, que não se enquadraria no conceito de ato do poder público. Assevera, no mérito, que o verbete sumular atende ao postulado da proteção ao trabalhador, aduzindo que:

*a ultratividade condicional, ao estatuir a permanência da norma coletiva até que seja modificada ou suprimida mediante negociação coletiva posterior; além de prestigiar o mandamento constitucional de reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (Art. 7º, inciso XXVI, CF), contribui para o equilíbrio entre os atores coletivos da relação trabalhista, impondo a negociação coletiva de trabalho como um modo necessário de rever conquistas obreiras, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo.*<sup>7</sup>

Em sua manifestação, emitida o dia 30 de junho de 2015, o Procurador Geral do República, Rodrigo Janot Monteiro de Barros, conclui opinando pelo não conhecimento da arguição; no mérito, caso ultrapassadas as preliminares, opina pela improcedência do pedido. Vale destacar, novamente, que a alteração na redação da Súmula nº 277 – TST realizada em 2012 veio para atender um apelo, principalmente, da classe trabalhadora e prestigia a Constituição Federal de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no que diz respeito ao reconhecimento das Cláusulas de Acordo ou Convenções Coletivas, além do fato da súmula atender ao postulado da proteção ao trabalhador, uma vez que, contribui para o equilíbrio entre os atores coletivos da relação trabalhista, sem o artifício de suprimir normas pela mera passagem do tempo, sendo tal visão, ao nosso entendimento, a mais justa e razoável a ser aplicada.

---

<sup>7</sup> <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=323&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> (Manifestação da PGR) p. 04

## 2. 6 – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL – OJ Nº 322 DA SESSÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI – 1 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

No tocante a Orientação Jurisprudencial nº322 (OJ 322), da Seção de Dissídios Individuais, SDI – 1, do TST, que foi editada em 09 de dezembro de 2003, ou seja, antes da última alteração da redação da Súmula 277 – TST, realizada em 2012, a mesma já não se encontra mais em conformidade com o entendimento jurisprudencial contemporâneo, ou seja, já se encontra superada, uma vez que a mesma veda, de maneira expressa, cláusula de termo aditivo prorrogando o prazo (ultratividade) de Acordo para indeterminado, sendo portanto, inválida perante o entendimento de tal Orientação Jurisprudencial.

Ao longo de seu texto a mesma esclarece que, nos termos do art. 614, §3º, CLT é de 2 (dois) anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Sendo, inválida, naquilo que ultrapassar o prazo legal de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorrogar a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado, para tanto:

***OJ – SDI – 1 – nº 322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)***

*Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado. (Grifos nossos)*

### 3 – IMPORTÂNCIA SINDICAL

Preliminarmente, antes de se entrar no mérito no que tange às cláusulas normativas dos acordos ou negociações coletivas quanto à sua aderência e ultratividade, principal matéria deste trabalho, faz-se mister salientar a extrema importância dos sindicatos. Sendo que, são tais entes que são os responsáveis por representarem as partes dentro das negociações coletivas, seja representando a classe trabalhadora (Sindicato Representativo da Classe), seja representando os tomadores de serviços (Sindicato Patronal da Classe).

Vale ressaltar que, o presente trabalho não tem por finalidade elaborar um estudo no que concerne a composição dos sindicatos, assim como suas garantias, vantagens, obrigações e outras peculiaridades que dispõem. Assim, como também não será abordado qual o melhor meio referente ao tipo de organização sindical, seja ele Unidade, Unicidade ou Pluralidade, e sim a importância dos mesmos dentro dos Acordos ou Convenções Coletivas, uma vez que são os principais responsáveis em defender e lutar pelos direitos de seus representados, agindo assim de forma participativa e proativa na busca pelos direitos de seus representados, sejam eles trabalhadores, por meio dos Sindicatos Representativos da Classe, sejam eles tomadores de serviços, representados pelos Sindicatos Patronais da Classe, tendo em vista serem os sindicatos compostos por pessoal técnico especializado, além de, no caso dos Sindicatos de Classes os mesmos possuírem funcionários das empresas, eleitos por seus próprios pares, que dispõem de estabilidade para pleitearem tais direitos.

Tomando como base a atual perspectiva negocial neoliberal, adotada pelo sindicalismo brasileiro, e seus desafios, como por exemplo, a busca por autonomia e um sentido de classe, sendo tais embates muito bem descritos por Ricardo Antunes ao longo do livro: “*O continente do labor*”, em que, no trecho a seguir, demonstra-se a transição de um sindicalismo com características de confrontação para um sindicalismo de característica negocial. Sendo que, ao que nos parece, tal perspectiva é muito mais adequada e razoável aos tempos e condições atuais:

*A vitória eleitoral de Lula e do Partido dos Trabalhadores nas eleições de 2002, bem como a política sindical que se desenvolveu, procurou envolver diretamente os sindicatos na gestão dos fundos de pensão e dependentes de recursos estatais, medidas cujas consequências são profundas quando se trata de definir o sentido geral da ação sindical e sua autonomia e independência. De um sindicalismo de confrontação transita-se, então, para uma modalidade de sindicalismo negocial.*

*Os desafios sindicais são, então, de grande monta. Há um (novo) desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a nova morfologia do trabalho no Brasil. Além das clivagens entre trabalhadores estáveis e precários; de gênero, geracionais e étnicas; entre trabalhadores qualificados e desqualificados; empregados e desempregados; além da necessidade imperiosa de superar o produtivismo por uma concepção ambiental que articule ecologia e socialismo, temos ainda as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital, entre tantos outros desafios.*

*Essa nova morfologia do trabalho, da qual indicamos aqui apenas alguns pontos centrais, não poderia deixar de ter repercussões junto aos organismos de representação dos trabalhadores. Para concluir, desejamos somente registrar que a nova morfologia do trabalho vem significando também um novo desenho das formas de representação das forças sociais do trabalho. Se as indústrias tayloristas e fordistas são parte mais do passado do que do presente (ao menos enquanto tendência), como imaginar que um sindicalismo verticalizado possa representar esse novo e compósito mundo do trabalho?*

*Recuperar, no início deste século XXI, um novo sentido de classe, de base e de autonomia dos sindicatos talvez seja seu desafio mais fundamental.* <sup>8</sup> **(Grifos nossos)**

Observa-se que, tal transição, embora ainda não esteja plenamente consolidada, conforme trecho citado acima, fica evidente a direção na qual o sindicalismo brasileiro tem prosseguido, qual seja, a busca por um modelo sindicalista negocial, devendo-se buscar primeiramente um sentimento de classe pelo qual valha a pena empenhar-se, devendo, portanto, os sindicatos lutarem por uma maior autonomia, para que desta maneira possam atuar de acordo com sua real finalidade e defender de maneira devida aos interesses de seus representados.

É evidente que, por meio de uma maior autonomia os sindicatos estariam ainda mais bem estruturados para, de fato, pleitearem pelos direitos dos seus respectivos assistidos, pois, atualmente, conforme demonstrado, tais “confrontos” devem ser estabelecidos no âmbito dos Acordos ou Negociações Coletivas, mecanismos estes que são os meios legitimamente previstos e taxados em nosso ordenamento jurídico para tal finalidade.

Ressalta-se ainda a possibilidade da instauração de Dissídios Coletivos, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, §2º. Lembrando que, tais mecanismos tem por objetivo, assegurar os direitos adquiridos ou verificar os prováveis abusos quanto aos direitos renunciados pelos empregados, devendo-se sempre haver uma contra-prestação por parte dos empregadores, quando os mesmos renunciarem a algum direito, não podendo tal relação ser onerosa

<sup>8</sup> ANTUNES, Ricardo L. C. (Ricardo Luis Coltro), 1953- O continente do labor / Ricardo Antunes – São Paulo, SP: Bom tempo, 2011. (Mundo do trabalho). p. 88

apenas para uma das partes, sendo que, caso não seja observado tal entendimento o Acordo ou Convenção será nulo, para tanto destaca-se o entendimento dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado, que na obra: *A Súmula nº 277 e a Defesa da Constituição*, que esclarecem:

*... Não se trata, em princípio, de reduzir ou suprimir direitos, mas de permitir-lhes alguma plasticidade a fim de ajustá-los às mudanças naturais do ambiente de empresa e da estrutura empresarial, sempre com vistas ao equilíbrio contratual – o bastante para a jurisprudência exigir contrapartidas, em favor dos trabalhadores, quando é instada, por exemplo, a validar cláusulas que reduzem salário ou prorrogam jornadas.*<sup>9</sup> **(Grifos nossos)**

Faz-se necessário ressaltar que, tanto a Constituição Federal (CF) de 1988, quanto a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabeleceram limites dentro desta liberdade que as partes tem de dispor, limites estes impostos justamente para evitar eventuais abusos a que as classes trabalhadoras poderiam vir a sofrer devido às fortes pressões exercidas pelos tomadores de serviços, parte mais forte da relação empregatícia.

Todavia, ressalta-se que, os mecanismos que proíbem a disponibilidade de direitos tidos como indisponíveis dentro das relações trabalhistas, também abrem exceção em casos específicos, sendo que, vale a pena destacar a definição no site da Câmara dos Deputados com o seguinte entendimento sobre direitos indisponíveis:

*São os direitos dos quais a pessoa não pode abrir mão, como o direito à vida, à liberdade, à saúde e à dignidade. Por exemplo: uma pessoa não pode vender um órgão do seu corpo, embora ele lhe pertença.*<sup>10</sup> **(Grifos nossos)**

Destaca-se que, em se tratando de Direito do Trabalho, e devido ao fato do trabalho ser a principal fonte geradora de dignidade humana, pois, é através do mesmo que o cidadão, por meio de seu esforço diário, recebe seu salário, salário este que arcará com as necessidades básicas e essenciais para todo ser humano, tais como alimentação, saúde, lazer, educação, dentre outros, sendo o salário um importante marco civilizatório, sendo o mesmo o mínimo e essencial para subsistência não só do trabalhador, mas de todos aqueles que dependem deste salário para sobreviver, fato este que evidencia a importância do estudo sobre a Aderência e a Ultratividade das

---

9 Disponível

([http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012\\_sumula\\_277\\_aclc\\_kma\\_mgd.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1)), p. 02, acessado em 12/01/2016

em:

10 Disponível em: (<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/119440.html>), acessado em 12/01/2016

Cláusulas de Acordos ou Convenções Coletivas, uma vez que em casos de crise é possível até diminuição salarial.

#### 4 – DIFERENÇAS ENTRE ACORDO, CONVENÇÃO E DISSÍDIO COLETIVO

Antes de tratarmos sobre o Direito do Trabalho e sua característica *sui generis*, qual seja, seu caráter normatizador é importante ressaltar e acima de tudo esclarecer as diferenças que o legislador fez entre Acordo, Convenção e Dissídio Coletivo, sendo que o principal tema a ser estudado no presente trabalho refere-se à ultratividade e a aderência das Cláusulas Normativas advindas de Acordos ou Negociações Coletivas, uma vez que, nos Dissídios Coletivos as Cláusulas Normativas são impostas por um terceiro, ou seja, não são as partes que chegaram a um acordo sobre tais cláusulas e tendo em vista o impasse é deflagrado o Dissídio Coletivo conforme regra do art. 114, §2º, da Constituição Federal.

Frisa-se que, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), trata sobre os Dissídios Coletivos em seu Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho, Capítulo IV – Dos dissídios coletivos, ao longo dos artigos 856 a 875. Sendo que ao longo da Seção III, que trata Da Extensão das Decisões, artigos 868 a 871, ao longo do artigo 868, esclarece, no *caput* do referido artigo sobre a possibilidade de extensão das novas condições de trabalho aos demais empregados, em caso de dissídio coletivo na qual figure como parte apenas uma fração dos empregados da empresa, pelo Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições, se julgar justo e conveniente. Enquanto em seu parágrafo único, esclarece que o Tribunal fixará data em que a decisão entrará em execução, assim como sobre o prazo de vigência, que não poderá ser superior a 4 (quatro) anos:

*Art. 868, CLT - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.*

*Parágrafo único - 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.*

Com relação a duração (ultratividade) a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), fixou em seu artigo 614, §3º o prazo máximo de 2 (dois) anos para duração de Acordo ou Convenção Coletiva, não devendo ser de forma alguma ultrapassado este limite legal. Todavia vale esclarecer que, com o advento da nova redação dada a Súmula nº 277 – TST, tal entendimento foi superado e hoje já se admite a ultratividade limitada por revogação, ou seja, até que outra cláusula modifique ou suprima a norma existente, conforme será devidamente discutido ao longo de todo esse trabalho.

*Art. 614, §3º, CLT – Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

Também, merece destaque o artigo 612, CLT, que é taxativo ao estabelecer que os sindicatos apenas poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral convocada especificamente para tal finalidade:

*Art. 612, CLT - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).*

Quanto à diferenciação entre os mecanismos normatizadores merecem destaque as seguintes considerações, são elas:

#### 4.1 – ACORDO COLETIVO

Acordo Coletivo é aquele que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos Acordos Coletivos de trabalho é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o artigo 611, § 1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Artigo esse que delimita as regras necessárias para elaboração de Acordo Coletivo, conforme delimita:

*Art. 611, §1º, CLT - **É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (Grifos nossos)*

## 4.2 – CONVENÇÃO COLETIVA

O artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), define Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

*Art. 611, caput, CLT - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (Grifos nossos)*

Também merece destaque o que estipula o art. 620, CLT, uma vez que tal dispositivo estabelece maior importância as regras obtidas em convenções sobre as obtidas por meio de acordos, se mais benéficas, destacando-se aqui o princípio da norma mais favorável, conforme será estudado mais adiante.

*Art. 620, CLT - As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº229, de 28.2.1967)*

## 4.3 – DISSÍDIO COLETIVO

Conforme regra constitucional, prevista no artigo 114, §2º, Constituição Federal (CF), poderá ser ajuizada ação de Dissídio Coletivo, quando frustrada a auto-composição de interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho. Lembrando que, conforme regra do parágrafo único do artigo 868, CLT, o prazo de vigência não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

*Art. 868, parágrafo único, CLT – 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.*

Ou seja, só é possível a instauração de Dissídio Coletivo, em último caso, sendo que as partes não conseguiram a chegar a um acordo sobre as cláusulas referentes ao Acordo ou Convenções Coletivas, sendo as cláusulas de tal instrumento uma imposição feita por terceiro e por isso entendemos que não devem aderir, totalmente, ao contrato de trabalho individual.

A legitimidade para o ajuizamento de Dissídio Coletivo é das entidades sindicais, ou quando não houver entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados, cabe aos empregadores fazer o ajuizamento.

*Art. 114, §2º, CF - 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. (Redação determinada pela Emenda Constitucional n.45, de 8-12-2004). (Grifos nossos)*

## 5 – ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

No tocante ao Ordenamento Jurídico Trabalhista cabe a lição passada por Mauricio Godinho Delgado que em seu curso de Direito do Trabalho muito bem o define como sendo:

*Ordenamento jurídico é o complexo de princípios, regras e institutos regulatórios da vida social em determinado Estado ou entidade supranacional (Hoje há ordenamentos jurídicos cujo âmbito de abrangência não é restrito, exclusivamente, ao território do Estado, como classicamente ocorria desde a Idade Moderna. Em tais casos, o ordenamento abrange espaço comunitário mais amplo do que o estatal. É o que se passa, por exemplo, com a União Europeia, que já tem certo ordenamento jurídico específico.). É a ordem jurídica imperante em determinado território e vida social.*<sup>11</sup>

Já a jurista Maria Helena Diniz classifica o ordenamento como sendo o “conjunto de normas emanadas de autoridades competentes vigorantes num dado Estado”<sup>12</sup>. Continua explicando a autora que, a ordem jurídica, que cuida do ordenamento jurídico, constitui um “conjunto de normas estabelecidas pelo poder político competente, que se impõem e regulam a vida social de um dado povo em determinada época”<sup>13</sup>.

Logo, as noções de ordem e ordenamento jurídico fazem referência ao conjunto de dispositivos regulamentadores das organizações e relações sociais em um dado momento histórico. Sendo que, o ordenamento jurídico é composto de fontes normativas, fontes estas que são os meios pelos quais as normas jurídicas se revelam e passam a fazer efeito.

### 5.1 – FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

No que diz respeito às fontes de direito a Ciência do Direito classifica suas fontes em dois grandes blocos distintos, sendo separados conforme o enfoque das mesmas e se dividem em Fontes de Direito Materiais e Fontes de Direito Formais (principal objeto de nosso estudo).

---

11 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 139

12 DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 462

13 DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 460

Para se definir se a fonte é material deve-se analisar o momento pré-jurídico, ou seja, anterior a existência da norma, a expressão fontes designa a gama de fatores que levaram à construção da norma pelo Direito. Já para se definir uma fonte como sendo formal é necessário que se analise o momento tipicamente jurídico, ou seja, a regra já está plenamente construída, sendo que a expressão designa os mecanismos exteriores pelos quais as regras se revelam para o mundo exterior.

### 5. 1. 1 – Fontes Materiais

Com relação às fontes materiais ressalta-se o entendimento do douto doutrinador Mauricio Godinho Delgado, que em seu *Curso de direito do trabalho* assim as determina:

*As fontes materiais dividem-se, por sua vez, em distintos blocos, segundo o tipo de fatores que se enfoca no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico. Pode-se falar, desse modo, em fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas e, ainda, filosóficas (ou político-filosóficas), no concerto dos fatores que influenciam a formação e transformação das normas jurídicas.*

*Sabe-se que, do ponto de vista histórico, os fatores materiais tendem a atuar conjugadamente, no processo de indução à elaboração ou modificação do fenômeno do Direito; entretanto, mesmo assim, persiste nítida diferenciação entre eles.<sup>14</sup>*

### 5. 1. 2 – Fontes Formais

Já, no que diz respeito às fontes formais esclarece Mauricio Godinho Delgado que a mesma se divide em duas teorias principais: a monista e a pluralista, sendo que a teoria mais adequada ao devido entendimento da matéria é considerada a teoria pluralista, valendo destaque o trecho abaixo retirado do *Curso de direito do trabalho* do mesmo autor:

*Na pesquisa e conceituação das fontes formais, procura-se o fenômeno de exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o Direito transparece e se manifesta. Portanto, são fontes formais os meios de revelação e*

---

14 DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de direito do trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 140 e 141

*transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica.*

*Há uma discussão teórica relevante acerca do estuário das fontes jurídicas formais: discute-se sobre a unidade ou pluralidade dos núcleos de produção das fontes formais do Direito, os chamados centros de positivação jurídica. Duas teorias principais tratam do tema: a monista e a pluralista.*

*A teoria monista, de filiação positivista, capitaneada por Hans Kelsen, sustenta que as fontes formais do Direito derivam de um único centro de positivação, o Estado, caracterizado como o único dotado de coerção/sanção. Já a teoria pluralista não considera válida a tese do exclusivismo estatal, sustentando a clara existência de distintos centros de positivação jurídica ao longo da sociedade civil, como o demonstram, ilustrativamente, o costume e os instrumentos jurídicos da negociação coletiva trabalhista (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho). Para a vertente pluralista, a circunstância de se reconhecer no Estado o centro hegemônico de positivação jurídica não impede a percepção da nítida convivência, no âmbito societário, de outros núcleos de produção de fontes formais do Direito.<sup>15</sup>*

---

15 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 142 e 143

## 6 – DIREITO DO TRABALHO E SEU PODER NORMATIZADOR

Antes de se adentrar no mérito em relação ao Direito do Trabalho e seu poder normatizador, fontes formais do direito trabalhista, devemos ressaltar que a Constituição Federal de 1988, elencou como fundamentos aplicáveis à República, logo em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana, expressa no inciso III, além de podermos afirmar que o inciso IV, do mesmo dispositivo, não traz qualquer tipo de dúvida ao afirmar o trabalho como um valor fundamental da República.

*Art. 1º, CF - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*

...

*III – a dignidade da pessoa humana;*

*IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;*

Logo, deve-se sempre ressaltar o trabalho tendo como princípio o seu valor fundamental nas mais diversas relações humanas, sendo o mesmo um fundamental marco civilizatório que tem relação direta com a questão da dignidade da pessoa humana, uma vez que é devido ao seu trabalho que a pessoa recebe seu salário que é um importante patamar mínimo civilizatório, e conseqüentemente pelo seu salário é que a pessoa pode vir a arcar não só com a sua subsistência, mas também de todo o grupo familiar que direta ou indiretamente necessitam de tal quantia para arcar com o mínimo para uma existência digna, evidenciando-se, assim, o motivo de tal relação (empregatícia) e suas peculiaridades deverem ser tão bem protegidos e assegurados por nossos ordenamentos, devendo prevalecer, portanto, uma maior segurança jurídica para que se evite abusos advindos por ambas as partes.

Para a definição do poder normativo no Direito do Trabalho usaremos aqui a usada por Bruno Ferraz Hazan, que em sua obra intitulada “*A aderência contratual das normas coletivas*”, além de fazer tal definição com relação ao poder normativo ainda apresenta a evolução histórica na qual as relações trabalhistas passaram até chegar ao momento atual, assim o define:

***Chama-se poder normativo a prerrogativa de criação normativa. Geralmente o Estado o detém (Poder Legislativo especialmente, mas também o Executivo e o Judiciário). No Direito do Trabalho, porém, este poder legiferante também é conferido às partes,***

*coletivamente consideradas (sindicato dos trabalhadores, sindicato dos empregadores e empresa).*

*Como se percebe nos estudos sobre a evolução histórica do ramo trabalhista, foram a questão social e o agrupamento organizado dos trabalhadores, fontes materiais do Direito do Trabalho, que deram início a toda construção do ramo trabalhista.*

...

*As condições de vida uniformizadas a um nível tão ínfimo, mesmo assim, criaram certos liames de solidariedade grupal que se fortaleceram ao embate do sofrimento e se intensificaram com a luta aberta que se instalou contra o grupo empresarial e contra o próprio sistema capitalista. A consciência de classe se revelou por meio das primeiras coalizões e, pouco mais tarde, com os movimentos sindicais propriamente ditos.*

...

*Esta coesão da classe operária, que se tornou mais estreita à medida que se fortificaram os grupos, pelo número e pela consciência grupal, pode ser vista como o impulso inicial para o surgimento do Direito do Trabalho, porque somente daí é que partiram realmente as reivindicações e a necessidade do capital alterar seu viés liberal.*

...

*Assim, não é absurda a afirmativa de que o Direito do Trabalho tem, em seu nascedouro, a área coletiva, que, por sua vez, criou as condições do surgimento da área individual e isto por mais que algumas legislações, como a brasileira, privilegiem o Direito Individual sobre o Coletivo do Trabalho.*

...

*Portanto, quase que intrinsecamente ao Direito do Trabalho, nasceu o poder das partes de construir normas que regeriam suas relações de labor: o poder normativo. Isso especialmente porque, quando de seu surgimento, o Estado, liberal, não exercia qualquer tipo de intervenção nas relações entre particulares, incluídas aí as relações trabalhistas entre patrão e empregado. <sup>16</sup> (Grifos Nossos)*

Deve-se ressaltar que o Trabalho está elencado no bojo de nossa Constituição Federal ao longo do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, ao longo do Capítulo II – Dos Direitos Sociais, mais especificamente ao longo do Art. 6º, como sendo um Direito Social, sendo que, conforme redação do referido artigo:

---

16 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 28 e 29

*Art. 6º “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015). (Grifos nossos)*

Pois bem, inicialmente, é importante destacar tal característica *sui generis* que compõe o ramo do Direito Trabalhista, qual seja, seu poder normatizador, poder este que é capaz de criar normas legais, sendo o trabalho um Direito Social por natureza, e justamente por versar sobre questões tão relevantes nas relações humanas que o legislador constitucional abriu espaço para que as partes decidissem sobre quais direitos e obrigações devem reger tal relação de subordinação, lembrando-se que sempre devem ser respeitados os limites no direito de dispor das partes, principalmente no que diz respeito aos direitos da classe trabalhadora.

Não menos importante é o princípio da norma mais benéfica, é de fundamental importância uma breve explanação sobre o assunto uma vez que o mesmo encontra-se consagrado na redação do *caput* do artigo 7º, da Constituição Federal, e em seguida, no inciso XXVI, do mesmo dispositivo e, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho tendo em vista que as mesmas, por se tratar de um ajuste de vontades e devidamente respeitados os limites legais, visam a melhoria das condições de trabalho.

*Art. 7º, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

...

*XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*

Destaca-se que tal previsibilidade das partes em poder criar normas que se apliquem às suas relações laborativas vem desde a redação original das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), sendo que houveram alterações nos termos do artigo 611, CLT pelo Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, sendo que tal direito normativo foi uma importante conquista obtida.

Tendo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sido elaborada ao longo do período historicamente conhecido como Era Vargas, período este que perdurou de 1930 até 1945, sendo que antes a legislação trabalhista era feita de ordenamentos esparsos que tratavam especificamente de algumas questões relativas a determinadas classes específicas, conforme estudado no item: “2 – *Evolução histórica do Direito do Trabalho*”, sendo que a CLT em muito se assemelha à Carta Del Lavoro, de 1927, onde o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini, apresentou por tal

documento, as linhas de orientação que deveriam servir para guiar as relações trabalhistas da sociedade italiana.

Ora, uma vez que tal ramo é capaz de produzir normas, normas estas que não sendo constatadas quaisquer irregularidades tem valor legal, sendo cabíveis sanções em caso de descumprimento e que se aderem ao ordenamento jurídico das classes que fazem parte de tal relação para estabelecer regras laborativas que ou não estão previstas no ordenamento jurídico vigente ou estão obsoletas e já não atendem mais aos anseios das classes ali representadas, devendo, portanto, serem alteradas para que cumpram, de fato, sua finalidade, qual seja, atender às constantes alterações das vontades das classes representadas pelos respectivos sindicatos, uma vez que, tais vontades são modificadas de acordo com o contexto social e histórico em que cada sociedade se encontra, sendo que tais ordenamentos advindos de Acordos ou Negociações demonstram ou tendem a demonstrar, de forma mais real e verdadeira as reais necessidades de patrões e empregados em cada classe e períodos históricos específicos.

Vale destacar que, dentro desse poder de dispor das partes, tanto patrão quanto o empregado devem respeitar os limites estabelecidos tanto pela Constituição Federal (CF), quanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo que, se não respeitados tais ordenamentos as cláusulas, mesmo que resultante de um ajuste de vontade das partes são passíveis de nulidade absoluta uma vez que existem direitos que são indisponíveis, principalmente quando se trata de Direito do Trabalho, que trata, na maioria das vezes, do mínimo necessário para sobrevivência do trabalhador.

Todavia, vale destacar que a própria legislação constitucional é relativa quanto ao poder de dispor de direitos indisponíveis, como por exemplo no artigo 7º, inciso VI, permite a redutibilidade de salários, desde que por meio de Acordo ou Convenção Coletiva, devendo-se ter uma contrapartida por parte do empregador, conforme dito acima no capítulo que trata da Importância Sindical.

*Art. 7º, VI, CF - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

Agora, passaremos a outro fator de fundamental importância ao nosso estudo, qual seja, no que diz respeito à diferenciação entre Fontes Formais de Poder Normativo Autônomo e Fontes Formais de Poder Normativo Heterônomo, sendo que, para nosso estudo será dada maior importância no que tange às Cláusulas Normativas advindas do Poder Normativo Autônomo, conforme será estudado adiante.

## 6. 1 – FONTES FORMAIS DE PODER NORMATIVO

No que diz respeito ao poder normativo que dispõe o Direito do Trabalho vale ressaltar a diferença existente entre Fontes Formais de Poder Normativo Autônomo e Poder Normativo Heterônomo, sendo que, no presente trabalho, o que nos interessa, de fato, diz respeito às Cláusulas Normativas advindas do Poder Normativo Autônomo, sendo que as Cláusulas Normativas advindas do Poder Normativo Heterônomo se dirigem aos Dissídios Coletivos, ou seja, não advém do ajuste de vontade das partes e sim de uma imposição realizada por terceiro, conforme será definido.

Para que se comece a diferenciar o Poder Normativo Autônomo do Poder Normativo Heterônomo é importante destacar os ensinamentos de Bruno Ferraz Hazan, que diz:

*... postas as partes a negociarem coletivamente, elaborarão instrumentos que, dada a especificidade do instituto, possuirão natureza jurídica normativa (exercício do poder normativo), ou seja, de lei em sentido material, no limite das respectivas representações.*

*É exatamente em razão disto que os instrumentos denominados normativos possuem conteúdo de lei (norma jurídica) e forma de contrato, quando se tratar de instrumento normativo autônomo (celebrado diretamente entre os sujeitos coletivos sem qualquer interferência de um terceiro: convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho – convênios coletivos); ou de sentença, quando se tratar de instrumento normativo heterônomo (elaborado por um terceiro estranho aos próprios sujeitos coletivos, como a sentença normativa).<sup>17</sup>*

### 6. 1. 1 – Fontes Formais de Poder Normativo Autônomo: os Convênios Coletivos

No que diz respeito ao poder normativo autônomo ou convênios coletivos valem destaques algumas considerações, tais como as feitas por Bruno Ferraz Hazan, na obra já citada acima, em que esclarece que:

*A partir desta consciência coletiva (conquistadas a partir da quebra dos falsos paradigmas liberais de igualdade entre empregados, individualmente considerados, e empregadores), os trabalhadores é que conquistaram, pela força da união e autonomamente, sem ingerência estatal (Na verdade, o Estado não deixava de intervir*

---

17 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 33

*totalmente nas relações. Ocorre que esta intervenção era indireta, no sentido de apenas legitimar as pactuações coletivas. Somente num segundo momento é que o Estado realmente interveio diretamente nas relações de trabalho), **melhorias, mesmo que tímidas, nas condições de vida e labor.***

*Assim, as conquistas trabalhistas, coletivas e individuais, passaram a se efetivar por meio das uniões sindicais dos trabalhadores em tratativas diretas com as empresas, de forma autônoma, especialmente porque estas não conseguiam seguir com seu desenvolvimento produtivo sem o trabalho.*

*Desta forma, **somente depois das grandes lutas operárias é que o Estado capitalista passou a regulamentar as condições de trabalho** (Esta intervenção estatal posterior às lutas operárias se deu na maioria dos países capitalistas. No entanto, alguns países tiveram a experiência de normatização heterônoma (intervenção do Estado) antes da autônoma (tratativas diretas entre as partes)), trazendo, para o seu controle, pelo ordenamento jurídico, as conquistas trabalhistas já realizadas pela classe operária, em uma legislação social afastada do ramo civilista.*

*Note-se, portanto, que **grande parte do movimento de construção normativa, culminando com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, veio de baixo para cima e não de cima para baixo.***

*Sendo assim, desde o surgimento do Direito do Trabalho, os atores sociais tiveram participação essencial na regulamentação de suas condições de vida. Temos aí o poder normativo das partes (autônomo), ou seja, o poder de os próprios sujeitos estipularem suas condições de trabalho.<sup>18</sup> (Grifos nossos)*

Ora, por todo o exposto fica mais do que nítido a importância das cláusulas advindas do poder normativo autônomo, tendo em vista que as mesmas partem de ajustes de interesses que são comuns para ambas as partes, sendo, portanto, uma das forças modeladoras do direito do trabalho e acima de tudo por serem verdadeiras normas jurídicas.

Ressalta-se que, o trabalhador, sozinho, jamais teria condições de negociar em pé de igualdade com o empregador, destacando-se que o vínculo empregatício apresenta, como característica basilar, a subordinação, subordinação esta que estabelece a dependência em que se encontra o trabalhador perante o empregador. E por isso o trabalhador necessita que os agentes legitimamente constituídos para tais fins os representem de forma participativa e proativa.

Em tempo, destaca-se que os meios capazes de gerarem cláusulas normativas autônomas são o Acordo Coletivo previsto no o artigo 611, § 1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e as

---

18 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 31

Convenções Coletivas prevista no artigo 611, *caput*, CLT, sendo que devem ser respeitadas as regras do artigo 620, do mesmo dispositivo legal que determina que, as condições estabelecidas em Convenções, se mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Por fim, também vale destaque os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado sobre o tema, que nos ensina que:

*Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas. São, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). As normas autônomas – caso coletivamente negociadas e construídas – consubstanciam um autodisciplinamento das condições de vida e trabalho pelos próprios interessados, tendendo a traduzir um processo crescente de democratização das relações de poder existentes na sociedade.* <sup>19</sup> (Grifos nossos)

### 6. 1. 2 – Fontes Formais de Poder Normativo Heterônimo: Sentença Normativa

No que diz respeito ao poder normativo heterônimo vale destacar as considerações feitas por Bruno Ferraz Hazan, que demonstra que, de fato, esta imposição por um terceiro não é a maneira mais adequada para elaboração das cláusulas que nortearão suas relações trabalhistas, tendo em vista que não advém de um ajuste de vontade entre as partes, e sim uma imposição, para tanto:

*Atente-se, primeiramente, para o fato de que as partes envolvidas, e somente elas, têm condições adequadas para decidirem, exatamente, o que a elas melhor convém, já que acompanham de perto e vivem próximas à realidade que permeia as negociações. Preferencialmente, então, a resolução dos problemas deverá ser atribuída às partes.*

*No entanto, na impossibilidade de resolução do conflito de forma autônoma, outras formas de pacificação deverão ser encontradas. No Brasil, optou-se pela intervenção de um terceiro para, assim, resolver a contenda, sendo a ele transferido o poder normativo originalmente atribuído aos sujeitos coletivos.*

*Esse poder normativo, até então privativo das partes no Direito do Trabalho, foi estendido à Justiça do Trabalho pela Carta de 1934, reiterado na Constituição de 1937,*

---

19 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 144.

*porém somente foi implantado e regulamentado, na legislação infraconstitucional, pelo Decreto-Lei nº 1.237/39.*

*A partir de então, os sujeitos coletivos, em caso de dissenso na resolução de seus conflitos, poderiam transferir seu poder normativo à Justiça do Trabalho para que esta, com sua sentença normativa, pusesse fim à questão.*

*Desde então, o poder normativo heterônomo permanece em nossa legislação. **Esse poder, atribuído à Justiça do Trabalho, é exercido por meio da ação denominada dissídio coletivo de natureza econômica, instrumento pelo qual as partes, comprovando a frustração da negociação, transferem aos Tribunais trabalhistas seu poder normativo, para que uma sentença normativa estabeleça as condições de trabalho que regerão suas relações.***<sup>20</sup> **(Grifos nossos)**

Pelo exposto, fica evidente o motivo pelo qual deve-se priorizar as fontes normativas autônomas ao invés das fontes normativas heterônomas, uma vez que as mesmas são impostas por terceiros e para tanto o legislador certificou-se de atribuir-lhes prazo de vigência (ultratividade), de 4 (quatro) anos, conforme regra estipulada no parágrafo único do artigo 868, da CLT, sendo tal prazo razoável para que as partes entrem em acordo se tais cláusulas devam ou não ser incorporadas aos ordenamentos das classes representadas, devendo, se necessário, passar por adaptações que visem a atender da melhor maneira as demandas das partes interessadas.

Merecem destaque, também, as palavras de Mauricio Godinho Delgado, que nos esclarece que:

*Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. São, em geral, as normas de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte justralhista brasileira denominada sentença normativa).*<sup>21</sup> **(Grifos nossos)**

20 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 41

21 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 144.

## 7 – ADERÊNCIA E A ULTRATIVIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DE ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS

A Aderência e a Ultratividade das Cláusulas Normativas advindas por meio de Acordo ou Convenções Coletivas, principal tema de nosso estudo, é motivo de importante discussão doutrinária e jurisprudencial.

Vale destacar que existem 4 (quatro) correntes, principais, que versam sobre tal matéria tão importante nas relações empregatícias, uma vez que a mesma trata da aderência (incorporação) das normas advindas ou por Acordo Coletivo ou por meio de Convenções Coletivas (método mais usual) e da ultratividade (duração da lei no tempo) ao contrato de trabalho individual e a maneira como será tal adesão.

Para que se trate devidamente sobre o tema é importantíssimo esclarecer que é tido como base para tal estudo a redação dada a Súmula nº 277 em 2012 pela Resolução 185, redação esta que consagrou a teoria da Aderência e Ultratividade Limitada por Revogação, para tanto serão expostas as 4 (quatro) principais teorias e suas peculiaridades.

### 7.1 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE IRRESTRITA

Tal teoria, da Aderência e Ultratividade Irrestrita, que determina a aderência e a ultratividade de forma definitiva das cláusulas de acordos ou convenções coletivas, não podendo as mesmas serem, de forma alguma, suprimidas e, que já foi consagrada em nosso ordenamento quando não se reconhecia à negocia coletiva a liberdade de gerar efetivas normas jurídicas, sobre o tema, importante se faz a explicação dada por Mauricio Godinho Delgado, que nos ensina que:

*... A primeira (aderência irrestrita) sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais, não mais podendo deles ser suprimidos. Na verdade, seus efeitos seriam aqueles inerentes às cláusulas contratuais, que se submetem à regra do art. 468, CLT.*

*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 Constituição 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.* <sup>22</sup>  
**(Grifos nossos)**

Continuando, sobre a Teoria da Aderência e Ultratividade Irrestrita, valem destaques as palavras de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Francisco Ferreira Jorge Neto, Adriano Fracapani, na obra “As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho” que ditam que:

*Os que defendem a aderência irrestrita invocam por fundamentos: (a) aplicação extensiva do art. 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; (a) a figura do direito adquirido (aplicação da inteligência da Súmula n° 51 do TST).* <sup>23</sup> **(Grifos nossos)**

Ainda, sobre o tema, importante se faz o posicionamento de um dos seus principais defensores, Bruno Ferraz Hazan, que nos esclarece que:

*... A aderência limitada pelo prazo e a aderência contratual limitada por revogação podem trazer desestímulo à negociação, na medida em que o art. 114, §2º, da CR/88 dispõe que, quando da decisão do dissídio coletivo (sentença normativa), o Tribunal deverá respeitar as “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Sendo assim, tem-se que, no âmbito dos dissídios coletivos, a Constituição conferiu aderência contratual irrestrita às normas coletivas.*

...

*...não há como se cogitar em estímulo à negociação coletiva se, no âmbito dos dissídios coletivos, há garantia de ultratividade (expressa no art. 114, §2º da CR/88 – manutenção das conquistas anteriores), mas no âmbito das pactuações autônomas (convenções e acordos coletivos) se defende que não há qualquer garantia e que, por isso, pode-se cogitar em redução ou supressão das conquistas anteriores.*

...

22 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 165 e 166

23 CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://zip.net/bkrwtL>> ou <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.

*... enquanto a jurisprudência e a doutrina não adotarem a aderência contratual irrestrita como regra, dificilmente um sindicato optará pela negociação (já que pode acabar perdendo direitos, de acordo com a força da pressão empresarial, mas facilmente optará pelo dissídio coletivo, pois em seu âmbito há previsão constitucional expressa de manutenção das conquistas.*

*No entanto, após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, surge outro problema: os trabalhadores não podem mais optar livremente pela instauração do dissídio coletivo, uma vez que, para isso, deverão conseguir o “comum acordo” da parte contrária.*

*Neste sentido, haverá um aumento no índice de negociações. Mas, decerto, não porque as partes se virão estimuladas a negociarem, mas porque provavelmente as representações patronais não concederão o “comum acordo” para a instauração de dissídio coletivo (o que impediria a ultratividade normativa via sentença normativa – art. 114, §2º, da CR/88).*

24

Destaca-se aqui que, quando Bruno Ferraz Hazan publicou sua obra ainda não estava em vigor a atual redação da Súmula nº 277 do TST, sendo que o mesmo, até o presente momento, ainda não fez uma releitura sobre a mesma adaptando-a à regra atual. Todavia, vale destacar que, o mesmo já não coaduna com a teoria da aderência e ultratividade limitada por revogação, porém, seria interessante que o referido autor atualizasse sua obra.

Ainda, no que diz respeito a esta teoria, prossegue o nobre doutrinador:

*O fortalecimento e o estímulo às negociações coletivas passam, portanto, pelo crivo da aderência contratual irrestrita, já que os trabalhadores poderão, dentro desta perspectiva interpretativa, negociar exatamente como prevê o art. 7º, caput, da CR/88: buscando a melhoria de suas condições sociais e sem preocupação com a perda de suas conquistas.*

...

*Ademais, o fato de a classe trabalhadora ver garantidas, sempre, as condições anteriormente conquistadas, não é algo negativo. Pelo contrário. Essa garantia é necessária e legal. Necessária porque, na prática, não existe equivalência entre os contratantes coletivos, já que o próprio legislador constituinte manteve fracos os sindicatos profissionais, em relação aos da categoria econômica, não dando subsídios para uma plena liberdade e autonomia sindicais. Legal porque este é o direcionamento interpretativo que o Direito do Trabalho exige de seus aplicadores e intérpretes, a teor do caput do art. 7º da CR/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social”.<sup>25</sup>*

24 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 82 e 83

25 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 84 e 85

Ora, vale destacar que, embora a classe trabalhadora, normalmente, encontra-se em desigualdade perante a classe empregadora, sendo que tal característica é até, de certo modo, necessária para se caracterizar a relação de emprego, uma vez que a mesma exige a subordinação do empregado perante a empresa para que se caracterize. Não podemos considerar a possibilidade de um sindicato que não seja atuante e deixe de lutar pelos direitos de seus representados, ainda mais por ser esta ser a sua função capital, devendo, portanto, agir sempre de maneira participativa e proativa na busca pelo direito de seus assistidos.

Em tempo, ressalta-se que existem limites legais dentro desse poder de dispor, considerem o seguinte quadro hipotético: o valor da hora extra é acrescido de, no mínimo legal, 50%. Se em tempo de pleno emprego, com dificuldade de mão de obra especializada, determinada classe consegue, em Convenção Coletiva, incluir uma norma que, passe esse montante para 90%, os funcionários vão tender a passar mais tempo nas empresas trabalhando tendo em vista uma maior remuneração. Pois bem, anos após, a empresa resolve, por iniciativa própria e, consegue por meio de Convenção Coletiva, baixar de 90% para os 50%, mínimo legal, ou seja, dentro do limite de dispor, por meio de campanhas que estimulem os funcionários a passarem mais tempo em casa com suas famílias, todavia ao fazer isso a mesma desestimula que os funcionários passem mais tempo no trabalho. Logo, como não tem funcionários fazendo hora extra a empresa se vê, futuramente, obrigada a abrir mais um turno, ou seja, vai aumentar seu quadro de funcionários. Não seria tal cessão de direitos, que em primeira análise seria maléfica, mais benéfica para os trabalhadores da classe? Frisa-se que tal redução no quantum da hora extra foi possível por uma mudança na postura de vida, ou seja, reflete o contexto social na qual se enquadra, então, qual seria o motivo do legislador vetar tais alterações se as mesmas são fruto da vontade das partes? Entende-se que tal entendimento foge à razoabilidade.

Ademais, frisa-se que no mercado privado, embora o trabalhador deva sempre ser respeitado e protegido, pois o mesmo encontra-se em situação de hipossuficiência, existem cobranças próprias e típicas do mundo corporativo, sendo o mercado de trabalho marcado por intensa competitividade, não é questão de se anular todos os avanços conquistados e fazer do mercado de trabalho uma feira de quem faz o que por menos, isso jamais seria aceito e, tão pouco defendido. Frisa-se que devem sempre ser respeitados patamares mínimos, todavia, deve-se abrir espaço para que as partes negociem seus direitos sendo que, a cada vez que a classe trabalhadora abra mão de um direito a mesma deve ter uma contraprestação, justa, por parte do empregador, uma vez que, o termo negociação pressupõe que ambos estão abrindo mão de alguma coisa e, não somente uma das partes envolvidas.

## 7.2 – TEORIA DA ADERÊNCIA LIMITADA AO PRAZO

Em lado oposto à teoria anterior, a Teoria da Aderência e Ultratividade Limitada ao Prazo, que considera que os dispositivos recepcionados por Acordos ou Convenções Coletivas, devem vigorar, somente, durante o prazo estipulado pelas partes no momento da celebração dos diplomas negociados, não aderindo de forma permanente aos mesmos.

Tal corrente doutrinária já teve expressiva força dentro da jurisprudência de nosso país, uma vez que encontrava-se em consonância com as duas primeiras redações da Súmula nº 277, do TST. Embora vale destacar que, a mesma era voltada a disciplinar as cláusulas normativas advindas de Sentenças Normativas e somente em sua segunda redação, definida pela Resolução 161 de 2009, passou a abarcar a possibilidade em Acordos ou Convenções Coletivas.

Sobre o tema, ressaltamos, mais uma vez, a opinião de Mauricio Godinho Delgado, que nos dita que:

*... a posição interpretativa que considera que os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas, não aderindo indefinidamente a eles (aderência limitada pelo prazo). Aplicar-se-ia, aqui, o mesmo critério da redação original da Súmula 277, TST (embora esta se dirigisse à sentença normativa, como se sabe). Tal vertente teve prestígio significativo na jurisprudência dos últimos 25 anos.*

*(O prestígio da vertente da aderência contratual limitada pelo prazo expressou-se no texto original da Súmula 277, de 1988 (“as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”). Embora primitivamente focado apenas na sentença normativa, este verbete sumular iria lançar forte influência também quanto ao enquadramento temporal das regras de CCTs e ACTs. Esta forte influência desaguou na edição, em 2003, da OJ 322 da SDI – I do TST, além da subsequente redação conferida em 2009 à própria Súmula 277, I e II, da mesma Corte Superior. Ressalta-se que em 2009, entretanto, a jurisprudência da SDC do TST já começara a apontar em outra direção, enfatizando a primazia do critério da aderência limitada por revogação.)<sup>26</sup> (Grifos nossos)*

Continuando, sobre o tema, merecem destaque as palavras proferidas pelos doutrinadores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Francisco Ferreira Jorge Neto, Adriano Fracapani, que dizem que:

---

26 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 166

*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 nº 277 (redação original).<sup>27</sup> (Grifos nossos)*

Por fim, sobre o tema, vale ressaltar o que diz Bruno Ferraz Hazan, que destaca que:

*... defende que a incorporação das normas coletivas se limita ao período de duração do instrumento normativo, sendo que após seu término suas cláusulas perdem a eficácia... Essa corrente nega completamente a ultratividade normativa, ressalvadas, como já visto, as cláusulas de reajustes e pisos salariais.<sup>28</sup> (Grifos nossos)*

### 7.3 – TEORIA DA ADERÊNCIA E DA ULTRATIVIDADE DE ALGUMAS CLÁUSULAS

Não existem muitas referências sobre tal teoria que determina a aderência e ultratividade de algumas cláusulas, sendo que, sobre o tema merecem destaque as palavras proferidas pelos doutrinadores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Francisco Ferreira Jorge Neto, Adriano Fracapani, que dizem que:

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

*Neste sentido, a OJ nº 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*

<sup>27</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://zip.net/bkrwtL>> ou <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.

<sup>28</sup> HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 58

*de direito adquirido por preenchimento das condições para tanto enquanto vigorava a norma coletiva, de modo que não há óbice para o seu exercício em momento posterior ao final da vigência daquela (...).*<sup>29</sup> **(Grifos nossos)**

Merece destaque a explicação de Amauri Mascaro Nascimento, com relação as normas que se incorporam, que estabelece 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.*<sup>30</sup> **(Grifos nossos)**

#### 7. 4 – TEORIA DA ADERÊNCIA E ULTRATIVIDADE LIMITADA POR REVOGAÇÃO

No que diz respeito a Teoria da Aderência e Ultratividade Limitada por Revogação, teoria com a qual compartilhamos nosso entendimento, uma vez que cabe as partes, dentro do seu limite de dispor, estabelecer as Cláusulas Normativas que regerão seus contratos de trabalho, uma vez que são os próprios entes que sabem as reais necessidades laborais, sendo possível estabelecer tais Cláusulas Normativas seja por Acordo Coletivo ou por meio de Convenção Coletiva, uma vez que a visão de necessidade de direitos a que a classe elege como sendo necessária, assim como nas demais relações humanas, é moldado e modificado, por meio de adaptações, de acordo com suas necessidades e seu contexto histórico.

Para tal corrente, os dispositivos dos diplomas negociados vigoram até que diploma negocial posterior os revogasse, independente se tal revogação seja de maneira expressa ou tácita, assim como qualquer outra norma jurídica.

<sup>29</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://zip.net/bkrwtL>> ou <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr. p. 360

Sobre o tema é importante ressaltar os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, que também é adepto de tal teoria, e muito bem nos esclarece que:

*Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar 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 justrabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.*

*O legislador infraconstitucional tem insistido nesta vertente interpretativa intermediária – inclusive como fórmula assecuratória de certas garantias relevantes à ação coletiva obreira no contexto da negociação coletiva. Assim é que a Lei n. 8542/92, em seu art. 1º, § 1º, dispôs que 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”. Estabeleceu, desse modo, o legislador parlamentar a integração contratual limitada por revogação, estendendo a fronteira máxima da aderência contratual dos preceitos convencionais à data de vigência do novo diploma normativo que fixe condições de trabalho para o segmento profissional envolvido. É bem verdade que o legislador presidencial da década de 1990, ao revés, insistiu no afastamento de tal critério da ordem jurídica, através de centenas de repetitivas medidas provisórias revogatórias dos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei n. 8542/92 (trata-se das Mps que fixaram medidas complementares ao Plano Real, desde 1995, a contar da MP 1053, de 30.6.95 – DOU de 1.7.95 –, art. 17, revogando os referidos parágrafos, até a final conversão em Lei n. 10192, de 14.2.2001*

...

*...o critério mais adequado (aderência limitada por revogação) pode ser implementado na ordem jurídica do país por meio de construção hermenêutica, sem efetiva necessidade de texto normativo expresso nessa direção. É o que foi feito, a propósito, pela Seção de Dissídios Coletivos do TST, desde 2008, alterando sua jurisprudência sobre a duração temporal dos preceitos das sentenças normativas, dando origem ao novo Precedente Normativo 120 da SDC, aprovado pelo Tribunal Pleno de 2011. Essa nova linha interpretativa completou-se com a nova redação conferida à Súmula n. 277 do TST, aprovada em 2012, consagrando finalmente, em sua plenitude, a tese da aderência contratual limitada por revogação no tocante aos diplomas da negociação coletiva trabalhista.<sup>31</sup> (Grifos nossos)*

---

31 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho / Maurício Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 167 e 168

Ainda sobre o tema, também merece destaque as palavras de Bruno Ferraz Hazan, que nos ensina que:

*Essa teoria mista (mista porque prega a ultratividade, mas permite a revogação ou redução dos benefícios já conquistados) apresenta, como regra, o mesmo critério geral da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro:*

*Art. 2º [...] §1º, LINDB – A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.*

*Além disso, a aderência limitada por revogação parte de algumas outras premissas.*

*Em primeiro lugar, seus defensores alegam, juntamente com os adeptos da aderência limitada pelo prazo, que a aderência irrestrita (defesa da ultratividade normativa plena e irrevogável) desestimula a negociação coletiva, já que a ideia de uma aderência absoluta dificultaria as tratativas negociais, uma vez que os trabalhadores, tendo suas conquistas garantidas, não se sentiriam incentivados à pactuação.*

...

*Ademais, mencione-se que, como a teoria da aderência limitada por revogação pressupõe a ultratividade normativa, ela também admite, por consequência, a aderência contratual das cláusulas normativas. Admitida a aderência, admite-se sua incorporação ao contrato de trabalho. Uma vez incorporados, os benefícios não mais poderão ser suprimidos, sob pena de se permitir revogação de condição mais benéfica por norma menos favorável.*

*Ao permitir que novo instrumento normativo altere, inclusive in pejus, as condições de trabalho aderidas, a teoria da aderência limitada por revogação se contradiz. Assim, aparentemente, essa teoria nega o que defende, relativizando a ultratividade e, com isso, pondo em xeque suas premissas básicas.*

*Ora, como o legislador constituinte visou, em regra, a melhoria das condições de pactuação de trabalho (art. 7º, caput, da CR/88), não se pode admitir que o novo instrumento revogue, suprima ou reduza patamares já conquistados.*

...

*Portanto, buscar interpretações no sentido de supressão de benefícios já conquistados, o que permitiria reduzir o patamar normativo dos trabalhadores (patamar este que deve ser, pelo menos, mantido), fere o papel histórico do Direito do Trabalho que lhe conferiu um caráter essencial de pregressividade.<sup>32</sup> (Grifos nossos)*

Com relação aos comentários do autor supra citado, insta salientar que, ninguém mais do que os próprios entes coletivos, devidamente representados, podem dizer qual o melhor meio para regulamentar suas respectivas relações empregatícias, não sendo plausível aceitar que outra pessoa decida se tal reforma é maléfica, *reformatio in pejus*, sendo que cada reivindicação que gera um ganho ou uma supressão de direito tende a transcrever os anseios pelos quais os trabalhadores e empresas passam naquele determinado momento histórico e por isso estão em pauta. Logo, não seria lícito, engessar as partes dentro de uma norma que não mais atende suas necessidades, ou seja esta obsoleta e, como toda norma obsoleta, deva a mesma, ser revogada seja de maneira expressa ou de forma tácita para que abarque ou deixe de abarcar questões que já foram devidamente superadas pelas partes negociantes.

## 8 – PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TEMA

Com relação aos princípios, importante se faz mencionar que, existe uma gama muito grande dos mesmos dentro do ordenamento jurídico trabalhista, sendo que os mesmos são de fundamentais importância para a construção das normas que irão reger as relações empregatícias as quais são destinados, uma vez que, um princípio é algo mais abrangente do que uma norma pois servem de base para formá-las, podendo-se fazer uma analogia uma vez que se a regra é o corpo, o princípio é a vida e a valoração é a alma.

Seria muita pretensão tentar falar de todos os princípios existentes, assim como descrever suas peculiaridades, vamos nos ater, no momento a poucos princípios que, ao nosso entendimento, se aplicam diretamente ao tema estudado, qual seja a Aderência e a Ultratividade das Cláusulas normativas de Acordos ou Convenções Coletivas, são eles:

### 8.1 – PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA

Tal princípio, tido como basilar em todas as relações jurídicas independentemente de seus ramos especializados, determina que deve haver segurança dentro das mesmas, ou seja, deve haver previsibilidade, principalmente com relação as normas que nortearão as relações de interdependência.

No caso trabalhista tal princípio é ainda mais essencial uma vez que tal ramo trata das relações de emprego, e pelo seu caráter de subordinação, essencial para relação de emprego, deve-se sempre atentar para que não se cometam quaisquer tipos de arbitrariedades, principalmente por parte do empregador, parte mais forte na relação empregatícia.

Ora, se é necessário que haja previsibilidade nas relações empregatícias, nota-se que tal princípio tem relação direta com a teoria da aderência e ultratividade das cláusulas normativas advindas de Acordos ou Convenções Coletivas, uma vez que tais cláusulas vem para definir aquilo que é legal daquilo que é ilegal dentro da relação trabalhista, sendo que, tais definições são alteradas conforme o passar do tempo com o intuito de melhor atender às reivindicações das respectivas classes representadas.

## 8. 2 – PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Sobre tal princípio, importante se faz a definição de Mauricio Godinho Delgado, que dita que:

*O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).<sup>33</sup> (Grifos nossos)*

## 8. 3 – PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Não menos importante é o princípio da norma mais benéfica, uma vez que o mesmo encontra-se consagrado na redação do *caput* do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, e em seguida, no inciso XXVI, do mesmo dispositivo constitucional e, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho tendo em vista que os mesmos, por se tratarem de um ajuste de vontades e desde que sejam devidamente respeitados os limites legais de dispor, visam a melhoria das condições de trabalho.

Devendo a condição mais benéfica ficar a cargo das partes em defini-la, pois tal entendimento é modulado de acordo com a sociedade e contexto histórico pelo qual atravessa a sociedade, logo o que é mais benéfico em um primeiro momento, já não pode ser mais tão benéfico com o passar do tempo e, portanto, deve ser adaptado para atender as reais necessidades, no caso em questão, necessidades dos trabalhadores e empregadores.

---

33 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 202

#### 8. 4 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

No princípio da proteção, é reconhecido por parte do Estado a subordinação jurídica do trabalhador em relação ao seu empregador, também reconhecendo a dependência econômica daquele a este, e sua vinculação, pessoal e física, na execução de serviços.

Merecem destaques as palavras de Bruno Ferraz Hazan sobre o tema, que dita que tal princípio:

*... promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores, por meio da intervenção do Estado para a construção de normas que beneficiem e fortaleçam os trabalhadores frente ao capital, por meio da negociação coletiva que dá força legiferante aos seres coletivos e, também, pela autotutela garantida aos trabalhadores como direito de resistência.*<sup>34</sup>

#### 8. 5 – PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE OU DA RAZOABILIDADE

Tal princípio, utilizado ordinariamente para aferir legitimidade das restrições de direitos, embora também pode ser aplicado para determinar o equilíbrio necessário na concessão de poderes, privilégios ou benéficos.

Sobre tal princípio importante se faz a lição de Inocêncio Mártires Coelho, que nos esclarece que:

*... o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das ideias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins; precede e condiciona a positividade jurídica, inclusive a de nível constitucional; e ainda, enquanto princípio geral do direito, serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico.*<sup>35</sup>

---

34 HAZAN, Bruno Ferraz. A aderência contratual das normas coletivas – São Paulo: Ltr, 2012. p. 23

35 MENDES, Gilmar Ferreira, Curso de Direito Constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 5. ed. rev. e atual.- São Paulo : Saraiva, 2010. p. 181

## 8. 6 – PRINCÍPIO DA INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO

O princípio em questão é extremamente importante tendo em vista que o mesmo é um instrumento situado no âmbito do controle de constitucionalidade e não apenas uma simples regra de interpretação. Conforme a Constituição consubstancia essencialmente uma diretriz de prudência política ou, se quisermos, de política constitucional, além de reforçar outras medidas interpretativas, como o princípio da unidade da Constituição e o da correção funcional.

Vale destacar que a nova redação dada a Súmula nº 277 do TST, pela Resolução 185 de 2012, foi realizada justamente com o intuito de adaptá-la aos moldes da Constituição de 1988.

## 8. 7 – PRINCÍPIO DA ADERÊNCIA CONTRATUAL

Sobre tal princípio cabe, mais uma vez, destaque as palavras do ilustre doutrinador Mauricio Godinho Delgado, que muito bem esclarece que:

*Informa o princípio da aderência contratual que preceitos normativos e cláusulas contratuais tendem a aderir ao contrato de trabalho com intensidade e extensão temporais diferenciadas. A aderência das normas jurídicas tende a ser relativa, ao passo que a aderência das cláusulas tende a ser absoluta.*

*De fato, a aderência contratual tende a ser absoluta no tocante a cláusulas contratuais expressa ou tacitamente convencionadas pelas partes. Tais cláusulas não podem ser suprimidas, a menos que a supressão não provoque qualquer prejuízo ao empregado (art. 468, CLT)*

*Registre-se que, à medida que a jurisprudência tem negado caráter de norma jurídica aos preceitos componentes de regulamentos empresariais – considerando-os meras cláusulas do contrato -, também os preceitos desse tipo de diploma submetem-se à regência padrão aplicável às cláusulas contratuais (isto é, o critério da aderência plena, salvo modificação mais favorável). Noutras palavras, os dispositivos de regulamento de empresa, após editados, aderem aos contratos obreiros, neles permanecendo ainda que alterado, posteriormente, o respectivo regulamento. É o que está, ilustrativamente, sedimentado nas Súmulas 51, I, e 288, I, do Tribunal Superior do Trabalho.*

*Por outro lado, a aderência contratual tende a ser apenas relativa no tocante às normas jurídicas. É que as normas não se incrustam nos contratos empregatícios de modo permanente, ao menos quando referentes a prestações de trato sucessivo. Ao contrário, tais normas produzem efeitos contratuais essencialmente apenas enquanto vigorantes na ordem jurídica. Extinta a norma, extinguem-se seus efeitos no contexto do contrato de trabalho. Tem a norma, desse modo, o poder/atributo de revogação, com efeitos imediatos – poder/atributo esse que não se estende às cláusulas contratuais.*

*O critério da aderência contratual relativa (ou limitada) é claro com respeito a normas heterônomas estatais (vide alterações da legislação salarial, por exemplo). As prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei. Prevalece, pois, quanto às regras oriundas de diploma legal, o critério da aderência limitada por revogação (lei federal, é claro).<sup>36</sup> **(Grifos nossos)***

---

36 DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 248 e 249

## 9 – CONCLUSÃO

Ficou demonstrado, ao longo do presente estudo, as singularidades no que diz respeito ao instituto da Aderência e Ultratividade das Cláusulas Normativas advindas da força normativa autônoma a qual dispõe os Acordos e as Convenções coletivas, assim como, o que consideramos ser a melhor teoria a ser aplicada à nova redação dada à Súmula nº 277, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que modificou o seu entendimento por meio da Resolução 185, de 2012.

Foi realizado estudo no que diz respeito à Evolução Histórica pela qual o Direito do Trabalho passou, sendo que seu marco inicial pode ser marcado pelo início da Revolução Industrial, na Inglaterra, sendo que seu nascedouro, no modo como entendemos, primeiramente se deu nos principais países europeus, sendo que o México foi o primeiro país latino-americano a incluir normas de direito processual trabalhista em sua Constituição ainda em 1917. Outro fato que merece destaque, ainda dentro da Evolução Histórica de tal ramo especializado é no que diz respeito a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que por meio de Convenções e Orientações vem fortalecendo o estímulo a Negociação Coletiva, destacando-se que o Brasil está no quadro de países que compõem tal organização.

Ainda, em relação a Evolução Histórica do Direito do Trabalho, importante se faz destacar que, a mesma só pôde ter seu início no Brasil após a abolição da escravatura pela princesa Isabel, por intermédio da Lei Áurea, em 1888, uma vez que até então, o principal meio de trabalho era o trabalho escravo, passando-se a partir de tal momento a utilização do trabalho livre, remunerado, que tem relação de emprego uma vez que é caracterizada relação de subordinação entre trabalhador e patrão, relação essa essencial para a criação do Direito do Trabalho. Ressalta-se que, embora antes da abolição da escravatura já havia o trabalho livre em nosso país o mesmo não correspondia a parcela expressiva da população e, em alguns casos, dispunha de legislações específicas para tanto, ou seja, apenas com a chegada dos europeus que vieram com o intuito de substituir a mão de obra escrava e que, traziam consigo as lutas operárias já iniciadas em seus países natais.

Vale destacar que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que foi inspirada na *Carta del Lavoro*, legislação trabalhista italiana, entrou em vigor apenas em 1943, sendo que, até tal momento existiam apenas leis que tratavam pontualmente de algumas matérias, normalmente voltadas para classes específicas, sendo que a mesma passou por algumas alterações ao longo do tempo para tentar se adequar as novas relações empregatícias que foram se estabelecendo. Com o

advento da Constituição Federal em 1988 e suas posteriores Emendas, destacando-se no nosso estudo as Emendas Constitucionais nº 24 de 1999 e nº 45 de 2004, que trouxeram um novo prisma, mais social, prisma esse que deve servir de norte para a aplicação do direito em nosso ordenamento jurídico.

Outro ponto de destaque em nosso estudo foi em referência ao Precedente Normativo nº 120, que serviu de base para a alteração que foi realizada no texto da Súmula nº 277, do TST, uma que foi a partir de tal precedente que foi estendido a possibilidade de ultratividade das cláusulas para além do seu tempo de vigência convencionado pelas partes.

Com relação a Súmula nº 277 do TST, a mesma já se encontra em sua terceira redação, sendo que, a última, que é objeto de nosso estudo, foi conferida por meio da Resolução 185 de 2012 que alterou a sua finalidade, uma vez que inicialmente, em sua redação original, a mesma era voltada apenas para a Sentença normativa, sendo que somente a partir de sua segunda redação, determinada pela Resolução 161 de 2009, que a mesma passou a abarcar casos de Acordo ou Convenções Coletivas, todavia, ainda limitando sua aderência e ultratividade ao prazo assinado pelas partes. Sendo que, somente em 2012, por meio da Resolução 185, que a mesma passou a atender e a melhor se enquadrar com o ordenamento constitucional, que foi possível a aplicação da teoria da aderência e ultratividade limitada por revogação, o que nos parece ser muito mais justo, uma vez que, fica a critério dos entes coletivos decidirem o que melhor se aplica a sua classe.

Destaca-se que, encontra-se em andamento a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF 323/DF, em que, até o presente momento encontra-se disponível para consultas online, apenas o parecer do Procurador-Geral da República, Rodrigo Janot Monteiro de Barros, que opina pelo não conhecimento da arguição; no mérito e, que caso ultrapassadas as preliminares, opina pela improcedência do pedido. Alega que ADPF é inadmissível para questionar súmula de tribunal superior e continua, esclarecendo que a nova redação dada a Súmula nº 277 do TST, está em acordo com a Constituição de 1988, uma vez que a mesma além de privilegiar o mandamento de proteção do trabalhador, permite estabilizar as relações trabalhistas, ao assegurar que determinada categoria de empregados permaneça regida por certas regras, enquanto não pactuado norma superveniente, ao revés de gerar situação de anomia jurídica, como antes de sua modificação.

Tratou-se também da importância dos sindicatos, uma vez que os mesmos, além de serem os seres legitimados para pleitearem pelos direitos da classe a qual representam, devem agir de forma participativa e proativa na luta por tais direitos. Sendo que, sempre que houver uma sessão de direitos por uma parte no bojo das Convenções, deve haver uma contraprestação pela parte

contrária, para que assim, seja realmente alcançado a finalidade das negociações coletivas, devendo-se sempre respeitar os limites legais estabelecidos ao direito de dispor das partes, sendo que em caso de abusos ou irregularidades as cláusulas recepcionadas não terão validade e serão devidamente anuladas ou consideradas sem efeito.

Foi estabelecida a diferença existente entre Acordo, Convenção e Dissídio Coletivo, sendo que este último é uma fonte normativa heterônoma, ou seja, vem de um terceiro que é convocado, caso as partes não consigam chegar a um acordo e resolvam instaurar dissídio coletivo, que depende do comum acordo das partes interessada para tal instauração e, vai definir, pelo prazo máximo legal de 4 (quatro) anos as normas que irão reger os direitos ali envolvidos. Destaca-se aqui que o principal objeto de nosso estudo é com referência às Cláusulas normativas advindas por meio de Acordo ou Convenções Coletivas, pois somente estas que são fruto direto da vontade das partes diretamente envolvidas deve prevalecer e aderir, de forma limitada uma vez que é possível sua revogação expressa ou tácita, aos contratos de trabalho individuais.

Destaca-se que o poder normatizador concedido ao Direito do Trabalho, sendo tal característica *sui generis*, uma vez que abre espaço para que as próprias partes envolvidas nas negociações estabeleçam normas que irão reger seus contratos de trabalho, ou seja, são as fontes formais do poder normativo autônomo e, como são vontade das partes e respeitados os limites legais, para que se evitem abusos, devem sempre prevalecer, destacando-se que tais fontes autônomas, assim como as fontes formais heterônomas, tendem a sofrer alterações ao longo do tempo para melhor se adequar as singularidades pelas quais se encontram, não devendo ser aceito que se petrifiquem tais direitos de dispor, uma vez que, os mesmos podem se tornar obsoletos e não atender mais as vontades da classe representada, devendo, portanto ser revogado tácita ou expressivamente.

No que diz respeito as Teorias sobre a Aderência e a Ultratividade destacamos 4 (quatro) principais entendimentos, sendo que dentre os quatro destaca-se a Teoria da Aderência e Ultratividade Irrestrita, que conta com boa parte da doutrina, a Teoria da Aderência e Ultratividade Limitada ao Prazo, que já foi a corrente majoritária, todavia com a alteração dada a redação da Súmula nº 277, TST, perdeu força. Existe também uma corrente pouco difundida mas que merece destaque, trata-se da Teoria da Aderência de Algumas Cláusulas, sendo complexo e confuso seu entendimento.

Ainda no que diz respeito as Teorias é importante ressaltar a quarta teoria, qual seja, a Teoria da Aderência e Ultratividade Limitada por Revogação, teoria na qual compactuamos e foi

amplamente defendida, definida e demonstrada sua importância ao longo do presente estudo, sendo que, a mesma é a que melhor abarca os princípios norteadores tanto do Direito do Trabalho, quanto da lealdade dentro das negociações coletivas, trazendo assim maior segurança jurídica para as classes representadas.

Destaca-se que, tal teoria além de ser a que melhor se enquadra com a nova redação dada a Súmula nº 277, TST, uma vez que sua redação é clara ao estabelecer que as Cláusulas Normativas dos Acordos ou Convenções Coletivas integram (aderem) os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho e dos princípios atinentes as relações empregatícias, é a que, também, melhor se enquadra ao que estabelece o texto constitucional de 1988.

Desta forma, perante tudo o que foi estudado, concluímos que a melhor teoria a ser aplicada, melhor porque, somente as partes diretamente interessadas tem o direito e o poder de dizer se tal norma ainda é necessária para a classe, uma vez que, os anseios da sociedade são modulados de acordo com o contexto histórico pela qual atravessam, não sendo razoável ao aplicador do direito, definir o que seria mais ou menos benéfico, uma vez que trata-se de um terceiro e não tem convivência com o dia a dia que é vivenciado nos locais de trabalho. Ora, se as próprias partes chegaram a conclusão de que tal norma é obsoleta, qual o motivo de se manter e inclusive se punir se não respeitada a norma que já se encontra em desacordo com a vontade das partes?

Pois bem, ao nosso entendimento, as partes são, dentro do limite legal pré estabelecido, plenamente capazes de decidirem o que é melhor para si. E na busca de tais direitos devem contar com um sindicato forte, que seja devidamente ativo e proativo na busca do direito de seus assistidos. Criando-se, dessa maneira, uma verdadeira legislação específica para a classe representada que vise a atender suas reais necessidades.

## 10 – REFERÊNCIAS

- 1 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 89 a 92
- 2 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 97 e 98
- 3- DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 119 e 120
- 4 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 134 e 135
- 5 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 63 e 64
- 6 - [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277) (Acessado em 24/02/2016)
- 7 - <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=323&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> (Manifestação da PGR) p. 04 (Acessado em 24/02/2016)
- 8 - ANTUNES, Ricardo L. C. (Ricardo Luis Coltro), 1953- **O continente do labor** / Ricardo Antunes – São Paulo, SP: Boitempo, 2011. (Mundo do trabalho). p. 88
- 9 - Disponível em: [http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012\\_sumula\\_277\\_aclc\\_kma\\_mgd.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1)). p. 02, (acessado em 12/01/2016)
- 10 - Disponível em: (<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/119440.html>), (acessado em 12/01/2016)
- 11 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 139
- 12 - DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 462

- 13 - DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 460
- 14 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 140 e 141
- 15 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 142 e 143
- 16 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 28 e 29
- 17 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 33
- 18 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 31
- 19 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 144.
- 20 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 41
- 21 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 144.
- 22 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 165 e 166
- 23 - CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. **As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho.** Disponível em:<<http://zip.net/bkrwtL>> ou<[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.
- 24 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 82 e 83
- 25 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 84 e 85

- 26 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 166
- 27 - CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. **As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho.** Disponível em:<<http://zip.net/bkrwtL>> ou<[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.
- 28 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 58
- 29 - CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; FRACAPANI, Adriano. **As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho.** Disponível em:<<http://zip.net/bkrwtL>> ou<[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>. Acesso em: 07 fev. 2016.
- 30 - NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 2. ed. São Paulo: LTr. p. 360
- 31 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 167 e 168
- 32 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 82 a 86
- 33 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 202
- 34 - HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012. p. 23
- 35 - MENDES, Gilmar Ferreira, **Curso de Direito Constitucional** / Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 5. ed. rev. e atual.- São Paulo : Saraiva, 2010. p. 181
- 36 - DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015. p. 248 e 249

## 11 – BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo L. C. (Ricardo Luis Coltro), 1953- **O continente do labor** / Ricardo Antunes – São Paulo, SP: Boitempo, 2011. (Mundo do trabalho)

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira; Fracapani, Adriano. **As Questões Relacionadas a Incorporação das Cláusulas Normativas ao Contrato de Trabalho.** Disponível em: <<http://zip.net/bkrwtL>> ou <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24248964\\_as\\_questoes\\_relacionadas\\_a\\_incorporacao\\_das\\_clausulas\\_normativas\\_ao\\_contrato\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24248964_as_questoes_relacionadas_a_incorporacao_das_clausulas_normativas_ao_contrato_de_trabalho.aspx)>

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo : Ltr, 2015

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**, v. 3. São Paulo: Saraiva, 1998

HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas** – São Paulo: Ltr, 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. p. 360

MENDES, Gilmar Ferreira, **Curso de Direito Constitucional** / Gilmar Ferreira Mendes, Inocência Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. - 5. ed. rev. e atual.- São Paulo : Saraiva, 2010

**A Súmula N° 277 e a Defesa da Constituição** - [http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012\\_sumula\\_277\\_aclc\\_kma\\_mgd.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1)

**Acompanhamento Processual, ADPF 323 – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental** <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=323&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>

**ADPF questiona súmula do TST sobre vigência de normas coletivas** <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=270646>

**Consolidação das Leis do Trabalho** [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

**Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)

**Decreto N° 1.256 de 29 de setembro de 1994, Promulga a Convenção N° 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm)

**Decreto N° 33.196 de 29 de junho de 1953, Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva**

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-publicacaooriginal-1-pe.html>

**Direitos Indisponíveis** <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/119440.html>

**Emenda Constitucional N° 24 de 1999, EC 24**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm)

**Emenda Constitucional N° 45 de 2004, EC 45**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm)

**Organização Internacional do Trabalho, Convenção N° 98** <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>

**Organização Internacional do Trabalho, Convenção N° 154** <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>

**Organização Internacional do Trabalho, Recomendação N° 163**

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm#TEMA322](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA322)

**Orientação Jurisprudencial N° 322, da Sessão de Dissídios Individuais, I**

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm#TEMA322](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA322)

**Precedente Normativo N° 120, do Tribunal Superior do Trabalho**

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN120](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN120)

**Súmula N° 277, do Tribunal Superior do Trabalho**

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277)

**Turma Modula Aplicação de nova redação da Súmula N° 277**

[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-modula-aplicacao-de-nova-redacao-da-sumula-277)