

INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO-SENSU*

JORGE LUIZ CORREIA

IDP - BIBLIOTECA

ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO:
a aderência ao contrato laboral das cláusulas de caráter social
em diplomas normativos coletivos

Brasília-DF
2009

	OTECA
011182	
12/04/10	
Form 2	
Aplicación	

JORGE LUIZ CORREIA

**ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO:
a aderência ao contrato laboral das cláusulas de caráter social
em diplomas normativos coletivos**

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção de título de Especialista em Direito
Privado no Curso de Pós-graduação *Lato-sensu*
do Instituto Brasiliense de Direito Público.

Brasília-DF
2009

RESUMO

Monografia sobre a hipótese da vigência das normas coletivas de trabalho para além da validade formal do instrumento contratual em que estão inseridas, notadamente tratando-se de cláusulas de caráter social. O estudo da viabilidade jurídica dessa hipótese parte da análise do constitucionalismo social, que focaliza o modo pelo qual as relações sócio-laborais foram alçadas ao plano constitucional, como fundamento ou como garantia estatal; análise que se constrói buscando, mesmo superficialmente, as raízes dos direitos sociais. Em seqüência, na busca da solução do problema proposto, analisa-se o contrato coletivo de trabalho e a eventual prevalência do acordado sobre o legislado. Nesse diapasão, expõe-se a autonomia privada coletiva, as relações entre organizações representativas de empregados e empregadores, ou daquelas e de empregadores diretamente, já na seara doutrinária do Direito Coletivo de Trabalho, ramo específico do Direito do Trabalho, que cuida do estudo da negociação coletiva e seus instrumentos, dos interesses metaindividuais e de suas implicações jurídicas em geral. Nesse plano, estuda-se a natureza jurídica dos contratos coletivos de trabalho e as cláusulas que os compõem, dissecando-se a composição em dispositivos normativos (regras jurídicas propriamente ditas) e dispositivos obrigacionais, que carregam caráter de cláusulas contratuais. Aquelas originando direitos e obrigações que integram os contratos individuais de trabalho dos membros das categorias celebrantes dos instrumentos coletivos, vindo a ser fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho, em que se inserem as cláusulas de cunho social, para as quais se pretende a ultratividade. Para o deslinde da questão, confrontam-se as normas dos art. 468 e 614, aquela dando suporte à aderência das cláusulas normativas ao contrato de trabalho – do qual somente se descolam por força de norma superveniente mais benéfica ou por aplicação da teoria do conglobamento – esta limitando a vigência do instrumento coletivo em dois anos. A resposta que o presente trabalho propõe indica que a “absolutização” do entendimento de puro legalismo, pela limitação temporal da norma coletiva de cunho social, não prevalece frente à tese da aderência limitada por revogação, para as cláusulas ultranormativas, que vigem nos contratos individuais de trabalho firmados na constância dos instrumentos coletivos em que estabelecidas, até que nova cláusula as substitua, caracterizando alteração “in mellius”; mas sem valerem para contratos individuais celebrados fora da vigência do respectivo instrumento coletivo. Desse modo, entende-se que os instrumentos coletivos alcançam maior dimensão no plano jurídico-laboralista, vigendo acima e além dos limites cronológico-legais, consagrando a função social do trabalho, elemento basilar do Estado democrático de Direito, como preceituado na Constituição da República.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Direito coletivo de trabalho. Dispositivos normativos.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	CONSTITUCIONALISMO SOCIAL	9
3	CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO	12
3.1	Natureza jurídica dos contratos coletivos de trabalho	14
4	NATUREZA JURÍDICA DAS CLÁUSULAS DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO	18
4.1	Normas coletivas de cunho social	19
4.2	Interação das normas coletivas de trabalho com demais fontes normativas	20
5	ALCANCE TEMPORAL DAS NORMAS COLETIVAS	27
5.1	Efeitos jurídicos do término da vigência das normas coletivas nos contratos de trabalho	32
6	CONCLUSÃO	35
	REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

Presente estudo destina-se ao aprofundamento da discussão acerca da hipótese da **ultratividade da norma coletiva de trabalho**, a ensejar a celebração de cláusulas de caráter social em instrumentos normativos coletivos ou em instrumentos coletivos negociais¹, como são os acordos² e as convenções³, em face da limitação legal-temporal de vigência desses instrumentos, que se contrapõe à tendência de longevidade daqueles tipos de cláusulas de conteúdo social.

Chama a atenção dos estudiosos das relações trabalhistas a já considerável evolução das negociações travadas entre empregadores e empregados sobre as condições laborais, que paulatinamente vão ganhando corpo com temas e questões que passam da simples definição de percentuais de reajustes salariais ou de remuneração de horas extras.

Observa-se a crescente importância dos chamados salários indiretos, da implantação da qualidade de vida no trabalho, da qualificação do trabalhador em face da automação.

O interesse da doutrina pelo tema é diretamente proporcional ao crescimento qualitativo que se observa nos embates entre sindicatos patronais e de trabalhadores, e às modernas manifestações do judiciário brasileiro, inclusive em sua função de conciliação.

Em tal contexto de qualificação das demandas sindicais, o problema da ultratividade da norma coletiva é tema de relevância ao tempo em que transformações sociais se experimentam ao sabor das crises econômicas e políticas que se sucedem histórica e modernamente.

Os embates entre capital e trabalho incluem-se decisivamente nesse contexto de instabilidades que geram as transformações sócio-político-econômicas e

¹ Como prefere Maurício Godinho Delgado, em suas obras *Direito Coletivo de Trabalho e Curso de Direito do Trabalho*.

² Acordos são instrumentos normativos coletivos de trabalho celebrados entre entidades sindicais e determinado empregador.

³ Convenções são instrumentos normativos coletivos de trabalho celebrados entre entidades sindicais de empregados e empregadores.

que influenciam a ordem jurídico-trabalhista, criando, talvez, um novo direito do trabalho, um direito social, como vaticinara Cesarino Júnior⁴ em sua obra *Direito Social*.

O estudo de tema de tal especificidade e modernidade, naturalmente, exige trabalho de pesquisa doutrinária mais próxima dos artigos jurídicos dos últimos anos, contrapondo-os ao pensamento da doutrina jurídico-trabalhista dita tradicional. Será necessário buscar no constitucionalismo as hipóteses de prevalência da vontade das partes frente à norma legal, e o valor das regras negociadas em favor da melhor condição de trabalho, o que equivaleria à efetividade do preceito constitucional da função social do trabalho.

Nesse plano, uma perquirição científica a respeito da hipótese da ultratividade da norma coletiva de cunho social abrange necessariamente não apenas as cláusulas estipuladas em ambiente extrajudicial (acordos e convenções coletiva de trabalho), mas alcança aquelas estipulações fruto de solução judicial de conflitos sindicais (sentenças normativas em dissídios coletivos de trabalho).

Sendo essas duas as modalidades de elaboração de normas coletivas, exteriores ao âmbito legislativo, o estudo aqui projetado fixará bases no exame detido dessas fontes materiais de direito trabalhista, até porque, de concreto, diferem apenas quanto ao ambiente de gestação da norma, mas alcançam idêntico e único objeto: o regramento da relação laboral.

Pretende-se aqui oferecer análise apartada de conceitos prévios e de prévias respostas à indagação que o tema inspira: é possível estipular (e teriam vigência) regras trabalhistas que transbordem do leito temporal estipulado em lei para a vigência dos instrumentos de acordo?

Alcançar a resposta ao fim da trilha da análise científica do tema, como resultado dos questionamentos à doutrina e à legislação, e da crítica à jurisprudência específica, certamente dará a certeza do cumprimento do desiderato.

4

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. *Direito Social*. São Paulo:EDUSP/LTr, 1980.

IDP - BIBLIOTECA

É fato que as relações trabalhistas apresentam crescente amadurecimento ao longo de períodos de estabilidade político-econômica, caracterizada pelo fortalecimento das instituições democráticas e pelo desenvolvimento econômico, por exemplo.

Tal maturidade reflete-se nos atuais temas das negociações sindicais, que – como dito – de há muito já ultrapassam os limites da questão salarial, pura e simples, de caráter eminentemente econômico, para alcançar as questões de cada vez mais amplo conteúdo social.

É justamente neste momento das relações trabalhistas que se instauram os questionamentos relativos à vigência da norma coletiva de conteúdo social para além da limitação formal-legal de dois anos da vigência dos diplomas negociais coletivos.

O problema da vigência da norma coletiva é o que interessa resolver, no presente estudo. Objetivamente, esta é a pergunta que se faz: É possível clausularem-se normas como as de criação e manutenção de, por exemplo, um plano de seguro de vida para empregados de certa categoria sindical, em regime de coparticipação, com vigência descolada do prazo de validade legalmente estabelecido para instrumentos coletivos de trabalho?

Essa questão diz respeito à hipótese da ultratividade da norma coletiva, expressão essa que merece conceituação prévia.

A ultratividade está ligada ao conflito de leis no tempo; questão de Direito Intertemporal, por conseguinte. Não sendo matéria específica do Direito do Trabalho, a ultratividade assume, nesse ramo da ciência jurídica, maior incidência em face do pluralismo jurídico que decorre da diversidade de fontes formais justralhistas, como são os instrumentos coletivos de trabalho que, por natureza própria, se sucedem ao sabor das negociações constantes entre empregados e patrões, por suas instituições de representação sindical respectivas. Com a

ultratividade, uma norma antiga produz “efeitos sobreviventes” vinculativos de atos ou fatos mesmo na vigência da nova norma⁵.

A resposta ao problema ora proposto há de considerar, de plano, a tendência doutrinária que conferiu aos chamados direitos sociais ares de constitucionalismo social ou, mais apropriadamente, de Direito Constitucional do Trabalho.

⁵

GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das Cláusulas Normativas**. São Paulo: LTr, 2008, p. 99.

2 CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

Para melhor ordenar a exposição do presente estudo, afigura-se importante observar, ainda que superficialmente, o modo pelo qual as relações sócio-laborais foram alçadas ao plano constitucional, quer como fundamento, quer como garantia estatal.

O ordenamento constitucional da República do México, de 1917, inaugurou, no dizer de Sússekind⁶, a tendência de constitucionalização quando “armou um significativo quadro dos direitos sociais do trabalhador”, contemplando “o campo de incidência das leis de proteção ao trabalho, a jornada de trabalho, o salário mínimo, a proteção ao salário, a participação nos lucros da empresa, a proteção especial ao trabalho das mulheres e dos menores, a garantia de emprego, a isonomia salarial, o direito sindical, o contrato coletivo de trabalho, a greve, a previdência social, a higiene e segurança no trabalho e a proteção à família do trabalhador”.

Tendência essa logo seguida pelas constituições de outras nações latino-americanas, e sobretudo reforçada pela Constituição de Weimar, trazendo em seu bojo capítulo específico da ordem econômica e social, consagrando a liberdade sindical e a proteção especial do trabalho pelo Estado Alemão.

O ordenamento jurídico-constitucional brasileiro de 1934 e outras constituições posteriores à Primeira Grande Guerra refletiram a Constituição de Weimar, assim como espelharam princípios fundamentais do Direito do Trabalho consagrados no Tratado de Paz de Versalhes, como o princípio da dignidade do trabalho humano.

Como se vê, a sociedade da primeira metade do século passado trouxe ao mesmo patamar das liberdades individuais, firmadas na Revolução Francesa, os direitos sociais como obrigação do estado.

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 13/14.

É de Recaséns Siches, ainda segundo Sússekind⁷, proposição de separação dos conceitos de liberdades individuais e de direitos sociais; estes requerendo atividades positivas do estado, do cidadão e da própria sociedade em favor de certos bens e condições concedidas ao homem (liberdades positivas); aquelas a exigir atuação negativa dos demais cidadãos e do estado com vistas à não interferência nas liberdades do indivíduo (declarações negativas).

A esse propósito, vale ressaltar que Bobbio⁸ anotava a exigência da intervenção direta do estado como garantia para a efetivação desses direitos sociais, o que supõe o valor que a sociedade já conferia a tais direitos.

Nesse diapasão, a elevação dos direitos sociais à categoria de direitos fundamentais dá “os instrumentos adequados à edificação do humanismo constitucional” contemporâneo, como assevera Machado Horta, copiado por Sússekind (op.cit., pág. 16).

A sociedade moderna testemunha a elevação do binômio social/econômico ao plano constitucional, verificando-se a interação entre direitos sócio-trabalhistas e o ordenamento da economia, com seus princípios comuns a realçar que o destino do desenvolvimento econômico seja o desenvolvimento social, assim como (e em mesma medida) aquele seja condição indispensável deste, como sugere a Declaração de Filadélfia de 1994, da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A atual Carta da República Federativa do Brasil, ainda que separando o ordenamento econômico (no Título VII) dos direitos sociais (Títulos II e VIII), sob severa reprovação da doutrina, não infirma a interdependência verificada entre os princípios constitucionais econômicos e sociais.

Observa-se, então, que os valores sociais do trabalho são consagrados como fundamento da República, constituída em Estado democrático de direito (art.

⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 15.

⁸ BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 63.

1º, inciso IV da Constituição Federal), sendo direito social o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, CF).

Logo, é curial admitir que desse reconhecimento exsurge a liberdade de contratar no plano sócio-trabalhista, liberdade destinada aos atores das relações jurídico-laborais, que podem estar organizados em instituições de representação, as entidades sindicais, como previsto no artigo 8ª da CF, sem intervenção estatal.

Materializa-se desse modo a constitucionalização dos direitos do trabalhador, direito social por excelência, dando azo ao estabelecimento do constitucionalismo social e que sustenta a livre celebração dos contratos coletivos de trabalho, com seu inegável valor sócio-jurídico e com sua força normativa.

3 CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Dentre as liberdades sociais que devem ser protegidas pelo estado, importa atentar àquela que resulta no poder de definir as regras das relações laborais e perquirir a primazia destas em relação à lei. Trata-se, pois, de analisar a hipótese de prevalência do acordado sobre o legislado.

Faz-se necessário, então, estudar a formação e as implicações jurídicas das normas de composição dos instrumentos coletivos de trabalho, matéria essa localizada na seara doutrinária do Direito Coletivo de Trabalho, que integra o campo do Direito do Trabalho ao lado do Direito Individual do Trabalho, cada qual comportando regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios.

Na lição de Maurício Godinho Delgado⁹, o Direito Coletivo do Trabalho “regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores, ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores”.

Esse ramo especial do Direito cuida especificamente do estudo da negociação coletiva e seus instrumentos, e dos interesses metaindividuais e suas implicações no plano jurídico em geral.

Estudo acerca da hipótese da força normativa das cláusulas dos instrumentos coletivos de trabalho, bem assim da capacidade de vigência dessas normas para além da previsão formal de validade desses contratos, deve-se fazer nos limites doutrinários desse ramo da ciência jurídica.

Sem dúvidas, uma das funções juscoletivas específicas das mais importantes é a geração de normas jurídicas¹⁰, que representa um marco distintivo

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p.

17

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 30.

do Direito Coletivo do Trabalho a lhe conferir significativo papel econômico, social e político na sociedade democrática moderna.

Não se está afirmando que a força normativa no plano do Direito Coletivo do Trabalho existe anulando outras fontes normativas trabalhistas. Ao contrário, a capacidade normativa dos contratos coletivos de trabalho evidencia o pluralismo jurídico no Direito do Trabalho que – segundo Ronaldo Lima dos Santos¹¹ – é o berço da autonomia privada coletiva. Ou seja: o Direito do Trabalho insere-se no contexto do pluralismo jurídico, acomodando as variadas fontes normativas, como são a legislação estatal e os contratos coletivos.

Nesse contexto, Amaury Mascaro do Nascimento¹² entrevê uma convivência entre o direito estatal e o direito profissional, num “complexo de normas jurídicas que se combinam segundo uma hierarquia própria de aplicação, basicamente apoiada no princípio da prevalência da norma que resultar em maiores benefícios para o trabalhador, expressando como o princípio da norma mais favorável, salvo exceções”.

Ora, se se intenta conferir a hipótese da prevalência do acordado sobre o legislado, aqui se tem eloquente fundamento positivo. De fato, Nascimento oferece a conclusão de que a norma coletiva de trabalho atua no âmbito de interferência dos sujeitos da convenção laboral e, mais que isso, prevalece frente à norma estatal quando for, em relação a esta, mais benéfica ao trabalhador.

Fincadas as estacas do entendimento de que têm força normativa as cláusulas estipuladas nos contratos coletivos de trabalho, é necessário que se conheça a natureza jurídica desses instrumentos, a tipologia dessas normas coletivas, a partir da verificação da natureza e das características das regras ali inseridas pelas vontades convergentes das partes.

¹¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 87.

¹² NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 77.

3.1 Natureza jurídica dos contratos coletivos de trabalho

Martins¹³ adverte ser controvertida a natureza jurídica do contrato coletivo de trabalho, e sistematiza o estudo dessa controvérsia dividindo, em três, as teorias sobre o tema: teorias contratualistas ou civilistas, teorias normativas ou regulamentares e teorias mistas.

As teorias contratualistas justificam a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho espelhada em contratos eminentemente civis (mandato, estipulação em favor de terceiros e gestão de negócios, por exemplo).

A teoria do mandato indica que a entidade de representação das categorias envolvidas no contrato coletivo de trabalho assume função específica de mandatário, atuando em nome de seus associados. Critica-se, porém, tal entendimento porque a entidade sindical não representa apenas seus congregados, mas a categoria profissional ou patronal integralmente, independentemente de prévia relação sindical de que resultaria o mandato. Noutras palavras, o contrato coletivo de trabalho vige extrapolando os limites das relações sindicais, chegando à seara da categoria integralmente, e não apenas beneficiando os integrantes sindicalizados da categoria.

A teoria da estipulação em favor de terceiro traz a idéia de que as entidades sindicais celebrantes de contrato coletivo de trabalho estariam gerando regras que obrigam e beneficiam a terceiros (os integrantes da categoria). Ocorre, contudo, que não se pode afirmar que esses terceiros integrantes das categorias envolvidas tenham efetivamente caráter de terceiros já que componentes e formadores das próprias categorias contratantes. Nesses casos, as figuras dos estipulantes e dos favorecidos se misturam de tal modo que não se podem segregar. Ademais, na figura jurídica típica da estipulação em favor de terceiro, a validade do estipulado depende de confirmação do favorecido/obrigado, o que não ocorre efetivamente em contratos coletivos da espécie sob estudo.

¹³

A teoria da gestão de negócios afigura-se a de menor associação com o contrato coletivo de trabalho porque, por aquela figura de direito civil, ter-se-ia a administração voluntária e espontânea de interesses dos integrantes das categorias envolvidas, pelas respectivas entidades de representação, cujos atos dependeriam de convalidação pelos beneficiários/obrigados pela gestão (geridos). De fato, tal não ocorre nos contratos coletivos de trabalho porque, além de não se tratar de negócio de terceiros (como acima referido), na atuação das entidades de representação das categorias há delegação expressa ou tácita, decorrente de lei, e porque não há lugar para convalidação ou confirmação dos atos, já que há sempre prévia exposição e submissão dos termos do negócio ao universo de cada categoria em assembleias que deliberam a aceitação ou rejeição do negociado pelas entidades sindicais.

Em suma, as teorias contratualistas delineiam a existência de um negócio jurídico, um contrato, com seu caráter civil, de direito privado, valorizando a autonomia privada das partes.

As teorias normativas privilegiam o efeito das normas estabelecidas na convenção coletiva para a integralidade das categorias envolvidas, delineando o aspecto publicístico da estipulação calcado no conteúdo eminentemente normativo/obrigacional. Compõem essas teorias: a regulamentar, a da instituição corporativa e a da lei delegada.

A teoria regulamentar parte da compreensão de que a convenção coletiva de trabalho representa a regulamentação das condições de trabalho de determinada categoria em certo tempo; tendo caráter normativo, regulamentar, teria forma de lei, adquirindo assim caráter de direito público.

Não se descure de que tal entendimento esbarra no fato de que ditas estipulações são feitas por e para particulares, caracterizadas como relações privadas e, portanto, na seara do direito privado.

A teoria da instituição corporativa estaria fundada na supremacia da chamada vontade corporativa do sindicato, com poderes de promulgação das normas coletivas, suplantando a autoridade do Estado.

O artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho vincula a vigência da convenção coletiva de trabalho a seu depósito em órgão do Estado, de modo que tal teoria não se aplicaria à realidade brasileira. Essa simples exigência legal de depósito da convenção coletiva – não se trata de valoração de conteúdo por autoridade estatal – macula o princípio da liberdade sindical e expressa a presença do Estado nas relações sindicais, o que é de se criticar.

A teoria da lei delegada pressupõe a atuação do Estado, novamente interferindo na vida sindical, conferindo poder de legislar a entidades de representação, por ato administrativo incongruente com a liberdade sindical são reconhecidas, que são – assim – autorizadas a representar categorias laborais e patronais, e a promulgarem leis de vigência restrita às categorias representadas.

De fato, não se trata mesmo nem de lei delegada (atribuição exclusiva, no direito brasileiro, ao Presidente da República), nem de nenhuma delegação estatal de poder legiferante às entidades de representação sindical, porque tal atribuição é específica de Poder Legislativo. Tampouco se trata de delegação de qualquer qualidade já que as entidades sindicais, de caráter privado, não são – no atual ordenamento jurídico brasileiro – órgãos do estado e os contratos coletivos nascem do ventre dessas instituições privadas.

O que sobressai de tais teorias normativas, que entreveem esse aspecto publicístico nos contratos coletivos de trabalho, é que não se pode mais entender norma como produto exclusivo da atuação estatal. Estipulações privadas, firmadas entre particulares, também assumem caráter normativo entre os participantes das respectivas estipulações, como no caso das normas coletivas de trabalho.

Por fim, têm-se as teorias mistas, que visam amalgamar as teorias contratualistas e normativistas, querendo para os instrumentos coletivos de trabalho um caráter híbrido: são contrato quanto à formação, por representar livre acordo entre as partes, e são norma jurídica quanto a seus efeitos, valendo para todos os integrantes das categorias contratantes, independentemente de vínculo sindical.

Nesse sentido, à luz do pensamento atribuído a Carnelutti e referenciado por Sússekind¹⁴, os instrumentos coletivos negociais têm corpo de contrato e alma de lei.

Das eloqüentes considerações de Martins, que se filia à teoria mista ora descrita, extrai-se que o contrato coletivo de trabalho é composto de cláusulas de naturezas diversas, tanto normativas quanto contratual-obrigacionais, estas vinculando as entidades pactuantes, aquelas alcançando todos os integrantes das categorias envolvidas.

A natureza e o conteúdo dessas cláusulas merecem estudo destacado, para que se verifiquem em suas características o alcance e a vigência, para que se lhes perscrute a hipótese da ultratividade da norma coletiva, desiderato de fundo do presente trabalho.

¹⁴ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Renovar, 2004, p. 447.

4 NATUREZA DAS CLÁUSULAS DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

As cláusulas postas em contratos coletivos de trabalho têm natureza meramente obrigacional e normativa. Os instrumentos coletivos negociais compõem-se de regras jurídicas (dispositivos normativos) e cláusulas contratuais (dispositivos obrigacionais).

Delgado¹⁵ ensina que as regras jurídicas originam direitos e obrigações que vão integrar os contratos individuais de trabalho dos integrantes das categorias celebrantes desses instrumentos, que são fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho.

São exemplos de cláusulas de conteúdo normativo as que estabelecem reajustes salariais, as que concedem recompensas superiores às previstas em lei para labor em regime extraordinário e as que definem condições especiais de trabalho.

As cláusulas contratuais criam direitos e obrigações que vinculam as partes contratantes, as entidades de representação de classe signatárias dos instrumentos coletivos de trabalho; como exemplo citem-se a cláusula que estabelece, em acordo coletivo de trabalho, o dever do empregador de promover o recolhimento da contribuição pecuniária de seus empregados sindicalizados em favor do sindicato, e a que prevê cessão de empregados sindicalizados à entidade sindical em casos especiais.

Martins¹⁶, nessa mesma senda, adota essa classificação das normas coletivas de trabalho em obrigacionais e normativas, entrevendo nessas últimas – citando Nipperdey e Hueck – um conteúdo “que atinge os representados pelos sindicatos e que irá ter reflexos nos seus contratos de trabalho”; sendo, aquelas primeiras, regras que dizem respeito exclusivamente às instituições signatárias do diploma coletivo.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 143.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 143.

Note-se que as cláusulas de cunho social, objeto deste estudo em busca da hipótese de vigência além da validade temporal dos instrumentos que as encerram, classificam-se entre as cláusulas normativas.

4.1 Normas coletivas de cunho social

Dentre as cláusulas normativas que compõem os contratos coletivos de trabalho, pode-se fazer uma classificação tomando por base o conteúdo ou a finalidade destas. Pode-se, pois, entrever tanto norma que vise estabelecer vantagem ou direito meramente salarial ou diretamente econômico, quanto cláusulas normativas sociais, que definam a criação de seguro assistencial de saúde, concessão de bolsas de estudo para cursos de graduação, gratificações decorrentes de trabalho comunitário, amparo em caso de moléstias incuráveis, dentre outros exemplos.

Como característica comum a esses exemplos tem-se o alcance mais social que salarial, com claro intento de conferir direitos ao trabalhador além de sua dimensão profissional, para alcançá-lo como cidadão, elemento da comunidade em que está inserido.

Nesse plano, tem-se presente o trabalhador-cidadão, que reverte direta ou indiretamente à sociedade o resultado da sua relação jurídico-trabalhista, do seu vínculo trabalhista. As cláusulas normativas que detenham tal caráter social deixam extravasar para o ambiente comunitário os direitos que são conferidos ao trabalhador no âmbito contratual-trabalhista.

É inegável que a concessão de planos assistenciais ao trabalhador e seus dependentes, com os benefícios que lhes são inerentes, beneficiam a própria economia da sociedade. É inegável que ditos benefícios criam um sentimento de segurança, de bem estar social, que reverte como verdadeiro salário indireto ao empregado.

A supressão de direitos como tais, pelo encerramento da vigência do contrato em que foram estipulados, opera sentimento oposto que desequilibra as relações sociais estabelecidas em torno do exercício desses direitos.

A assim ser, não se estaria valorizando como necessário o fundamento constitucional ao Estado democrático de direito que é o valor social do trabalho, assim como se estaria abandonando a função e o dever do estado de buscar o bem comum e a dignidade da pessoa humana.

Essa é a “típica hipótese de garantia do empregado portador de moléstia profissional, segundo a qual a ‘eclosão’ da doença, assim como a ‘dispensa’, ocorre ‘durante’ a vigência da norma, projetando-se os efeitos dessa garantia, independentemente do termo final do diploma normativo”¹⁷.

Proposta essa classificação para normas coletivas de trabalho, no que pertine ao seu conteúdo, cumpre observar que, no plano justralhista, convivem normas estatais e normas coletivas.

É necessário que se adentre à discussão sobre qual prevalece em confronto entre estas, para depois se chegar à análise de como se dá a vigência dessas estipulações no tempo, a fim de se responder à questão proposta neste estudo: há hipótese de ultratividade da norma coletiva de trabalho, de cunho social?

4.2 Interação das normas coletivas de trabalho com demais fontes normativas

Aproveitando, pela excelência e clareza, os termos utilizados por Ronaldo Lima dos Santos¹⁸, cuida-se de se investigar a hierarquia normativa na teoria das fontes.

É mesmo necessário definir qual corpo de normas deve reger certo instituto jurídico, questão essa que “será tanto mais complexa quanto maior for o grau de democracia e a dimensão da pluralidade da sociedade”¹⁹.

¹⁷ GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das Cláusulas Normativas**. São Paulo: LTr, 2008, p. 152.

¹⁸ Gravados na citada obra **Teoria das Normas Coletivas**, dando título ao capítulo VI.

Sob a premissa do advento do pluralismo normativo, que é a coexistência de variados centros de posituação jurídica numa mesma sociedade política, no eminente ensinamento de Santos, deve-se ter em mente a possibilidade de submissão a normas emanadas de fontes normativas distintas.

Para se conhecer o direito de regência para determinada situação jurídica, desenvolveu-se a teoria das fontes do direito, que parte da idéia de que a coexistência de ordenamentos jurídicos pressupõe uma regra de relacionamento, que dá coerência a um sistema jurídico.

Note-se que, entre as variadas fontes há de haver certa hierarquia (como proposto por Kelsen). No caso específico das normas contratuais de trabalho, variadas em suas origens, essa diversidade instaura um conflito, ou um problema de prevalência entre elas, que se deve solver em favor da segurança jurídica na aplicação para a solução desse conflito.

Delgado informa que a teoria geral da hierarquia normativa não serve aos conflitos de normas de direito do trabalho, para os quais há uma teoria especial *justralhista*²⁰.

Em linhas gerais, ainda seguindo o raciocínio proposto por Delgado²¹, o critério hierárquico preponderante no Direito do Trabalho se afasta do proposto para o direito comum em dois pontos: primeiro, não se trata de hierarquia de diplomas normativos, mas de hierarquia de regras jurídicas (heterônomas e autônomas); segundo, são distintos os critérios informadores da kelseniana pirâmide hierárquica do direito comum e a *juslaboralista*.

No Direito do Trabalho, tem-se que a norma jurídica (não diploma normativo coletivo) integra a pirâmide hierárquica por força da diversificação das

¹⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da norma coletiva**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 266.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**, 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p.

151.

fontes desse ramo da ciência jurídica, em que as fontes autônomas (de origem não estatal) têm notado valor na estrutura normativa e reconhecida importância por seu caráter dinâmico e inovador conferido pela força da sociedade civil, criadora do Direito, como magistralmente observado por Martins (obra citada).

Além disso, considere-se a “diretriz da prevalência da norma mais favorável” de caráter hegemônico direcionador para o Direito do trabalho²², favorecendo a democratização e o desenvolvimento desse ramo jurídico, evidenciando seu caráter teleológico.

Nesse diapasão, ainda seguindo a linha da doutrina revelada por Delgado, tem-se o critério normativo hierárquico trabalhista como uma pirâmide normativa não estática, em cujo vértice põe-se a norma mais condizente com o caráter finalístico do Direito do Trabalho. Assim, sempre que se estiver diante do desafio de solucionar relações laborais, há de prevalecer a norma que mais expresse e atenda a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador (objetivo teleológico central justralhista), a norma que lhe for mais benéfica.

Conclui Delgado: “Não há, assim, uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e as regras autônomas privadas coletivas, mas uma espécie de incidência concorrente: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento na situação concreta enfocada”.

Há limites, porém. Santos²³ os enfoca dando conta de que tal prevalência esbarra nas hipóteses de proibição legal expressa.

Asseverando que “a questão da relação entre as normas coletivas e a legislação estatal inclui-se entre os temas mais debatidos do direito coletivo do trabalho e, paradoxalmente, um dos mais controvertidos”, o referido autor afirma

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 152.

²³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 274.

que, inobstante a variada produção doutrinária a respeito do tema, não se tira uma ilação concludente sobre como se daria a prevalência de umas sobre outra.

Entende Santos que, no sistema jurídico brasileiro, marcado pela ocorrência de minuciosa legislação estatal em matéria trabalhista a par de produção normativa trabalhista privada, a primeira (fonte heterônoma) predomina frente a segunda (fonte autônoma). Isto sob o fundamento de que o estado estabelece condições mínimas de trabalho a priori não derogáveis pela manifestação normativa privada; a norma trabalhista estatal contendo “garantias mínimas não derogáveis ‘in pejus’ pelas normas coletivas, mas somente substituíveis por disposições mais favoráveis”.

É o substrato do disposto no artigo 623 da Consolidação das Leis do Trabalho, em que parte da doutrina²⁴ se arrima para definir a supremacia da lei sobre as normas coletivas, quer adicionando o argumento do caráter de ordem pública inerente à lei²⁵, quer apontando a cogência da norma estatal, a exemplo do previsto no citado artigo 623 da CLT²⁶.

Aprofundamento desse tema, de grande importância no Direito do Trabalho, envolvendo a apreciação da idéia da supremacia da norma estatal, de ordem pública, e do caráter cogente da lei, em relação à norma coletiva, expõe as diferenças doutrinárias a extremos como afirmar que não há espaço para a vigência dessa última quando oposta àquelas, em razão de que toda e qualquer lei trabalhista são de ordem pública, não havendo norma de caráter dispositivo no Direito do Trabalho, restando assim pouco ou nenhum espaço normativo aos contratos coletivos de trabalho.

Santos, inspirado em Süsskind, traz luz ao tema, primeiro delineando que – no mínimo – há espaço para a norma coletiva que encerre alteração “in

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p.66.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 742.

²⁶ DE LUCCA, Carlos Moreira. **Convenção coletiva de trabalho**: um estudo comparativo. São Paulo: LTr, 1991, p.150.

mellius” da norma legal, e oferece o ponto de vista de Cristiane Ferraz Pias sobre essa relação lei/normas coletivas assim resumido: “a lei está colocada em posição de superioridade com relação aos pactos coletivos, de forma que estes, de regra, não podem estabelecer normas que diminuam os direitos previstos em lei, salvo quando ela própria permitir. Por outro lado, esta postura hierarquicamente superior é quebrada para dar lugar ao princípio da norma mais favorável, que faz com que os pactos coletivos, hierarquicamente inferiores, prevaleçam sobre as leis dotadas de toda sua pujança conferida por sua origem estatal”²⁷.

Na mesma linha, Magano chama atenção para o conteúdo, na norma estatal, de mínimas garantias aos trabalhadores e para a alterabilidade “in mellius” pela norma coletiva²⁸, embora se tenha defendido a hipótese de modificação para pior, em consonância com o artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição da República, que ressalva a possibilidade de redutibilidade convencionada do salário, da jornada de trabalho e da definição, por acordo, de horário para turnos ininterruptos de revezamento.

Do exposto, conclui-se que a maioria da doutrina trabalhista brasileira confere primazia à norma estatal sobre a norma privada, vedada aos instrumentos normativos coletivos de trabalho a “reformatio in pejus” do conteúdo da norma legal, salvo se por esta permitido; admitindo-se – por via inversa – a supremacia da norma coletiva de trabalho frente à lei trabalhista sempre que encerrar vantagem, previrem condições mais benéficas das relações laborais²⁹.

Conclusão essa que merece crítica porque desmonta a idéia latente no ordenamento constitucional atual da liberdade sindical, do poder normatizador das negociações coletivas de trabalho, da representatividade dos interesses das categorias e do verdadeiro sindicalismo.

²⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 278.

²⁸ MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**: direito coletivo do trabalho, 3ª ed. São Paulo: LTr, 1993, vol. 3, p. 21.

²⁹ HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 103.

Não se pode, contudo, ignorar que há vertente doutrinária importante que visa privilegiar, em eventual confronto de conteúdos entre as normas trabalhistas estatal e privada, a aplicação de técnica de ponderação de interesses, sob o pálio do pluralismo sistêmico legislativo, que congrega fontes autônomas e heterônomas e que descreve o sistema jurídico como um sistema aberto, autorreferente e dotado de autonomia relativa, inserido num sistema maior representado pelo sistema social.

Pluralismo sistêmico esse que indica equilíbrio entre os centros jurígenos, em que a norma estatal interage com as demais normas do mesmo sistema, ensejando o aparecimento de novos meios de equilíbrio do sistema, com a criação de novas regras de calibração.

Desse ambiente de interação, equilíbrio e calibração do sistema pluralístico, sobressai a técnica de ponderação de interesses, de aplicação corrente na colisão de princípios constitucionais em concreto, mas de aplicabilidade para normas jurídicas em geral, notadamente quando concretizam princípios constitucionais de que sejam materialmente dependentes³⁰. Ponderação tal que se faz à luz do princípio da proporcionalidade, considerando a estrutura tridimensional consagrada por Reale (fato/valor/norma)³¹.

Santos, exemplificando a aplicação da técnica de ponderação no direito do trabalho, traz a lume o caso do artigo 623 da CLT; exemplo aqui transcrito “in integrum” por temor da perda do brilho da exposição:

Um exemplo emblemático da aplicação do princípio da proporcionalidade por meio da técnica da ponderação dos interesses na relação entre a lei e a norma coletiva consiste exatamente na atenuação dos rigores do art. 623 da Consolidação das Leis do Trabalho pela jurisprudência (dispositivo legal considerado simbólico pela doutrina trabalhista da supremacia da legislação estatal sobre as normas decorrentes da autonomia privada coletiva).

De fato, em virtude da promulgação de diversas leis sobre política econômica e de controle da inflação que proibiam a concessão de majorações salariais aos trabalhadores, a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas prolatou diversas decisões considerando válidas a normas

³⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 283.

³¹ REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 509.

convencionais que, contrariando essas normas, dispunham sobre reajustes salariais para a reposição das perdas inflacionárias.

Os Tribunais do Trabalho consideraram que o interesse geral contido nas leis de política salarial deveria ser ponderado com o princípio da dignidade da pessoa humana, que não admite o aviltamento do trabalhador por meio de constantes perdas salariais. Essas decisões ponderaram interesses relevantes e em conflito, fornecendo soluções equitativas aos casos concretos, sem que os núcleos dos direitos fundamentais fossem afetados.

Como se observa, mesmo no ordenamento jurídico brasileiro, a relação entre as regras legais e as normas decorrentes da autonomia privada coletiva pode ser equacionada pela aplicação de diversos métodos e princípios jurídicos, como a técnica da ponderação de interesses, podendo haver situações em que, diante de determinadas hipóteses concretas, disposições convencionais, aparente ou imediatamente, menos benéficas possam prevalecer sobre normais legais³².

Ora, resta evidente que na prática não há falar em absoluta supremacia da norma pública, estatal, como regra única em caso de confrontos normativos no plano justrabalhista. Como se vem dizendo ao longo do presente estudo, há fundamento constitucional valioso que firma o poder normatizador das cláusulas geradas em contratos coletivos de trabalho. Primeiro porque há previsão de prevalência destas normas coletivas sempre que implicarem “reformatio in melius”, depois porque – em se verificando conflito de princípios ou de valores de caráter constitucional – o bom senso, a proporcionalidade e a ponderação devem ser aplicados para definir, em concreto, a norma a ser adotada.

Luzes lançadas sobre a questão da aplicação e do juízo de prevalência da norma justrabalhista de fonte autônoma ou heterônoma, importa verificar como e em que medida de tempo são as normas coletivas de trabalho aplicadas.

³²
285.

5 ALCANCE TEMPORAL DAS NORMAS COLETIVAS

Se não há dúvidas na doutrina sobre a vigência estrita das normas coletivas obrigacionais, há uma clara divisão entre os juristas trabalhistas no que respeita às cláusulas normativas.

As normas coletivas obrigacionais, por suas próprias características de vinculação dos signatários aos instrumentos negociais, somente vigem no âmbito temporal nesses definidos, como cláusulas contratuais que são.

Para as cláusulas de conteúdo obrigacional, que incorporam a faceta puramente contratual de instrumentos como tais, o termo final do contrato o extingue. Contratos são negócios temporários: surgem, desenvolvem-se e extinguem-se. Findo o prazo, extingue-se o contrato³³, e um dos efeitos dessa extinção é a desobrigação imediata das pessoas a ele vinculadas, salvo estipulação de exceção, em contrário.

Se esse entendimento resolve o problema da vigência daquelas cláusulas obrigacionais, de cunho eminentemente contratual, não é absolutamente certo que sirvam para as cláusulas normativas que, sendo regra jurídica, integram o contrato de trabalho dos representados em instrumentos coletivos como norma jurídica e que, sendo mais benéficas que as leis trabalhistas, têm sobre estas precedência e tendem à imutabilidade, na esteira do previsto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É o inequívoco caráter de contrato/norma, acima exposto, desses instrumentos coletivos de trabalho que suporta esse entendimento, e sobre esse fundamento jurídico-legal constrói-se a hipótese da aderência dessas cláusulas normativas ao contrato de trabalho, assim extrapolando os limites cronológicos formais dos instrumentos coletivos em que se acham ditas cláusulas inseridas.

Perscruta-se, então, o alcance temporal dessa cláusula normativa coletiva, a sua vigência em face das naturais mudanças periódicas das convenções

³³ WALD, Arnaldo. **Direito das Obrigações e Teoria Geral do Contrato**. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 354/355.

em sua desejável dinâmica com vistas a retratar as pretensões atuais das partes envolvidas, volúveis por natureza e definição, como devem ser todas as relações sociais.

Em princípio, seria de se verificar o aparente confronto entre o artigo 468 e 614, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que textualmente não admite estipulação de duração de convenção ou acordo superior a dois anos.

Perfunctória análise estritamente legalista da norma celetista daria pela verificação da afronta à lei, que – de plano – afastaria a hipótese da ultratividade de normas estabelecidas em diplomas negociais coletivos.

A doutrina, na vanguarda do Direito, todavia, vislumbra circunstâncias em que não caberia uma “absolutização” desse entendimento de puro legalismo, ao propor uma análise mais detalhada da natureza normativa de instrumentos da espécie, propondo classificação das normas de acordo com o conteúdo que encerra e o seu poder de aderência ao contrato individual de trabalho.

É que não se pode olvidar a dinâmica de vigência das cláusulas normativas coletivas de trabalho, que assim se pode descrever: uma vez estipulado em contrato coletivo, o conteúdo da cláusula passa a integrar o contrato individual de trabalho. Sendo mais benéfica ao empregado, fixa-se ao cabedal de vantagens salariais diretas ou indiretas, como itens de saúde e segurança no trabalho, de assistência social, de previdência privada, de adicionais diferenciados de horas extras, de programas de alimentação, de financiamento de aquisição de bens duráveis em condições especiais, e do próprio percentual de reajuste salarial.

Tais cláusulas do contrato individual do trabalhador, introduzidas pelo contrato coletivo de trabalho, não poderiam deixar de constar da remuneração ou da recompensa pelo trabalho executado, sem que a supressão periódica ou o desgaste de periódica renegociação das condições de trabalho já estabelecidas e consolidadas lhe causassem prejuízo, o que é vedado pela própria legislação laboral e repugnado pela Carta Magna, quando elege como fundamento do Estado democrático de direito o valor social do trabalho (CR, art. 1º.)

Vale aqui fixar, à guisa de introito desta parte, a lição de Santos³⁴, que vê nas cláusulas normativas o verdadeiro núcleo dos acordos e convenções coletivas, por meio das quais se estipulam regras e condições laborais que regerão os contratos individuais de trabalho, figurando como normas heterônomas para os empregados em empregadores representados em tais acordos e convenções.

Por seu turno, Delgado³⁵ registra, a respeito da hipótese de aderência dessas cláusulas ao contrato de trabalho, três posições da doutrina: uma, a dos que entendem a aderência contratual irrestrita; de outra; duas, a dos que não veem como descolar a norma da vigência do diploma (aderência limitada pelo prazo), e três, a dos que admitem a aderência limitada por revogação.

O que, até pouco tempo atrás, parecia indene de questionamento era o entendimento da limitação temporal da norma coletiva de cunho normativo, com arrimo inclusive da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cristalizado na Súmula 277, de aplicação analógica ao presente estudo, já que versa especificamente sobre cláusulas de dissídios coletivos. Diz a referida súmula:

Súmula 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.

Nessa linha está Alice Monteiro de Barros³⁶ que, em poucas palavras, define-se filiada à vertente doutrinária da aderência limitada pelo prazo, registrando, contudo, os entendimentos em contrário, fundados na tese da prevalência e manutenção da norma regulamentar mais benéfica e na inalterabilidade "in pejus" do contrato de trabalho, de que trata o art. 468 da CLT.

Anote-se, a propósito, que a jurisprudência trabalhista faz limitação do alcance temporal da norma coletiva derivada de estipulação judicial, em solução de

³⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 224.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1396/1397.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1219.

dissídios coletivos, resguarda a lógica constitucional de liberdade sindical, de respeito e valorização da vontade das partes, limitando a própria atuação judicial, renegando uma eventual perpetuação da sua decisão em matéria eminentemente privada, oportunizando a que as legitimadas partes interessadas no regramento do nexu laboral retomem, em prazo razoável, discussões e negociações independentes acerca das melhores condições de trabalho, apartadas de interferência estatal de qualquer natureza.

Não se presta, nessa linha de raciocínio, a jurisprudência sob comento à pretendida aplicação por analogia aos diplomas normativos coletivos de trabalho.

Há quem adicione a esse raciocínio de limitação temporal absoluta da validade dos instrumentos coletivos de trabalho a posição jurisprudencial expressa na Súmula nº 322 da SBDI-1 do TST:

Súmula 322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo legal de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Nesse particular, deve-se atentar para a fragilidade do argumento pela necessária observação de que a presente jurisprudência é específica para casos de aditamento ao instrumento original para atribuir vigência geral por tempo indeterminado, pretensão tal com potencial de prejuízo a própria negociação e ao poder jurígeno da liberdade sindical.

A negação da hipótese de ultratividade da norma coletiva estipulada em instrumentos negociais trabalhistas, por esse argumento, não se pode firmar em vista de se fundar em argumento emprestado de circunstância diversa. Não se trata de prorrogação genérica de vigência do instrumento coletivo de trabalho, mas de hipótese de “sobrevigência” de cláusulas de cunho normativo coletivo que venham a integrar o patrimônio de direitos e garantias do trabalhador, em melhores termos do que a norma legal aplicável.

Os entendimentos que privilegiam a norma regulamentar mais benéfica e a inalterabilidade “in pejus” do contrato de trabalho, refletem a teoria da aderência limitada por revogação, que admite a hipótese de alteração da estipulação normativa coletiva somente por via de nova estipulação que a contradiga – e, assim, a revogue – desde que caracterizando alteração “in melius”, ou por aplicação da teoria do conglobamento, pela qual se abre a possibilidade de revogação (ou modificação para pior) de uma cláusula benéfica específica no bojo de um conjunto de vantagens reconhecidamente significativas para o empregado.

Dessa facção, José Roberto Dantas Oliva³⁷, publicado no periódico Síntese Trabalhista nº 153 – Março 2022, pág. 110, e o já citado Sérgio Pinto Martins³⁸. Nesse mesmo caminho encontra-se o também referido Maurício Godinho Delgado³⁹, que vislumbra nessas normas coletivas um caráter de aderência limitada por revogação, ensinando que tal seria “a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia – embora não seja, reconheça-se, ainda prestigiada de modo notável na jurisprudência”.

A tese da aderência irrestrita, arrimada em interpretação literal do mesmo art. 468 – CLT, dá conta de que – uma vez estipuladas cláusulas normativas em diplomas negociais coletivos – operar-se-ia a integração destas aos contratos de trabalho, não mais deles podendo ser suprimidas.

É visto que entendimento desse matiz tem ressonância digna de nota na doutrina, a exemplo de José Augusto Rodrigues Pinto, citado por Godinho Delgado. Historicamente e, em especial, no período anterior à Constituição Federal de 1988, era essa a vertente mais prestigiada na jurisprudência pátria, quando não se atribuía força normativa a negociações coletivas.

³⁷ “Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações ‘in melius e ‘in pejus’, e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado”, artigo publicado no periódico Síntese Trabalhista nº 153 – Março 2022, pág. 110.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 658.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1397.

No período constitucional atual, todavia, há que se reconhecer a prevalência da tendência doutrinária pela via intermediária, cristalizada na tese da aderência limitada por revogação.

5.1 Efeitos jurídicos do término da vigência das normas coletivas nos contratos individuais.

Tal conclusão, que aponta para a ultratividade das normas coletivas de trabalho pela tese da aderência limitada por revogação, concorre positivamente pela solução de questão importante da doutrina quanto aos efeitos jurídicos do encerramento dos instrumentos coletivos nos contratos individuais de trabalho, caso não prevaleça a tese da ultratividade.

Como bem observa Santos⁴⁰, “o término de uma norma coletiva é seguido de implicações jurídicas sobre as relações individuais de trabalho”, o que força o retorno à discussão sobre a incorporação das vantagens obtidas em face dos instrumentos normativos coletivos.

Isto porque a legislação trabalhista apenas prevê a extinção de tais normas, em tempo fixado, sem cuidar de como essa extinção se manifestaria nos contratos individuais, máxime se não há norma substitutiva, ocasionando uma espécie de vácuo normativo.

Nesse estado de coisas, no ambiente normativo brasileiro, a falta de previsão legal específica enseja diversidade de posicionamentos doutrinários que pouco ajuda na solução do problema.

Até por essa constatação, adquire força a tese da ultratividade limitada por revogação, pela qual a norma vige independentemente da vigência do instrumento em que se acha posta, até que nova regra a sobreponha, exatamente como sói acontecer com as normas jurídicas em geral, à exceção das que tragam em sua estrutura formal vigência limitada definida.

⁴⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da Norma Coletiva**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 250.

Aryon Romita, citado por Santos em obra referida, faz advertência quanto à necessidade de regulamentação desses efeitos, de modo a evitar o vácuo normativo que tende à insegurança jurídica.

A solução não está necessariamente na produção legislativa específica. Como se vem defendendo ao longo do presente trabalho, abre-se espaço à definição normativa consensual coletiva, derivada das negociações oportunizadas pela liberdade da atividade sindical e da própria autonomia normativa privada coletiva.

A doutrina observa, quanto aos efeitos da extinção do instrumento coletivo de trabalho sobre os contratos individuais, as seguintes correntes: uma que professa a teoria integrativa ou da incorporação; outra que adota a teoria negativista ou da agregação; e uma outra que segue a teoria das cláusulas ultranormativas ou da vantagem individual adquirida.

A teoria integrativa filia nomes como Mozart Victor Russomano, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Arnaldo Sússekind, e professa que as normas de instrumentos coletivos incorporam definitivamente o contrato individual de trabalho, e perduram até o encerramento do vínculo laboral, sob o fundamento legal do art. 468 da CLT, e do art. 114, § 2º, da CR, este que refere a observação de disposições mínimas convencionais e legais, que somente poderiam ser aquelas postas em instrumentos normativos coletivos de trabalho.

A teoria negativista ou da agregação se firma na idéia de que a limitação temporal expressa em lei para a vigência das normas coletivas elimina a hipótese de sobrevivência destas, além de entender que a possibilidade de alteração mesmo "in pejus", notadamente por aplicação da teoria do conglobamento, opõe-se à tese da integração.

A terceira via, a das cláusulas ultranormativas, considera a plausibilidade da "sobrevigência" de cláusulas como tais, quando decorrente da individualizada análise de natureza e conteúdo das cláusulas.

Exemplo completo de cláusulas ultranormativas é a que estabelece estabilidades no emprego, que vige regularmente para empregados contratados na vigência da norma e, ainda que superada essa vigência, mantém-se integrando o cabedal de direitos do empregado, não sendo, porém, extensível aos empregados admitidos quando não mais vigente a norma.

Exemplo mais acabado ainda seria a cláusula específica de aumento salarial, que vige e não pode ser alterada ou retirada em caso de encerramento da vigência da norma coletiva que a instituiu, de modo que cláusula posterior instituidora de novo reajuste salarial há deter como base de cálculo o salário com incorporação do reajuste anterior.

É visto que há coerência nos argumentos e exemplos da terceira via de posição doutrinária acerca do tema. Solução pela manutenção das cláusulas de direitos constantes do contrato individual é consentânea com a tese da ultratividade da norma coletiva de trabalho, com o que se produz um círculo virtuoso que garante relações jurídico-trabalhistas estáveis e segurança jurídica, que reflete a busca do estado pelo bem comum e pela saúde das instituições.

6 CONCLUSÃO

Nesses termos, não se pode negar o poder e o caráter normativos atribuídos à negociação coletiva produtora dos diplomas coletivos, favorecida pela regra constitucional do art. 7º - XXVI que consagra, entre os direitos dos trabalhadores, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. É a consagração constitucional da autonomia privada coletiva, fruto de uma sociedade real e pluralista, sociedade poliárquica ou policêntrica⁴¹, em que se verificam diversos centros de positivação jurídica, em que está inserido o Direito do Trabalho.

Nesse estado de pluralismo jurídico, composto por uma variedade de normas e fontes normativas (estatais e particulares), é dada a tarefa de elaboração normativa jurídica tanto ao Estado quanto a particulares⁴².

Surge, do reconhecimento da força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho, o princípio da prevalência do acordado sobre o legislado, numa progressão doutrinária em relação ao princípio da supremacia da lei, especificamente quando se está em vista o direito coletivo do trabalho.

Otávio Pinto e Silva, citado por José Roberto Dantas Oliva (obra referida) entende que “é possível afirmar que a CF e a lei, no Brasil, sempre tiveram um papel de garantias das mínimas condições de trabalho. No entanto, essa função vem sendo abrandada, de forma a permitir que a contratação coletiva altere alguns dispositivos, de maneira a fazer com que as fontes estatais somente prevaleçam em relação aos aspectos de ordem pública, por elas regulados”.

Disso extrai-se o entendimento de que a experiência constitucional brasileira abre significativo espaço institucional, político e jurídico-normativo para que se professe a flexibilização das normas de direito do trabalho pela via da valorização da força normativa das cláusulas dos diplomas coletivos. Permitem-se,

⁴¹ BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**. 7ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 36.

⁴² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria da norma coletiva**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 87.

aqui, digressão crítica e considerações doutrinárias à hipótese da flexibilização dos direitos do trabalhador.

De modo generalizado, pela via do abrandamento do princípio da supremacia da lei, em face da valorização da norma gerada pela autonomia privada coletiva, afigura-se plausível e oportuno que se proponha flexibilizar a norma trabalhista.

Flexibilização essa, todavia, havida no plano da aderência, limitada por revogação, da norma coletiva, com as amarras da impossibilidade da alteração "in pejus", ressalvada a aplicabilidade da teoria do conglobamento, em casos específicos.

Isso de modo a se evitar a disseminação de perda massiva de direitos do trabalhador, histórica e constitucionalmente assegurados, o que significaria a desfiguração de conteúdo dos valores sociais do trabalho como fundamento da República e do próprio Estado Democrático de Direito.

Em face do quanto exposto, verifica-se que há necessidade de se firmar ou infirmar a hipótese da válida estipulação negociada de cláusula normativa de cunho eminentemente social vocacionada a uma "sobrevigência" em relação ao prazo de validade do diploma normativo coletivo em que se encontra inserida.

A essa questão central, inspiradora do estudo agora em conclusão, faz-se aqui uma proposta de solução por meio da tese da aderência das normas coletivas de cunho eminentemente sociais, aderência tal que somente limitada à válida da superveniência de norma revogadora.

O presente estudo propõe uma especificação da norma coletiva (cláusula de conteúdo normativo do instrumento coletivo de trabalho), para admitir – como expresso linhas acima – a existência de um tipo normativo com alcance ou propósito social: aquelas que criam ou consagram direitos do trabalhador que vão além das vantagens salariais diretas, e que encerram valores que se irradiem pela sociedade, favorecedoras do bem comum e do bem estar social.

Cláusulas essas que são, desse modo, incorporadas ao patrimônio do trabalhador em sua condição de elemento social, por consequência de seu status de empregado. Trata-se aqui do empregado-cidadão, cujo trabalho e cuja relação com o patrão enseje mais do que o sustento de sua família ou o seu desenvolvimento humano. Cuida-se do quanto de valor social pode o trabalhador-cidadão agregar ao seu meio, em função do seu trabalho.

Esse é o real valor social do trabalho que se pode extrair da expressão constitucionalmente consagrada no artigo 1º da Carta Magna.

Para essa modalidade proposta de norma coletiva de trabalho, entrevê-se a hipótese de ultratividade, abstraindo-se a previsão de vigência limitada ao prazo de dois anos de que trata o art. 614, § 3º da CLT, se assim previrem e acordarem as partes contratantes no uso da liberdade de negociar e de produzir norma, por força da autonomia normativa privada coletiva, constitucionalmente consagrada.

Nessa senda, a proposta de agora encontra arrazoado no entendimento de que instrumentos normativos coletivos de trabalho devem alcançar maior dimensão no plano jurídico-laboralista, para vigerem acima e além de limites cronológico-legais, com que se lhes conferirá caráter consentâneo com a função social do trabalho, elemento basilar ao Estado democrático de Direito, exata e justamente como consagrado pela Constituição da República; o que certifica e avaliza a madureza plena das relações sócio-laborais, a ensejar a criação normativa negociada entre partes interessadas, ao largo do domínio estatal, à margem do protecionismo oficial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Tradução de. Fernando Pavan Baptista e Ariane Bueno Sudatti. São Paulo: Edipro, 2003.

_____. **A era dos direitos**. trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **O futuro da democracia**. 7ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 36.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: EDUSP/LTr, 1980.

DE LUCCA, Carlos Moreira. **Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo**. São Paulo: LTr, 1991, p.150.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Orlando, e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**, 3ª ed. São Paulo: LTr, 1993, vol. 3, p. 21.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Comentários à CLT**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 77.

OLIVA, José Roberto Dantas. Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações "in mellius" e "in pejus" e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista Síntese Trabalhista**. São Paulo, n. 153, p. 110, mar. 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 509.

RIZZARDO, Arnaldo. **Direito das Obrigações**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2004.

VALE, André Rufino do. **Estrutura das Normas de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Privadas**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2004.

WALD, Arnaldo. **Direito Civil: Direito das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos**, 18ªed. São Paulo: Saraiva, 2009.