

# A Súmula nº 277 do TST, a ultratividade limitada por revogação das normas coletivas e a sua aplicação retroativa

## Carulina de Freitas Chagas

Especialista em Advocacia Trabalhista pela Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais (ESA OAB/MG) em parceria com a Faculdade de Direito Dom Helder Câmara (2015). Especialista em Direito do Trabalho pelo Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (IEC PUC Minas – 2013). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2008). Advogada Trabalhista.

---

**Resumo:** Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou a redação da Súmula nº 277, manifestando claramente sua adesão à teoria da aderência limitada por revogação, ou teoria da ultratividade relativa das normas originárias de negociação coletiva aos contratos de trabalho. Essa alteração foi alvo de inúmeras críticas e questionamentos diversos, dentre os quais destacam-se o referente ao qual a teoria da aderência das normas coletivas deveria ter sido objeto da súmula, bem como o referente à aplicação retroativa dos efeitos da nova redação dessa súmula. O presente artigo visa demonstrar que o TST agiu corretamente ao determinar, em julgamento de recurso de revista, por meio da modulação dos efeitos da aplicação da nova redação da Súmula nº 277, que esta só terá aplicação para as negociações coletivas posteriores à sua publicação, não sendo dotada de efeito retroativo. Será demonstrado que tal decisão revelou-se a mais adequada, pois privilegiou e resguardou o princípio constitucional da segurança jurídica, harmonizando-o ao novo entendimento manifestado pela nova redação da Súmula nº 277.

**Palavras-chave:** Súmula nº 277. Aderência limitada por revogação. Retroatividade. Princípio da segurança jurídica. Modulação dos efeitos.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** A negociação coletiva trabalhista – **3** O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho – **4** A evolução do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a ultratividade das normas coletivas trabalhistas – **5** A nova redação da Súmula nº 277 e a polêmica sobre a aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho – **6** A retroatividade da ultratividade e o princípio da segurança jurídica – Acórdão do TST, em sede de recurso de revista, nos autos do Processo nº 37500-76.2005.5.15.004 – **7** Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

O presente artigo visa desenvolver um estudo acerca da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual versa sobre a aplicação temporal das normas oriundas da negociação coletiva do trabalho, especificamente dos acordos e convenções coletivas do trabalho, e da sua eficácia e ultratividade.

Por meio da nova redação conferida à mencionada súmula, dispondo que as normas oriundas de negociação coletiva integram os contratos de trabalho, vigorando até que sejam renovadas ou suprimidas por negociação coletiva posterior, o TST

manifestou brusca mudança do entendimento que até então vinha adotando. Embora a alteração do entendimento tenha ocorrido em setembro de 2012, este ainda se encontra envolto em discussões jurisprudenciais e doutrinárias, as quais estão longe de ter fim ou solução unânime.

Pretende-se, por meio deste estudo, demonstrar ao final que, a par das discussões existentes, o entendimento que se mostra mais adequado é justamente aquele manifestado pela nova redação da súmula, atualmente vigente, a qual não terá, contudo, efeitos retroativos, como forma de assegurar observância e fiel cumprimento ao princípio da segurança jurídica.

Para construir esse raciocínio, será feito previamente um breve estudo acerca da negociação coletiva trabalhista, bem como sobre os dois principais instrumentos que ela visa produzir: acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho. Serão analisados os tipos principais de cláusulas que esses diplomas normativos contêm, bem como a necessidade trazida pela própria Consolidação das Leis do Trabalho de que eles tenham prazo de vigência.

Ultrapassada essa etapa, será avaliada a evolução de entendimentos já adotados pelo TST acerca da aplicação temporal das normas resultantes de negociação coletiva, bem como as teorias doutrinárias existentes para explicar e defender como deve se dar a sua aplicação temporal, tendo em vista que a questão encontra divergência doutrinária e mesmo jurisprudencial, embora haja súmula a respeito.

Serão expostos os principais e mais comuns argumentos apresentados contrariamente e a favor da adoção, pela nova redação da Súmula nº 277, da teoria da ultratividade limitada por revogação, apontando-se que essa redação se mostra a mais adequada às normas e aos princípios trabalhistas, sendo a que melhor harmoniza os interesses das partes que normalmente participam das negociações.

Ao final, por meio da exposição da discussão doutrinária existente sobre a retroatividade dos efeitos da nova redação da súmula, bem como pela análise de um caso prático, relativo a julgamento de recurso de revista pelo TST, pretende-se demonstrar que esses efeitos não devem ter aplicação retroativa, incidindo somente nas negociações coletivas posteriores à alteração da redação da súmula, sob pena de violar o princípio da segurança jurídica.

## 2 A negociação coletiva trabalhista

A nova ordem constitucional, inaugurada com a Constituição da República de 1988 (CR/88), deu grande ênfase ao processo de produção autônoma de normas trabalhistas, efetivado por meio da negociação coletiva trabalhista. Expressamente declarou seu reconhecimento aos acordos e às convenções coletivas de trabalho,<sup>1</sup>

<sup>1</sup> “Art. 7º 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”.

elevando-os ao patamar de direitos e garantias fundamentais, na categoria dos direitos sociais. Nesse sentido, destacou o Ministro Maurício Godinho Delgado:

A Constituição, em seus artigos 8º até o 11, implementou, efetivamente, o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro, desde a década de 1930. [...] reconheceu os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva, CCT e ACT (art. 7º, XXVI), conferindo-lhes amplos poderes (art. 7º, VI, XIII e XIV), ressalvada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negocial coletiva (art. 8º, VI). (DELGADO, 2013, p. 1415)

No contexto da evolução histórica e social do direito do trabalho, marcada pela intensa luta da classe obreira por melhores condições de trabalho e por um leque mais amplo de direitos trabalhistas, a negociação coletiva sempre teve papel de extrema importância. Bruno Ferraz Hazan, citando Amauri Mascaro Nascimento, destaca essa importância:

Negociação coletiva é forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz à formação do direito positivo à elaboração do Estado. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores (NASCIMENTO, 2001, p. 539). É possível, ainda, aduzir outra função da negociação, a criação de normas que serão aplicadas às relações individuais de trabalho, desenvolvidas no âmbito da sua esfera de aplicação. Essa é sua função precípua, presente desde as primeiras negociações sobre tarifas, nas relações de trabalho dos países europeus, destinadas a fixar o preço do trabalho. *A sua importância, como fonte de regulamentação dos contratos individuais de trabalho, é das maiores, sendo essa sua missão, e por si só justificadora de sua existência.* (NASCIMENTO, 2000, p. 308 *apud* HAZAN, 2009, p. 34) (Grifos do original)

E é no papel da negociação trabalhista que reside um dos inúmeros marcos característicos do direito do trabalho, pois nesse ramo jurídico especializado, além do caráter protetivo que todas as normas dedicam ao empregado, inclusive as de origem estatal, é conferido às partes empregadora e empregado, por delegação constitucional e também legal, o papel de produzir as normas que irão reger suas próprias relações de trabalho, não ficando esse papel a cargo exclusivamente do Estado. Trata-se de uma participação ativa das partes, a qual certamente decorreu da histórica luta de classes que marca o surgimento e a evolução, não só da formação da classe obreira, mas também do próprio direito do trabalho, principalmente no seu aspecto coletivo.

O papel normativo autônomo exercido por meio da negociação coletiva tem por objetivo essencial a produção de dois tipos principais de instrumentos normativos: o acordo coletivo do trabalho e a convenção coletiva de trabalho. Esses são os diplomas

que poderão ser produzidos ao final de uma negociação coletiva bem-sucedida, na qual as partes, por meio de concessões recíprocas, chegam a um acordo quanto à regulamentação das condições que serão aplicáveis às respectivas relações contratuais de trabalho.

Porém, não são raras as situações nas quais as partes negociantes não conseguem chegar a um consenso. Nessas hipóteses, visando à solução da controvérsia e à finalização do processo de negociação coletiva iniciado, recorre-se ao Poder Judiciário para que este solucione a questão.

Assim, é instaurado o dissídio coletivo, ao final do qual a Justiça do Trabalho estabelece, por meio de sentença e a partir das reivindicações apresentadas pelas partes suscitante e suscitada, quais serão as condições a reger as respectivas relações de trabalho. Essa sentença é especialmente denominada sentença normativa. E tal denominação justifica-se: ao mesmo tempo em que se trata de um provimento jurisdicional, ela contém cláusulas prevendo direitos e obrigações, que regerão as relações das partes na ação. Por tal razão, Calamandrei a definiu, com muita propriedade, como uma decisão que possui *corpo de sentença e alma de lei*.<sup>2</sup>

Contudo, embora seja também um instrumento normativo decorrente da negociação coletiva, ainda que de forma indireta e não propriamente elaborado pelas partes às quais se aplicará, a sentença normativa não é o foco principal desse artigo. Assim, não detalharemos, nesse artigo, o seu estudo.

Quanto à importância da negociação coletiva trabalhista no cenário juslaboral, vale citar também o destaque conferido pelo Ministro Maurício Godinho Delgado:

*A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva. [...] a negociação coletiva enquadra-se no grupo dos instrumentos de autocomposição. [...] Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). É claro que a negociação coletiva, sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a*

<sup>2</sup> Nesse sentido, Bruno Hazan, citando Maurício Godinho Delgado, expõe que: “Distingue-se, entretanto, a sentença normativa da sentença clássica, no que concerne à sua substância, o seu conteúdo. É que ela não traduz a aplicação de uma norma jurídica existente sobre relação fático-jurídica configurada (como verificado nas sentenças clássicas); não é, por isso, rigorosamente, exercício de poder jurisdicional. Ela, na verdade, expressa, ao contrário, a própria criação de normas jurídicas gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, para incidência sobre as relações *ad futurum*. Por essa razão, a sentença normativa, do ponto de vista material (isto é, substantivamente, sob a ótica de seu conteúdo), equipara-se à lei em sentido material. Em decorrência dessa dualidade, que lhe é atávica, é que Calamandrei produziu a hoje clássica referência à sentença normativa como ‘corpo de sentença, alma de lei’” (HAZAN, 2009, p. 34-35).

arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas verificadas no Brasil). Esses três mecanismos podem ser considerados, desse modo, *instrumentos-meios* da negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2013, p. 1405-1406) (Grifos nossos)

Logo adiante, traz ainda a ideia de que o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho são *instrumentos-fins* da negociação coletiva:

Por sua vez, a negociação tem, é claro, seus *instrumentos-fins*, aqueles que consomem o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho (o contrato coletivo do trabalho é figura ainda não institucionalizada no país). (DELGADO, 2013, p. 1405) (Grifos nossos)

Esses dois principais instrumentos, intitulados por Delgado (2013) de instrumentos-fins da negociação coletiva, serão estudados mais detalhadamente no item seguinte.

### 3 O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho

Para que bem se compreenda o presente estudo, é imprescindível uma análise prévia, ainda que breve, sobre diplomas negociais coletivos do acordo coletivo do trabalho e da convenção coletiva do trabalho, os quais, conforme visto anteriormente, são os instrumentos-fins de toda negociação coletiva.

Iniciado o processo de negociação coletiva, com a participação do ente sindical representativo da categoria profissional, bem como do ente representativo da categoria econômica, ou, ainda, participação direta do próprio empregador, o que se busca, ao final da negociação, mediante concessões recíprocas das partes, é a elaboração das condições de trabalho que lhes serão aplicadas, instrumentalizadas no acordo ou na convenção coletiva de trabalho.

A CLT traz o conceito de convenção coletiva do trabalho em seu art. 611. Vejamos:

Art. 611. 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. (BRASIL, 1943)

Quanto à natureza jurídica das condições de trabalho avençadas por meio das convenções coletivas de trabalho, o Ministro Maurício Godinho Delgado explica com precisão:

As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (*normas autônomas*), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Correspondem, consequentemente, à noção de *lei em sentido material*, traduzindo *ato-regra* (*Duguit*) ou *comando abstrato*. São, desse modo, do ponto de vista substantivo (ou seja, de seu conteúdo), diplomas desveladores de inquestionáveis regras jurídicas (embora existam também no seu interior *cláusulas contratuais*...). (DELGADO, 2013, p. 1412)

O acordo coletivo de trabalho, por sua vez, muito se assemelha à convenção coletiva, diferenciando-se pela dispensabilidade da participação do sindicato representativo da categoria econômica e, consequentemente, pela sua menor abrangência. A CLT assim o define:

Art. 611. [...]

§1º 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 empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 1943)

Aqui também importa citar as lições de Maurício Godinho Delgado quanto à natureza das disposições contidas em um acordo coletivo de trabalho:

Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) – à semelhança das convenções –, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas. (DELGADO, 2013, p. 1413)

A partir dessas definições constatam-se algumas diferenças entre as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho.

Inicialmente, mencione-se que nos acordos coletivos de trabalho não há a participação do ente sindical representante da categoria econômica, mas, tão somente, e por imposição constitucional,<sup>3</sup> a do sindicato representante da categoria profissional.

Outra diferença é quanto ao âmbito de abrangência desses diplomas negociais. A convenção coletiva tem aplicação mais ampla que o acordo coletivo, e por contar com a participação do sindicato representativo da categoria econômica, aplica-se a

<sup>3</sup> “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

toda a sua área de abrangência, atingindo todos os empregadores que se enquadrem na atividade econômica envolvida. O acordo coletivo, por sua vez, tem abrangência apenas no âmbito de atuação das empresas pactuantes, não se estendendo às demais empresas integrantes da mesma categoria econômica, que não participaram da negociação e não foram representadas pela participação do respectivo sindicato patronal.

No tocante ao conteúdo, não paira dúvida acerca do fato de que ambos os instrumentos se encontram aptos a regular os mesmos temas, sem qualquer distinção ou hierarquia.

A par das diferenças mencionadas, o principal fator a aproximar esses dois diplomas negociais é serem instrumentos normativos trabalhistas elaborados pela participação direta das próprias partes às quais serão aplicados, e cujas relações laborais serão por eles regidas. Essa condição os classifica como inquestionáveis fontes formais autônomas do direito do trabalho.<sup>4</sup>

### 3.1 Do conteúdo obrigatório e das espécies de cláusulas estipuladas nos acordos e convenções coletivas de trabalho

A CLT especificou o conteúdo mínimo obrigatório que deve ser observado tanto pelas convenções coletivas de trabalho quanto pelos acordos coletivos de trabalho. Nesse sentido, cite-se o seu art. 613:

- Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
  - II - *Prazo de vigência;*
  - III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
  - IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
  - V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
  - VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
  - VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

---

<sup>4</sup> Fontes formais autônomas, conforme os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, “seriam as regras cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas. [...] As regras 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” (DELGADO, 2011, p. 1308-1309).

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (BRASIL, 1943) (Grifos nossos)

Nada impede, porém, que sejam tratados nesses instrumentos negociais outros assuntos não mencionados nesse dispositivo celetista.<sup>5</sup> Dessa forma, vários aspectos das relações de emprego poderão ser abordados nesses diplomas negociais. Esses diplomas podem prever, ainda, conteúdo destinado aos próprios sujeitos pactuantes do instrumento coletivo.

Nesse contexto, é importante conhecer os dois tipos principais de cláusulas previstas nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho: cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais.

As cláusulas normativas constituem o objeto principal dos diplomas negociais coletivos. São, propriamente, as cláusulas que regulam os direitos e as obrigações trabalhistas que regerão as relações de trabalho entre todos os vinculados por aquele acordo ou convenção.

Por sua vez, as cláusulas obrigacionais são destinadas aos signatários do instrumento coletivo, às partes sindicais que celebram o convênio, e não propriamente contemplam direito ou obrigação trabalhista destinado a reger relação empregatícia.

Nesse sentido, Bruno Hazan destaca que:

As cláusulas denominadas *obrigacionais* são aquelas que estipulam direitos e obrigações apenas aos sujeitos coletivos convenientes (no caso de convênios coletivos) ou suscitantes (no caso de sentença normativa), vale dizer, sindicatos e/ou empresas. Normalmente, são cláusulas que estabelecem obrigações recíprocas, acessórias ao pacto, a fim de facilitar sua aplicação e seu cumprimento. Possuem, assim, natureza contratual, gerando efeitos apenas às partes pactuantes (*inter pars*). [...] Já as cláusulas denominadas *normativas* são aquelas que realmente estipulam condições de trabalho a serem aplicadas às categorias, no limite das respectivas representações, possuindo, portanto, efeitos *erga omnes*. Por estabelecerem preceitos gerais, abstratos e impessoais, direcionados a reger as relações individuais de trabalho, possuem natureza normativa. (HAZAN, 2009, p. 54-55)

<sup>5</sup> Desde, é claro, que observem o disposto nos arts. 9º e 444 da CLT. Vejamos:

“Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

“Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

É importante destacar, também, que, por serem fontes formais autônomas do direito do trabalho, quando houver conflito na aplicação de acordos e convenções coletivas com outras normas justralhistas, todas aplicáveis à mesma situação fática, deverá ser observado o critério hierárquico especial trabalhista. Esse critério, diversamente do civilista, privilegia e valida a aplicação da norma mais favorável ao empregado. A CLT, no seu art. 620, expressamente estabelece que sendo o conflito entre um acordo coletivo e uma convenção coletiva, prevalecerão as normas da convenção: “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. A expressão “mais favoráveis” faz remissão à aplicação prática do princípio da norma mais favorável ao empregado.<sup>6</sup>

### 3.2 Do prazo de vigência dos acordos e convenções coletivos de trabalho

A CLT, conforme visto, cuidou de estabelecer o conteúdo obrigatório que deve ser observado tanto pelas convenções coletivas de trabalho quanto pelos acordos coletivos de trabalho, conforme disposto no já citado art. 613.

Importa destacar que esse dispositivo dispõe acerca do conteúdo mínimo a ser observado nos acordos e convenções coletivas de trabalho, exigindo-se a fixação do prazo de vigência das convenções e acordos coletivos. Esse prazo, nos termos do art. 614, §2º, da CLT, corresponde a 2 (dois) anos: “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos”.

Nesse contexto, de extrema importância é o estudo da aplicação temporal das normas originadas da negociação coletiva aos vigentes contratos de trabalho firmados entre os empregadores e empregados aos quais elas se aplicarão.<sup>7</sup> Embora a CLT seja expressa ao fixar prazo de vigência máximo de 2 anos, a doutrina mostra-se polêmica quanto à aplicação temporal das normas coletivas, havendo 3 (três) teorias para explicar como ocorre a aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho que regem.

<sup>6</sup> Está claro, portanto, que a Constituição determina a preponderância da convenção coletiva sobre o acordo coletivo, como fórmula para se cumprir o princípio da norma mais favorável, afastando-se o critério geral oriundo do direito civil. Porém, se o acordo coletivo for mais favorável, ele há de prevalecer, evidentemente. A lógica normativa justralhista explica-se: *é que interessa ao direito coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos* (como as convenções coletivas), *pelo suposto de que contém maiores garantias aos trabalhadores*. Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o ACT, embora com o reforço participatório do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: aqui eles não agem, *de fato*, como categoria, porém como mera comunidade específica de empregados. A propósito, não é por outra razão que o sindicalismo de empresa é considerado uma via de submissão sindical à força do polo empregador (DELGADO, 2013).

<sup>7</sup> Essa aplicação temporal das normas coletivas aos contratos de trabalho refere-se à discussão acerca da ultratividade dessas normas. Nos dizeres dos ministros do TST Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda e Augusto César Leite de Carvalho, a ultratividade pode ser assim explicada: “a norma coletiva de trabalho é ultra-ativa, ou reveste-se de ultra-atividade, quando continua eficaz após o seu termo final de vigência” (ARRUDA; CARVALHO; DELGADO, 2012, p. 2).

Nesse ínterim, é importante diferenciar as cláusulas normativas das cláusulas obrigacionais, pois há entendimento de que apenas as cláusulas normativas irão aderir, ou não (conforme a teoria adotada), aos contratos de trabalho. Vejamos:

As cláusulas obrigacionais não possuem natureza normativa e, ainda, por serem direcionadas aos sujeitos signatários do instrumento (ou suscitan-tes do dissídio coletivo), não se inserem nos contratos individuais de trabalho [...]. Já as cláusulas normativas, que possuem um nítido conteúdo normativo, estabelecem regras a serem aplicadas aos trabalhadores por seus empregadores. Assim, integram e se projetam nos contratos individuais de trabalho [...]. Como a celeuma relativa à aderência contratual dos instrumentos normativos se dá no que tange ao potencial da *norma* coletiva em aderir, ou não, a um determinado contrato de trabalho, tem-se que o debate se limita às cláusulas *normativas* dos instrumentos coletivos, já que somente estas é que integrarão aos contratos de trabalho. (HAZAN, 2009. p. 55-56)

Por outro lado, quanto às teorias que versam sobre a aplicação temporal dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos respectivos contratos de trabalho, o Ministro Maurício Godinho Delgado destaca a existência de três. São elas:

*A) Aderência Irrestrita (ultratividade plena)* – [...] 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 da CLT. Trata-se, na verdade, de conferir ultratividade plena aos dispositivos negociais coletivos no tocante aos contratos de trabalho por ele regidos. [...]

*B) Aderência Limitada pelo Prazo (sem ultratividade)* – Em polo oposto à antiga vertente situa-se 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 do texto original da Súmula 277, TST (embora esta se dirigisse à sentença normativa, como se sabe). Tal vertente teve prestígio significativo na jurisprudência por cerca de 25 anos, desde 1988, certamente pelo fato de ter assimilado o caráter de norma jurídica hoje inerente aos dispositivos convencionais.

*C) Aderência Limitada por Revogação (ultratividade relativa)* – Entre as duas vertentes interpretativas, há a que defende a aderência limitada por revogação. É a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia – embora não fosse, reconheça-se, prestigiada de modo notável na jurisprudência entre 1988 até fins da primeira década do novo século. Em 2008, entretanto, a partir de decisões da Seção de Dissídios Coletivos do TST em sentenças normativas, começou a despontar com energia na jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, alcançando o *status* de Precedente Normativo 120 da SDC em 2011 e finalmente, texto explícito renovado da Súmula 277 do TST. (DELGADO, 2013, p. 1432-1433) (Grifos do original)

O TST já manifestou, ao longo dos tempos, a opção por duas dessas teorias, tendo alterado recentemente o entendimento que vinha adotando há décadas, conforme será demonstrado no próximo tópico.

## 4 A evolução do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a ultratividade das normas coletivas trabalhistas

Conforme visto anteriormente, a CLT exige como conteúdo obrigatório nos ACT e nas CCT a fixação do prazo de duração do instrumento. Esse prazo não poderá ser superior a 2 anos. Ademais, ao estabelecer o conteúdo obrigatório dos diplomas negociais coletivos, em seu art. 613, exige, além do prazo de vigência, a fixação de procedimento para revisão e prorrogação das cláusulas.<sup>8</sup> E, mais adiante, no art. 615, traça as regras para esse procedimento.<sup>9</sup>

A intenção do legislador ao estabelecer esse prazo determinado era fomentar a constante e periódica negociação coletiva, permitindo que, frequentemente, as partes pudessem reavaliar o que foi pactuado e fazer os necessários ajustes, mantendo ou alterando as condições, conforme julgassem necessário, e entrassem em acordo. Assim, as condições pactuadas poderiam ser reavaliadas, por exemplo, na hipótese de haver uma alteração da conjuntura econômica e/ou social no país. E foi assim por longo tempo.

Refletindo a maioria das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Coletivos, bem como coadunando-se com as disposições celetistas, o TST aprovou, por meio da Resolução nº 10/1988, publicada no *Diário do Judiciário* dos dias 1º, 2 e 3.3.1988, o enunciado da Súmula nº 277, o qual, originariamente, assim estabelecia:

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. (BRASIL, 2012)

<sup>8</sup> “Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: [...]”

<sup>vi</sup> - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos”.

<sup>9</sup> “Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

<sup>81º</sup> O instrumento de prorrogação revisão denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614.

<sup>82º</sup> As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no §1º”.

Posteriormente, a Súmula nº 277 foi novamente alterada para excepcionar, de sua regra geral, as situações fáticas abrangidas pela Lei nº 8.542,<sup>10</sup> posteriormente revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192 de 14.2.2001. Essa alteração foi promovida pela Resolução nº 161 de 2009, publicada no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, nos dias 23, 24 e 25.11.2009. A Súmula nº 277 passou, portanto, a assim dispor:

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. (BRASIL, 2012)

Não obstante, quanto à aplicabilidade e vigência dos diplomas negociais, a regra manteve-se a mesma: não há ultratividade, vigorando as normas e condições pactuadas pelo prazo pactuado. Apenas excepcionou-se, por período específico de tempo, as situações tratadas na Lei nº 8.542/92.

Por fim, a terceira e mais recente alteração significou brusca ruptura com o entendimento até então manifestado pelo TST. Isso porque o TST, até então adepto da teoria da aderência limitada pelo prazo,<sup>11</sup> alterou a redação da Súmula nº 277, deixando evidente sua opção pela teoria da aderência limitada por revogação, ou teoria da ultratividade relativa:

Súmula nº 277 do TST

*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. (BRASIL, 2012)

<sup>10</sup> Referida lei dispunha sobre a política nacional de salários. Seu art. 1º, §1º, estabelecia 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. Trata-se de uma ultratividade relativa, que vigeu por curto período de tempo, tendo sido rapidamente revogada.

<sup>11</sup> As redações anteriores da Súmula nº 277 do TST refletiam a clara opção pela teoria da aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade).

Essa alteração de entendimento, desde a publicação da alteração da redação da súmula tem sido alvo de polêmicas, conforme será demonstrado nos itens seguintes. Porém, tal redação é a que está vigente e é a que certamente vem sendo observada pelos Tribunais Trabalhistas nos julgamentos referentes à matéria.

## 5 A nova redação da Súmula nº 277 e a polêmica sobre a aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho

A atual redação da Súmula nº 277 do TST, publicada em setembro de 2012, a qual expôs a opção do TST pela teoria da aderência limitada por revogação, para as normas produzidas por meio de negociação coletiva, foi alvo de várias críticas de doutrinadores e de diversos segmentos sociais.

Inicialmente, pode-se afirmar que a categoria econômica, e seus representantes sindicais, imediatamente insurgiu-se contra a nova redação da súmula, ao argumento de que ela inviabilizaria a negociação coletiva, sendo verdadeiro desestímulo a tal prática tão característica do direito do trabalho. Ora, tais manifestações de inconformidade são naturais, pois até a referida alteração da Súmula nº 277, a categoria econômica, representativa dos empregadores, tinha, a seu favor, uma posição jurisprudencial que, dentre as possibilidades existentes, não admitia qualquer postergação da vigência das normas coletivas, quando atingido o fim do prazo dos instrumentos negociais coletivos trabalhistas.

A categoria econômica, praticamente unânime ao defender a teoria da aderência limitada pelo prazo, ou seja, da inexistência de ultratividade, afirmou que a alteração ofendeu o princípio da legalidade, e que a súmula foi editada sem indicação de precedentes.<sup>12</sup>

Aqueles que discordam da nova redação da Súmula nº 277 afirmam também que a alteração da redação, ao invés de estimular a prática da negociação coletiva, irá, em verdade, engessá-la, pois nenhum empregador sentir-se-á confortável para conceder novos direitos e benefícios trabalhistas a seus empregados sabendo que serão incorporados aos contratos de trabalho, além do prazo fixado pela legislação trabalhista.

<sup>12</sup> Quanto a esse último argumento, de ausência de precedentes, destacam os ministros do TST que: “Como alertava o Ministro Luciano Castilho, no citado E-ED-RR-716768/2000.3, a Seção de Dissídios Coletivos tem atribuído ultra-atividade inclusive às sentenças normativas. Esse novo entendimento tornou-se pacífico naquela Seção Especializada do TST desde o mês de abril de 2008, portanto mais de quatro anos antes do estabelecimento da nova redação à Súmula nº 277 da Corte Superior. Essa sequência jurisprudencial consistente foi sufragada pelo Tribunal Pleno em maio de 2011, quando o TST aprovou o novo Precedente Normativo 120 da SDC, que expressava o entendimento já solidificado em uma de suas seções especializadas. Tal sequência histórica reiterada evidencia que a Corte Superior, em setembro de 2012, ao editar a nova redação da Súmula nº 277, apenas veio sedimentar e ampliar sua nova e precedente reflexão acerca da matéria, melhor incorporando a compreensão constitucional acerca do assunto” (ARRUDA; CARVALHO; DELGADO, 2012, p. 12).

Além disso, também afirmam que a CLT preza pela observância de um prazo máximo de vigência para essas normas e que a Constituição da República, ao reconhecer os acordos e as convenções coletivas de trabalho, reconhece também a legislação infraconstitucional que os regula. Nesse contexto, sob pena de violação do princípio da legalidade, deve ser observado o prazo máximo de vigência dessas normas, o qual não confere nenhuma ultratividade a elas.

Para demonstrar as principais críticas que têm sido feitas à alteração da Súmula nº 277 pelos defensores da ultratividade limitada pelo prazo, vale citar os seguintes trechos do artigo elaborado por Maurício de Figueiredo Correa da Veiga:

Diante desta abrupta mudança de entendimento, algumas consequências desastrosas poderão ocorrer.

*As empresas se sentirão absolutamente desconfortáveis em conceder qualquer tipo de benefício além daqueles já contemplados na legislação trabalhista, pois se forem concedidos através de norma coletiva poderão se incorporar ao contrato de trabalho dos empregados.*

A cada nova rodada de negociações os empregados (ou seus representantes) já partirão de um patamar de grande conforto, pois dificilmente terão reduzidos os benefícios assegurados na norma coletiva anterior e se o empregador não fornecer novo benefício pelo menos aquele já está assegurado.

Portanto, o que o empregador “flexibilizou” em favor do empregado, em um determinado momento, se transformará em direito adquirido para aquele funcionário e neste caso *o que ocorrerá na prática é a punição daquele bom empregador que concedia a seus empregados mais do que o mínimo garantido pela legislação.*

Ao defender a limitação dos benefícios ao tempo de duração dos instrumentos coletivos, *Eduardo Gabriel Saad* afirma que “Em primeiro lugar, temos de reconhecer que *os ajustes coletivos perderão, muito depressa, sua utilidade, na composição de interesses da empresa e dos seus empregados, se suas disposições aderirem irremissivelmente ao contrato individual de trabalho.* Depois de uma ou duas convenções coletivas, pouca coisa restará para ser disciplinada. [...] Além disso, as empresas relutarão em concluir tais pactos coletivos, por temerem consequências que se tornem imutáveis. Na atual conjuntura, sempre a empresa julgará preferível levar o conflito à Justiça do Trabalho, porque a sentença normativa – apesar do comportamento às vezes pouco dogmático dos Tribunais do Trabalho, à luz da Constituição – não se aventura a fazer incursões muito profundas no mundo do trabalho, como as Convenções e Acordos soem fazer”. [...]

*A nova construção jurisprudencial pode até ter tido a intenção de fomentar a negociação coletiva, mas na prática irá provocar a sua extinção, tendo em vista que o empresário estará sempre com a “faca em seu pescoço”.* [...]

Contudo, no caso presente uma peculiaridade a ser destacada é que *a alteração jurisprudencial foi de um extremo ao outro sem que houvesse*

*precedente jurisprudencial para embasar a repentina mudança.* (VEIGA, 2012) (Grifos nossos)

Raul Clemens, ao expor os posicionamentos contrários à nova redação da Súmula nº 277 do TST, destaca o seguinte:

[...] existem ainda aqueles que entendem que o TST, ao modificar a Súmula 277, revigorou lei já revogada (§1º do art. 1º da Lei 8.542/92), atuando de forma inconstitucional, pois simplesmente transcreveu o teor daquele diploma legal no texto da nova Súmula.

Segundo artigo publicado na *Revista Justiça do Trabalho*, sob a direção de Schlossmacher, não andou bem a Corte Superior Trabalhista em recriar uma norma que foi efetivamente desastrosa ao incentivo da negociação coletiva: “Essa Lei 8.542 foi revogada pela Lei 10.192, de 14.02.2001, sendo que seu artigo primeiro, parágrafo primeiro, trouxe durante os anos que vigorou, enorme prejuízo para os trabalhadores, pelo princípio da proteção que desprotege, ou seja, concedeu a Lei aos empregados benefícios que eram negociados em cada data-base, fazendo com que as empresas repensassem na concessão de todos esses benefícios, em decorrência de não poder mais alterá-los nem negociar com relação aos mesmos”. (SCHLOSSMACHER, 2013, p. 65 *apud* CLEMENS, 2013, p. 55)

Por outro lado, os defensores da ultratividade irrestrita das normas contratuais permaneceram insatisfeitos, pois embora a jurisprudência do TST tenha manifestado algum avanço com essa mudança de entendimento, ela ainda assim optou pela posição intermediária, negando ainda, aos direitos trabalhistas, a aderência irrestrita das normas coletivas aos contratos de trabalho cujas relações visam regulamentar.

Nesse sentido, Bruno Ferraz Hazan, defensor da aderência irrestrita das normas coletivas, afirma que, sobretudo após a EC nº 45, que instituiu o comum acordo como condição para a instauração do dissídio coletivo, foram minadas as possibilidades de conquista de novos direitos pelos trabalhadores, bem como a manutenção dos direitos já conquistados. Vejamos:

Note-se, portanto, que esses novos paradigmas reacendem o debate a respeito da aderência contratual das condições de trabalho estabelecidas nos instrumentos normativos. Isso porque antes, como havia a possibilidade plena de instauração de dissídio coletivo a fim de se garantir as conquistas, desnecessária era a discussão a respeito dos efeitos das cláusulas quando findo o instrumento. No entanto, estando os sindicatos profissionais relativamente impossibilitados de buscar guarida plena do Judiciário (após a EC n. 45/2004 que instituiu o “comum acordo”), o tema aparece como fundamental para o futuro das conquistas da classe trabalhadora e do próprio Direito do Trabalho. A aderência irrestrita das cláusulas normativas, com sua ultratividade, vê-se necessária, atualmente, como a única forma remanescente e plena de manutenção, pelos trabalhadores, de suas conquistas históricas, já que os sindicatos

profissionais, enfraquecidos, estão à mercê do capital. As outras teorias negam o aspecto absoluto da ultratividade normativa, constituindo assim, dentro das atuais perspectivas de desconstrução do ramo trabalhista, interpretações pouco estratégicas, já que o caminho deve ser o da construção ou reconstrução do Direito. Nem sempre o meio termo é a melhor saída! (HAZAN, 2009, p. 98)

Por fim, havemos de concordar que o posicionamento manifestado na nova redação da Súmula nº 277, pela adoção da teoria da aderência limitada por revogação, ou da ultratividade relativa, é o mais adequado e equilibrado, conectando os interesses das partes envolvidas na negociação coletiva. Conforme já destacou o Ministro Maurício Godinho Delgado, ao dispor sobre a aderência limitada por revogação:

Tal posição é tecnicamente mais correta, por estar se tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também a mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (DELGADO, 2013, p. 1433)

E, juntamente com os ministros do TST Kátia Magalhaes Arruda e Augusto César Leite de Carvalho, tece críticas tanto à teoria que defende a ausência de ultratividade, quanto à teoria que defende ser irrestrita a ultratividade das normas coletivas:

[...] tanto o critério da ultra-atividade plena (aderência contratual irrestrita), como o critério de negatividade de ultra-atividade às normas coletivas negociadas (aderência contratual limitada pelo prazo) não correspondem à melhor harmonização com os princípios e regras do Direito do Trabalho. No primeiro caso (ultra-atividade plena ou aderência contratual irrestrita), esse desajuste resulta por eliminar a característica de fonte de norma jurídica que é inerente aos dispositivos dos diplomas coletivos negociados, tornando-os permanentes, imutáveis – o que, sem dúvida, desatende ao objetivo constitucional brasileiro de incentivar e prestigiar a negociação coletiva trabalhista. No segundo caso (sem ultra-atividade), em que a aderência contratual é limitada pelo prazo fixado no instrumento, tal desajuste contribui para desprestigiar a própria negociação coletiva, criando anomias jurídicas que enfraquecem e desequilibram as partes coletivas trabalhistas, também em desatenção aos objetivos constitucionais nessa área. Desse modo, o critério da ultra-atividade ora sufragado pela nova redação da Súmula nº 277 (também chamado de critério da aderência limitada por revogação) perfila o Direito brasileiro, ao lado de experiências próximas da tradição jurídica democrática ocidental e de nosso próprio estuário de influências, melhor traduzindo o direcionamento constitucional brasileiro nesse campo normativo. (ARRUDA; CARVALHO; DELGADO, 2012, p. 12)

Os ministros ainda destacam que:

A nova redação da Súmula nº 277 do TST não cria direitos e benefícios. Permite, ao invés, que as regras coletivas se desenvolvam sobre os pontos relevantes, ou seja, a propósito dos direitos não regidos pela norma coletiva de trabalho precedente, salvo se há a intenção de modificá-los ou suprimi-los.

Além disso, atende à lógica prevista no art. 7º da CF quando trata da preservação dos direitos que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Leva, enfim, ao equilíbrio de forças, absolutamente essencial à negociação coletiva no contexto de um estado democrático (princípio da equivalência entre os contratantes coletivos).

A ultra-atividade condicional, ou seja, aquela que faz a norma coletiva prevalecer até que a cláusula de interesse seja eventualmente derogada por norma coletiva posterior, promove a harmonia entre os atores coletivos da relação laboral, 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. (ARRUDA; CARVALHO; DELGADO, 2012, p. 15)

Raul Clemens também se manifesta favorável à posição jurisprudencial contida no enunciado da Súmula nº 277 do TST:

[...] certa é a ideia de que as cláusulas mais benéficas, decorrentes da negociação coletiva, devem aderir ao contrato individual de trabalho e a ele se integrar para todos os efeitos legais, de forma que a sua validade permaneça sobre o encerramento da vigência do instrumento coletivo, ressalvados aqueles empregados que não foram contratados à época da negociação mais benéfica.

Com efeito, a nova redação da Súmula 277 do TST, a qual reconhece a ultratividade das normas coletivas de trabalho é uma medida justa e digna de respeito, pois além de conferir o caráter de direito adquirido às conquistas obreiras, possibilita também maior equilíbrio para as futuras negociações entre empregadores e trabalhadores, bem como respeita os princípios da condição mais benéfica e do não retrocesso social, a letra do artigo 114, §2º da CF, o caráter suplementar da autonomia privada coletiva e, por fim, condiciona a prevalência dos direitos fundamentais em detrimento do capitalismo selvagem. (CLEMENS, 2013, p. 58)

De fato, a teoria da aderência limitada por revogação mostra-se a mais coerente com o disposto na CLT acerca da vigência dos acordos e convenções coletivas, bem como na Constituição Federal, quanto à observância do disposto no art. 114, §2º, da CR/88. Também se mostra que está em consonância com o preceituado pelos princípios trabalhistas da proteção e seus subprincípios da cláusula ou condição mais benéfica, do *in dubio pro operario* e da proibição do retrocesso social.

## 6 A retroatividade da ultratividade e o princípio da segurança jurídica – Acórdão do TST, em sede de recurso de revista, nos autos do Processo nº 37500-76.2005.5.15.004

A par das polêmicas existentes quanto à alteração da redação da Súmula nº 277, manifestando a adoção, pelo TST, da teoria da aderência limitada por revogação, ou da teoria da ultratividade relativa das normas coletivas, conforme exposto no item anterior, é essa atual redação da súmula que reflete a posição majoritária do TST, e a que irá prevalecer nos julgamentos futuros. É sabido que, embora as súmulas não sejam leis, são amplamente aplicadas pelos tribunais trabalhistas, além de caracterizarem-se inequivocamente como fonte do direito material e processual do trabalho, tendo, portanto, inegável caráter normativo.

Assim, a nova Súmula nº 277 do TST está em plena vigência desde 14.9.2012, e, desde então, vem sendo aplicada aos julgados trabalhistas relativos à matéria. Bem ou mal, trata-se agora de observar os parâmetros estabelecidos para sua aplicação, sobretudo no que tange à sua aplicação temporal.

Nesse contexto, importante destacar nesse tópico outra polêmica trazida pela publicação da nova redação da súmula, além daquela referente à qual é a teoria mais adequada quanto à aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho. Trata-se da discussão sobre a aplicação retroativa da ultratividade das normas negociais coletivas, declaradas pela Súmula nº 277. Nesse sentido, advertiu o advogado Roberto Lopes:

[...] o fato é que existe outra discussão resultante da nova Súmula, que seria a retroatividade ou não dos efeitos da ultratividade. Vale dizer que a ultratividade poderia ser aplicada nos contratos de trabalho em vigor, para normas coletivas já expiradas e que não foram validadas ou revalidadas em novos instrumentos coletivos de trabalho. Como se observa, esse posicionamento traz, em seu bojo, notória insegurança jurídica e, por que não dizer, induz ao engessamento do instituto da negociação coletiva, o que se lamenta, principalmente quando verificamos a inexistência de unanimidade no meio jurídico quanto à aplicação do referido verbete sumular. (LOPES, 2013, p. 1)

Explicando a polêmica em outras palavras, foi demonstrado que as normas negociais coletivas possuem ultratividade limitada por revogação. Isso significa que, mesmo expirado o prazo de vigência dos acordos ou convenções coletivas, as condições pactuadas continuarão válidas e aplicáveis aos contratos de trabalho, até que sejam renovadas ou suprimidas por negociação coletiva posterior. A polêmica que se instaura é a seguinte: essa ultratividade tem aplicação retroativa, para incidir sobre as negociações coletivas firmadas antes da publicação da nova redação da Súmula nº 277? Como nada foi estabelecido a respeito, quando da alteração da

súmula, teve início a polêmica sobre a retroatividade ou não dos seus efeitos, o que pôs em discussão, inclusive, o respeito ao princípio da segurança jurídica.

O professor de direito do trabalho e advogado Estevão Mallet, em brilhante artigo, chama atenção para a discussão sobre a retroatividade da jurisprudência. Vejamos:

Põe-se, por conta de tais mudanças, o problema, de inegável relevância teórica e prática, ainda que escassamente considerado pela doutrina nacional – que, por isso se encontra pendente de solução –, de saber se a retroatividade é atributo inerente à jurisprudência, de modo que possam as novas súmulas, vinculantes ou não, aplicar-se sempre aos fatos ocorridos antes de sua edição, ou se, ao contrário, nem sempre a modificação da jurisprudência se reveste de eficácia retroativa. (MALLET, 2005, p. 134-135)

Para parte da doutrina trabalhista tradicional, as súmulas – por não serem leis, mas sim uma compilação do entendimento reiteradamente manifestado pelos tribunais sobre situações fáticas semelhantes – não implicariam inovação no ordenamento jurídico, mas apenas refletiriam o entendimento já manifestado pelos Tribunais sobre a aplicação das leis. Por tal razão, não faz sentido impedir a sua aplicação retroativa. Estevão Mallet chama a atenção quanto a esse entendimento e faz, ao final, a sua crítica:

A solução tradicional para a questão proposta parte da idéia de que a jurisprudência não criaria direito, senão que apenas explicitaria ou revelaria o conteúdo latente da lei [...]. Considera, ainda, que a jurisprudência representaria apenas a consolidação do entendimento já firmado nos tribunais, não inovando na ordem jurídica nem surpreendendo os que são por ela atingidos. Daí porque – eis a conclusão do raciocínio – não caberia invocar, contra a aplicação retroativa da jurisprudência, a garantia constitucional que protege o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. [...]

*Essa conclusão em torno da eficácia necessária e invariavelmente retroativa da jurisprudência, inclusive daquela sumulada, ainda que amparada por numerosos precedentes, dos mais diferentes tribunais, e mesmo por parte da doutrina, está a merecer reflexão crítica, tendo em conta a fragilidade de suas premissas e os graves problemas que dela decorrem.* (MALLET, 2005, p. 135-137) (Grifos nossos)

No seio dessa discussão, e diante da ausência de qualquer previsão da Súmula nº 277 quanto à sua aplicação retroativa, abriu-se espaço para que essa polêmica fosse manifestada no âmbito do Poder Judiciário. Houve decisões conflitantes, no tocante à retroatividade, ou não, dos efeitos da Súmula nº 277. Nesse sentido, Roberto Lopes também advertiu:

Trataremos, neste momento, de dois exemplos de insegurança jurídica que a Súmula trouxe no âmbito das relações do trabalho.

O primeiro diz respeito a caso de trabalhadores da extinta Brasil Telecom, hoje Oi, que conseguiram garantir o pagamento de participação nos lucros para aposentados, previsto em cláusula da convenção coletiva de 1969, que não teria sido expressamente revogada em negociações posteriores.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST aplicou ao caso a nova redação da Súmula nº 277, alterada em setembro. A decisão declara que os benefícios concedidos aos trabalhadores passariam a integrar os contratos individuais, sendo automaticamente renovados e só revogados se houver uma nova negociação. [...]

Já a 4ª Turma, do TST, em decisão unânime, rechaçou a pretensão de um ajudante de maquinista que pedia a manutenção de parcela, suprimida em 1999, pela então Rede Ferroviária Federal (RFFSA), hoje Ferrovia Centro Atlântica, relativa a horas de viagem, previstas em uma antiga norma regulamentar que não teria sido cancelada.

O relator do processo, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, foi categórico ao afirmar que a alteração da jurisprudência deve ser sopesada com o princípio da segurança jurídica, principalmente se levarmos em consideração o fato de que o TST alterou significativamente seu entendimento ao revisar a Súmula. Aduziu, ainda, que, nos últimos 24 anos, o entendimento do próprio TST foi o de que as vantagens negociadas entre empresas e trabalhadores valeriam enquanto vigorasse o acordo, no prazo máximo de um ou dois anos, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Daí porque, para mantê-los em uma próxima convenção, era necessária nova rodada de negociação, maneira salutar e segura de resolver questões afetas às relações de trabalho [...]. (LOPES, 2013)

Diante da polêmica apontada, percebe-se que foram proferidas duas decisões completamente dis: uma aplicou retroativamente a nova redação da Súmula nº 277, e a outra negou retroatividade aos efeitos da nova redação dessa mesma súmula. Essa última decisão, a qual parece-nos a mais correta, foi proferida pela 4ª Turma do TST, sob a relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, e será analisada nesse tópico.

Trata-se, tal decisão, do julgamento de recurso de revista interposto por Paulo Silas Machado em face das empresas Ferrovia Centro Atlântica S.A., Ferrobán – Ferrovias Bandeirantes S.A. e Valec (sucessora da extinta RFFSA), por meio do qual o TST analisou a alteração de entendimento perpetrada pela alteração da Súmula nº 277 e modulou os efeitos da aplicação da nova redação da súmula, sopesando o novo entendimento adotado com o princípio da segurança jurídica, para declarar, ao final, a impossibilidade de aplicação retroativa da nova redação da Súmula nº 277. O processo, de nº 37500-76.2005.5.15.004, originário do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, foi julgado em 28.11.2012, e esse julgamento foi publicado no dia 7.12.2012.

A decisão proferida nesse processo pelo TST sopesou a nova redação da Súmula nº 277 com o princípio da segurança jurídica, princípio geral de direito, constitucionalmente assegurado, e “pedindo licença ao Supremo Tribunal Federal”, modulou os efeitos da súmula, determinando sua aplicação apenas às negociações coletivas futuras, por meio da aplicação do art. 27 da Lei nº 9.868/99. Por meio dessa decisão, publicada apenas 2 meses após a alteração da súmula, o TST afastou a polêmica sobre a aplicação retroativa da nova redação da Súmula nº 277, com a devida brevidade, privilegiando o princípio da segurança jurídica.

Estevão Mallet já defendeu o mesmo raciocínio analisando o conflito que surge quando estamos diante de uma jurisprudência inovadora que põe em risco a segurança. As considerações feitas refletem com muita clareza a situação imposta pela aplicação da nova redação da Súmula nº 277 e que demandou a modulação dos seus efeitos. Vale transcrever:

Demonstrado que a jurisprudência cristalizada nos tribunais nem sempre representa a consolidação de entendimento gradualmente sedimentado, torna-se evidente que os mesmos problemas provocados pela aplicação retroativa das normas legais podem ocorrer quando aplicadas novas orientações, firmadas por decisões judiciais a fatos pretéritos. Realmente a aplicação retroativa de nova interpretação jurisprudencial compromete, tanto quanto a aplicação retroativa da lei, a estabilidade das relações jurídicas e atenta conta o ideal de segurança. [...] Tenha-se em conta, a propósito, que constitui a segurança uma das finalidades mais relevantes de qualquer sistema jurídico, em todos os tempos e nos mais diferentes povos. (MALLET, 2005, p. 139-140)

E, mais adiante, arremata que:

[...] a jurisprudência que se acha assente e sedimentada, tanto mais a dos tribunais superiores, especialmente aquela compendiada em verbetes publicamente divulgados, cria expectativas, produz confiança, induz comportamentos. [...] Não é possível desprezar impunemente a expectativa legitimamente criada na sociedade, desconsiderar a confiança produzida, ignorar os comportamentos adotados segundo o que na altura se dizia e apregoava ser correto. Fazê-lo compromete a própria autoridade dos tribunais e a credibilidade das respectivas decisões, que deixam de servir ou de ser vistas como guia seguro para o comportamento das pessoas. (MALLET, 2005, p. 141)

Diante da importância da decisão, merecem transcrição os seguintes trechos do acórdão, disponível no *site* do Tribunal Superior do Trabalho:

1-3 – FERROVIÁRIO – HORAS DE JANELA – CONDIÇÃO ESTABELECIDADA EM NORMA COLETIVA – SÚMULA 277 DO TST – SOPESAMENTO – PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA

[...]

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição plena, em sessão realizada em 14.09.2012, alterou o entendimento consolidado consubstanciado na Súmula 277 desta Corte Superior, que passou a estabelecer que “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”.

*Esse posicionamento jurisprudencial altera essencialmente a concepção quanto aos efeitos das normas coletivas nos contratos de trabalho individuais, sejam elas provenientes de sentença normativa, acordo, convenção, ou contrato coletivo de trabalho.*

A redação anterior da Súmula nº 277 do TST, segundo a qual as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integraram, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho, consagrava, na forma registrada pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, a vertente da aderência limitada pelo prazo, ou a não ultratividade das normas coletivas.

*De acordo com a nova redação da súmula, consagra-se a vertente interpretativa da aderência limitada por revogação, ou ultratividade relativa, segundo a qual as normas coletivas aderem aos contratos de trabalho até que outra disposição resultante de negociação coletiva as revogue ou substitua.*

Essa é a posição que parece mais adequada em decorrência do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal, que estabelece a faculdade de ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, *bem como as convencionadas anteriormente.*

As normas coletivas, como instrumentos de produção de conteúdo jurídico pelos próprios destinatários das normas, constituem fonte material de direito do trabalho, valorizadas mais ainda pela ordem constitucional instituída em 1988.

*Dessa forma, a mudança de postulado quanto à aderência das normas coletivas nos contratos de trabalho conduz a questionamentos em relação às situações ocorridas anteriormente à alteração do entendimento e quanto às hipóteses que já estão sendo objeto das lides individuais e coletivas na Justiça do Trabalho.*

*A questão consiste no sopesamento do princípio da segurança jurídica e a evolução das posições jurisprudenciais consolidadas.*

*A Constituição Federal, no caput do art. 5º, estabelece o direito à segurança jurídica como fundamento estruturante da ordem jurídica. [...]*

Nos debates ocorridos no Superior Tribunal de Justiça, em julgamento do EREsp 738694 (2006/0043241-3), em que se discutia a alteração de entendimento jurisprudencial consolidado quanto à validade de norma legal que instituíra benefício fiscal, o Ministro Herman Benjamin sustentou a existência de sombra de juridicidade, situação que tratou nos seguintes termos: “Sombra de juridicidade indica que uma situação de juridicidade anterior, originada na lei, projeta-se no ordenamento, como eco capaz de produzir

efeitos jurídicos válidos, não obstante a revogação do texto legal que lhe deu causa.

Com isso, os fatos jurídicos – neste caso, o benefício fiscal – passam a retirar seu sustento normativo já não mais diretamente de um ato do legislador da lei revogada, mas de outra(s) das fontes do Direito, admitidas pelo sistema.

As indagações que se levantam no campo da “sombra de juridicidade”, então, não se referem, no caso dos autos, à possibilidade de o Tribunal Superior manejar os efeitos *ex tunc* e *ex nunc* de sua decisão, conectando-se, diversamente, como o universo das fontes do Direito, ou melhor dizendo, da transição de fontes do Direito, como apoio para benefícios tributários. Lembra Ricaro Lorenzetti que a “a norma jurídica não é somente a lei estatal, pois há pluralismo de fontes [...]. Como se sabe, no Brasil a tipologia das fontes do Direito não está regulada na Constituição Federal [...], mas, sim, de forma transversa e precária, na Lei de Introdução ao Código Civil [...]”. É a partir desse estatuto, portanto, mas não só nele, que devemos buscar auxílio na compreensão dos fundamentos da “sombra de juridicidade”.

*Nesse contexto, merece destaque, ainda, o disposto no art. 27 da Lei n. 9.698/99, que adota as razões de segurança jurídica ou excepcional interesse social para restrição dos efeitos de decisão em que se declara a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, o que se denominou modulação dos efeitos das ações de controle de constitucionalidade.*

*Com esses pressupostos, a alteração no entendimento consubstanciado na Súmula nº 277 do TST, quanto à ultratividade das normas coletivas, 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.*

Dessa forma, tendo em vista que a Corte regional registrou que a pretensão tinha como origem direito instituído em regulamento de empresa, suprimido por norma coletiva, sem que outra norma coletiva restabelecesse o direito, não se há de falar em alteração do contrato de trabalho, estando, desta via, intacto o art. 468 da CLT. (Processo nº TST-RR-37500-76.2005.5.15.0004, Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, Órgão julgador: 4ª Turma, Ministro Relator Vieira de Mello Filho, j. 28.11.2012, publ. 7.12.2012) (Grifos nossos)

Como visto, com muita propriedade, o TST, na mencionada decisão, sopesou a aplicação da nova redação da Súmula nº 277 com o princípio da segurança jurídica, no que tange à aplicação temporal do novo entendimento manifestado pelo Tribunal. Passou-se pela discussão da aplicação retroativa, ou não, da súmula, para ao final concluir corretamente pela modulação dos efeitos da aplicação da nova redação da Súmula nº 277 do TST, determinando a aplicação dos efeitos do novo entendimento apenas às situações ocorridas a partir de sua publicação, e não de forma retroativa para as negociações coletivas consolidadas sob o entendimento anterior. Assim, restaram preservados tanto o princípio constitucional da segurança jurídica quanto

a observância da nova redação da Súmula nº 277 do TST, devendo a mencionada decisão servir de parâmetro para as situações futuras que venham a discutir a aplicação temporal dos efeitos da nova Súmula nº 277 do TST, ou seja, da aplicação da teoria da ultratividade limitada por revogação.

## 7 Conclusão

O presente artigo, a par de todas as críticas existentes, permite a conclusão de que a nova redação da Súmula nº 277 do TST representou uma evolução no entendimento do Tribunal e do ordenamento jurídico trabalhista, pois o TST, ao estabelecer que as normas oriundas de negociação coletiva integram os contratos de trabalho somente podendo ser modificadas ou suprimidas por negociação coletiva posterior, pretendeu, ao mesmo tempo, resguardar direitos trabalhistas e estimular a negociação coletiva entre as categorias econômica e profissional.

Concluiu-se, também, que agiu acertadamente o Tribunal Superior do Trabalho ao estabelecer, por meio de incidental modulação de efeitos de acórdão de julgamento de recurso de revista, que a teoria da ultratividade limitada por revogação, adotada pela nova redação conferida à sua Súmula nº 277, deveria incidir tão somente nas negociações coletivas realizadas posteriormente à sua publicação. Essa decisão, adotada explicitamente no julgamento de recurso de revista analisado nesse estudo, é a que mais se coaduna à preservação da segurança jurídica no ordenamento jurídico trabalhista.

---

**Abstract:** Recently, the Superior Labor Court (TST) has modified the Docket 277 text. This action express a clear support to the “teoria da aderência limitada por revogação” also known as “teoria da ultratividade relativa das normas originárias de negociação coletiva aos contratos de trabalho”. Several criticisms and questions were made based on that change. Two of those must be highlighted. The first regards to which theoretical framework the docket should refer. The second relates to lack of clarity about the retroactive application of new docket text. The present article aims to evaluate the decision of the Superior Labor Court on its final judgment about the effect of the Docket 277 modifications that will be valid only for collective negotiations held after the docket new text publication. Thus, the new Docket 277 text does not contemplate retroactive effects. The results show that TST decision is constitutionally appropriate toward protecting the principle of legal certainty, whilst it reconciles the innovation offered by the new Docket 277 text.

**Keywords:** Docket 277. Teoria da aderência limitada por revogação. Retroactivity. Principle of legal certainty. Adjustment of effects.

---

## Referências

ARRUDA, Kátia Magalhães; CARVALHO, Augusto Cesar Leite de; DELGADO, Maurício Godinho. A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição. *Biblioteca Digital do TST*. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>. Acesso em: 27 mar. 2015.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acervo/constituicao-federal>>. Acesso em: 6 jun. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 6 jun. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº TST-RR-37500-76.2005.5.15.0004*, Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, Órgão julgador: 4ª Turma, Ministro Relator Vieira de Mello Filho, j. 28.11.2012, publ. 7.12.2012. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=37500&digitoTst=76&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0004&submit=Consultar>>. Acesso em: 6 jun. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 277*. Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Disponível em: <[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)>. Acesso em: 6 jun. 2015.

CLEMENS, Raul Rodrigo Bomfim Furtado. *A ultratividade das normas coletivas de trabalho à luz da Súmula 277 do TST*. 2013. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/2344/1/Raul%20Rodrigo%20Bomfim%20Furtado%20Clemens.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

HAZAN, Bruno Ferraz. *A aderência contratual das normas coletivas*. 2009. 104 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_HazanBF\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_HazanBF_1.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2015.

LOPES, Roberto. *A inaplicabilidade do efeito retroativo da Súmula 277 do TST nas Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho*. Trabalhos Técnicos da Divisão Sindical – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Disponível em: <[http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds\\_-\\_a\\_inaplicabilidade\\_do\\_efeito\\_retroativo\\_da\\_sumula\\_277\\_do\\_tst\\_nas\\_convencoes\\_e\\_acordos\\_coletivos\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds_-_a_inaplicabilidade_do_efeito_retroativo_da_sumula_277_do_tst_nas_convencoes_e_acordos_coletivos_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2015.

MALLET, Estevão. A jurisprudência sempre deve ser aplicada retroativamente?. *Revista do TST*, Brasília, v. 71, n. 3, p. 134-149, set/dez. 2005.

SILVA, Antônio Álvares da. *Legislado e negociado com comentário à Súmula 277 do TST*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3184/2287%20Acesso%20em%20>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Correia da. *TST decreta a morte da negociação coletiva*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-nov-29/mauricio-veiga-sumula-277-tst-decreta-morte-negociacao-coletiva>>. Acesso em: 27 mar. 2015.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CHAGAS, Carulina de Freitas. A Súmula nº 277 do TST, a ultratividade limitada por revogação das normas coletivas e a sua aplicação retroativa. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 18, p. 47-71, jul./set. 2015.

---