

A ultratividade das normas coletivas e a violação da segurança jurídica como garantia constitucional

Igor Henrique Batista

Advogado.

Resumo: Tendo em vista a divergência doutrinária e jurisprudencial acerca dos efeitos ultrativos da norma coletiva e a sua conseqüente integração ao contrato individual de trabalho, à luz da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se, desde então, sua indubitável relevância para a promoção da segurança jurídica confiada entre os pactuantes da negociação coletiva de trabalho. O artigo tem como objetivo geral verificar se os efeitos ultrativos da norma coletiva violam a garantia constitucional da segurança jurídica. Para atender a esse propósito, foi necessário realizar o estudo de alguns objetivos específicos, como: analisar a garantia constitucional da segurança jurídica aplicada às negociações coletivas de trabalho; examinar como ocorre a instrumentalização das normas coletivas; e averiguar se a ultratividade das normas incorporam ao contrato individual de trabalho por tempo indeterminado. Para a realização da pesquisa, utilizou-se como principal método a pesquisa bibliográfica com fins exploratórios, visto que para responder ao problema de pesquisa, objetivo principal do artigo, foi essencial o estudo da doutrina e jurisprudência, bem como em outros documentos de cunho jurídico.

Palavras-chave: Ultratividade. Segurança jurídica. Negociação coletiva. Normas coletivas.

Sumário: **1** Introdução – **2** A segurança jurídica no sistema normativo pátrio – **3** A instrumentalização das normas através da negociação coletiva trabalhista – **4** A ultratividade e a incorporação das normas coletivas ao contrato individual de trabalho – **5** Resultados e discussões – **6** Considerações finais – Referências

1 Introdução

As relações de trabalho, consideradas individualmente, estão reguladas pelo direito objetivo e exteriorizam um padrão previsto na legislação trabalhista. Em virtude da modernização e do processo econômico contemporâneo, surgiu na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, devido a crescente industrialização, um fenômeno difuso tendente a normatizar determinada categoria profissional, as chamadas negociações coletivas.

A negociação coletiva surgiu como um mecanismo de integração, entre os agentes responsáveis pelos fatores de produção, na busca de resolver consensualmente os interesses que melhor atendam às partes envolvidas no processo de negociação coletiva. Neste ato, as partes podem deliberar sobre a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos anteriormente previstos no instrumento de negociação

coletiva. Assim, além de preservarem os direitos previstos em lei, os negociantes, devidamente representados pelo sindicato da respectiva categoria, poderão decidir sobre outros direitos que venham a ser estatuídos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No Brasil, atualmente, nos termos do artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é vedada a estipulação de convenção ou acordo coletivo superior ao período de dois anos. Entretanto, contrariando o disposto no artigo supramencionado, a Suprema Corte Trabalhista, através da Súmula 277, suspensa em razão de liminar concedida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, que tramita no Supremo Tribunal Federal, adota a teoria da ultratividade das normas coletivas ao estabelecer que as cláusulas normativas, deliberadas em acordo ou convenção coletiva, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante uma nova negociação, mesmo após o prazo legal. Porém, a doutrina e a jurisprudência não são uníssonas quanto à aplicabilidade da referida súmula, pois para elas sua incidência pode afetar a segurança jurídica confiada entre os signatários na celebração da negociação coletiva.

Contudo, o legislador ao implementar a Lei 13.467/17, que deu origem à reforma trabalhista, tentou pacificar a discussão ao modificar a redação do artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, vedando expressamente a ultratividade das normas coletivas de trabalho. Todavia a controvérsia não foi pacificada em razão de haver questionamento sobre a constitucionalidade da nova redação dada ao artigo supramencionado, pela suposta violação do artigo 114, §2º da Constituição Federal.

Partindo dessas premissas, incumbe ao presente artigo verificar se os efeitos ultrativos da norma coletiva violam a garantia constitucional da segurança jurídica confiada às negociações coletivas. Para tanto, foi necessário analisar como ocorre a aplicação da segurança jurídica às negociações coletivas de trabalho. Por sua vez, no segundo momento, fez-se imperioso examinar como ocorre a instrumentalização das normas coletivas. E, ao final, foi necessário averiguar se a ultratividade das normas incorporam ao contrato individual de trabalho por tempo indeterminado.

Para desenvolver a pesquisa empregou-se o método hermenêutico, em vista da necessidade de uma reflexão teórico-metodológica acerca da prática de interpretação dos textos. Quanto à abordagem, foi escolhido o método qualitativo, tendo em vista que o tema em epígrafe não pode ser solucionado, nem fundamentar suas premissas, através de representatividade numérica, pois os aspectos da vida social não podem ser quantificados em razão da dinâmica das relações sociais. Por sua vez, o tipo de pesquisa empregado foi a pesquisa bibliográfica com fins exploratórios, em razão de a maior parte deste artigo ter origem em diversas pesquisas bibliográficas realizadas em livros, artigos científicos e legislação. A técnica de coleta de dados utilizada foi

a análise documental, devido ser um método que tem como fonte de informação os registros existentes sob a forma de documentos, fichas, relatórios ou arquivos. Por fim, será utilizada a técnica de análise do conteúdo qualitativo, considerando que para a melhor interpretação do tema faz-se necessário que o pesquisador penetre no que os autores definem como sendo a vivência do mundo real.

O presente artigo visa auxiliar o acervo jurídico e acadêmico acerca da segurança jurídica das partes nas negociações coletivas e sobre a aplicabilidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata a ultratividade das normas coletivas, assunto que está sendo discutido contemporaneamente, em razão dos questionamentos suscitados pela Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323 e devido às modificações trazidas pela nova legislação trabalhista, a qual carece do estudo de outros temas para se discutir sobre a sua aplicação. Subsidiariamente busca informar e esclarecer a sociedade, em especial a classe trabalhadora, que carece de informações claras e precisas sobre seus direitos.

2 A segurança jurídica no sistema normativo pátrio

A instabilidade jurídica, durante certo tempo, foi indicada como uma das maiores problemáticas vivenciadas pela população brasileira, em especial durante a ditadura militar, pois nessa época a sociedade percebeu a constante criação e modificação de leis conforme a conveniência dos ditadores desse período (BULOS, 2012).

Diante desse contexto, a Constituição Democrática promulgada em 1988 trouxe implicitamente em seu artigo 5º, inciso XXXVI uma aceção genérica de garantia constitucional, a noção de Segurança Jurídica, ao estabelecer que a lei não irá prejudicar o direito adquirido. No mesmo sentido é o disposto na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que, em seu artigo 6º, corrobora o prescrito na Constituição Federal ao dispor que a lei em vigor terá efeito imediato e geral, ressalvado o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

A segurança jurídica é um dos fundamentos basilares do Estado Democrático de Direito e tem por escopo dar estabilidade às relações já consolidadas, em razão da constante evolução da sociedade e do Direito em seus diversos níveis. A doutrina fragmenta a sua aplicabilidade em duas vertentes. A primeira, de natureza objetiva, versa sobre a permanência da própria ordem jurídica e a irretroatividade da norma. E a outra aduz o caráter subjetivo em relação à confiança da sociedade nos atos, procedimentos e decisões proferidas pelo Estado soberano (MORAES, 2007).

Assim, a segurança jurídica, constitui um complexo de condições que possibilita às pessoas o conhecimento prévio e meditativo dos resultados diretos de suas ações à luz da emancipação reconhecida. Uma relevante premissa da estabilidade jurídica repousa na convicção de que os atos e fatos ocorridos sob a égide de uma lei deverá perdurar, mesmo que essa norma seja revogada (SILVA, 2014).

A estabilidade jurídica está atrelada ao Estado garantidor de direitos, pois não é possível dar credibilidade a um sistema normativo que está em constante mutação. Isto não implica afirmar que as normas permanecerão imutáveis, ao contrário, deverão acompanhar a evolução social e as novas tendências das relações interpessoais, levando em consideração as conquistas alcançadas pela sociedade, visto que o desrespeito à segurança normativa compromete a confiança no judiciário e a consequente precarização do arcabouço jurídico (MENDES, 2013).

Reafirma-se que não é necessário que a legislação fique estática, desatualizada, pois surgindo fatos que necessitem de regulamentação ou modificação na hermenêutica, estes devem ser tutelados pelo Estado que deverá resguardar os direitos adquiridos previstos nas normas vigentes.

Não há como realizar um estudo acerca do princípio da segurança jurídica de forma isolada, devido sua natureza ser bastante complexa, como também ocorre com os demais princípios norteadores do nosso ordenamento jurídico, há de se fazer uma ponderação dos valores sob a ótica da efetivação dos direitos fundamentais.

Em regra, a segurança jurídica está relacionada à garantia da tutela dos direitos subjetivos. A segurança não significa, exclusivamente, a certeza da obediência aos atos normativos, mas sim a aceitação pelos cidadãos e pela sociedade dos seus direitos que consubstanciam o dever de proteção por parte do Estado (BULOS, 2012).

A segurança jurídica se instrumentaliza na exigência de mecanismos coercitivos e eficazes capazes de satisfazer as demandas e solucionar os conflitos de interesses existentes. Esse aspecto ratifica a importância de se fomentar medidas satisfatórias para que os cidadãos, através da prestação jurisdicional do Estado, possam tutelar seus direitos.

Dessa forma, a certeza e a estabilidade constituem um elo indissociável na luta pela tutela dos direitos, pois quanto maior for o grau de certeza do Direito, maior serão as condições de autoafirmação do bem da vida protegido. Vale ressaltar que a certeza estática e imutável seria um óbice ao desenvolvimento social que está em constante evolução e, em determinadas situações, necessita de assistências que anteriormente não eram previstas, essa impossibilidade de inovar acarretaria revolta e insegurança aos administrados.

Portanto, a segurança jurídica reivindica uma atuação Estatal que proteja os seus jurisdicionados diante das novas tendências legislativas, oriundas do avanço social, sem prejudicar o progresso econômico nacional.

3 A instrumentalização das normas através da negociação coletiva trabalhista

Constitucionalmente, o instituto da negociação coletiva de trabalho surgiu com a Carta Política de 1934 que, em seu artigo 121, letra *j*, reconhecia as convenções

coletivas de trabalho como um instrumento hábil a dispor sobre as condições de labor de determinada categoria. Já a Constituição Federal de 1937, em seu artigo 137, letras *a* e *b*, admitia a aplicação dos contratos coletivos aos representados pelos signatários e estabelecia a matéria destes. Por sua vez, a Carta de 1967, em seu artigo 158, inciso XIV, reiterada pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969, em seu artigo 165, XIV, retomou a expressão adotada pela Constituição de 1934. Atualmente, a Constituição Democrática de 1988 prevê, em seu artigo 7, inciso XXVI, a negociação coletiva consubstanciada nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho (MANUS, 2001).

Apesar de se supor que havia igualdade de tratamento à negociação coletiva nos textos constitucionais remotos, foi a partir da Magna Carta de 1988 que houve um avanço significativo no tocante às tratativas coletivas. Isso porque, além da previsibilidade das convenções e dos acordos coletivos mencionados nos textos anteriores, o legislador inovou ao conceder à negociação coletiva poderes para dispor de modo diverso do estabelecido na norma sobre temas específicos, como, por exemplo, na possibilidade de redução do salário, duração da jornada de trabalho entre outros (MANUS, 2001).

A negociação coletiva historicamente demonstrou sua importância no desenvolvimento dos principais países ocidentais, desde o século XIX, ratificando que uma variada e intensa atuação no âmbito das relações de trabalho conduziram à obtenção de resultados positivos na formação de uma conjuntura social democrática (DELGADO, 2012).

Intrinsecamente o instituto da negociação coletiva conduz os atores sociais, através da autonomia coletiva dos particulares, que se trata de um poder normativo, a autocomposição dos conflitos coletivos proposto pelas próprias partes, determinando quais as normas serão aptas para regulamentar as relações jurídicas do trabalho. A constante utilização das tratativas coletivas constitui a chamada contratação coletiva de trabalho, pela qual as partes definem quais pontos carecem de normatização e que assistam às particularidades do objeto posto em discussão (GARCIA, 2016).

O processo negocial caracteriza-se como meio originário na busca de obter, por parte de quem tem capacidade representativa, a resolução de controvérsias que melhor atenda aos anseios de ambas as partes, de forma a reduzir as demandas judiciais e conferir estabilidade jurídica e social. Logo, é considerada fonte material no processo de criação de normas que tenham como escopo criar, modificar ou extinguir condições de trabalho anteriormente regulamentadas. Além dos aspectos supramencionados, a negociação coletiva traz outra característica que lhe é peculiar, o efeito equilibrador, por se tratar de disposição maleável que ora tende a tutelar a pretensão dos trabalhadores, ora opta pela proteção e pela higidez da empresa, flexibilizando as normas conforme o caso concreto. Diferentemente da norma que é rígida e inflexível (CASSAR, 2015).

As tratativas desempenham funções de suma importância no desenvolvimento da sociedade, não se vinculando estritamente àquelas conexas com as relações de trabalho. Elas se dividem em funções jurídicas, políticas, econômicas e sociais. Na concepção jurídica ela pode ser de natureza normativa, estabelecendo normas que deverão disciplinar os contratos individuais de trabalho, obrigacionais, que irão impor aos atores signatários praticar determinado ato, e de natureza compositiva, acordando disposições sobre a eventual resolução de conflitos que venha a ocorrer. Por sua vez, a função política tem como cunho o fomento através do diálogo entre grupos de interesses contrapostos, capazes de desestruturar a política em que o Estado se desenvolve. A função econômica, no que lhe concerne, está relacionada à distribuição de riquezas ao se atualizar e estipular condições a serem aplicadas. Por fim, a função social se reveste na participação dos trabalhadores nos rumos da empresa para que haja uma harmonização no ambiente de trabalho que possibilite a melhora no desenvolvimento social, aptos a se obter a justiça social (GARCIA, 2016).

Assim, a negociação coletiva, além de ser um dos pilares da sociedade democrática, é uma das formas mais satisfatórias na autocomposição dos litígios existentes na atualidade, pois prioriza a adequação de interesses, ponderando as vantagens conforme a problemática, o local, as diretrizes e a condição econômica dos agentes negociantes, com a conseqüente instrumentalização de meios que refletem os interesses da categoria.

3.1 Princípios que norteiam a negociação coletiva

Para uma melhor compreensão e entendimento acerca da negociação coletiva de trabalho cumpre fazer um breve estudo sobre os princípios básicos a ela inerentes e a sua função no arcabouço jurídico.

Os princípios, em regra, configuram a causa primária de existência de determinado preceito normativo, qualificados pelo alto grau de generalidade e abstração, apto a iluminar o legislador, em sua função legiferante, como também conduzir o intérprete na aplicação das normas, saneando eventuais lacunas e contradições que possam surgir no caso concreto. Logo, expressam o propósito pretendido, porém sem delinear a via pela qual se objetiva chegar àquele fim. Partindo dessas premissas, iniciaremos o estudo dos princípios que irradiam as tratativas coletivas (CASSAR, 2015).

O princípio nuclear das negociações coletivas é o da preponderância do interesse coletivo sobre o individual. Para tanto, o referido princípio, prioriza a melhoria da condição social coletiva, acentuada pela participação interna, pois a solução é definida pelo interesse do grupo conforme o momento em que ele se encontra; ora militando pela higidez da empresa, ora advogando em prol da classe trabalhadora (CASSAR, 2015).

Por seu turno, o princípio da autonomia coletiva evidencia uma derivação do princípio da liberdade sindical, consagrado internacionalmente pelas convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho e modestamente acolhido em nosso ordenamento jurídico através do artigo 8º da Constituição Federal, uma vez que o princípio da liberdade sindical estabelece que as associações profissionais sejam livres para negociar com o seu respectivo empregador, na pessoa de seu sindicato, as condições de trabalho atinentes à categoria que representam (CASSAR, 2015).

Conforme a doutrina de Cassar, o Estado translada para os agentes sociais a responsabilidade de criar normas jurídicas, de cunho coletivo, que deverão preencher as omissões legislativas e cingir as partes signatárias do instrumento coletivo, resultante da negociação coletiva, que poderá adicionar modificar ou suprimir haveres trabalhistas (CASSAR, 2015).

Outro mandamento que merece destaque é o da adequação setorial negociada, que assinala a probabilidade e as barreiras a serem observadas pelas normas coletivas, de modo a adequar as relações de labor conforme a realidade vivenciada pelos agentes sociais que deverão buscar constantemente a compatibilização dos interesses antagônicos (GARCIA, 2016).

Correlato à boa-fé que deve existir entre os negociantes nas tratativas coletivas, o princípio da lealdade e transparência fundamenta suas premissas na lisura negocial que deve alcançar as partes nas fases de negociação. Isto é, durante o processo negocial, as partes devem agir compromissadas com a verdade, fato que lhes possibilitará a verificação das reais condições de cumprir com as obrigações assumidas mutuamente. O dever de transparência compreende a necessidade de se produzirem normas inequívocas e objetivas que possibilitarão o pleno acesso ao grupo social envolvido (DELGADO, 2012).

Convergente com os demais mandamentos supracitados, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos se reporta à concepção de proporcionalidade que deve existir entre os negociantes, que na ocasião serão representados pelos respectivos sindicatos. Para esse princípio, no âmbito coletivo não há como defender a tutela do hipossuficiente, visto que os sujeitos da negociação coletiva se encontram em igualdade de condições. Isso porque os sindicatos são constituídos na modalidade de pessoas jurídicas de direito privado com independência financeira e regulamento exclusivo, militam em nome de determinada categoria sem a preocupação de sofrer represálias por parte do empregador (DELGADO, 2012).

Por fim, insta mencionar o princípio que tem como mandamento nuclear o objetivo pretendido pela negociação coletiva que é a busca pelo equilíbrio social ou paz social. Suas premissas estão fundadas no clima amistoso que deve existir entre as partes, evitando ameaças desnecessárias, sem ofender o decoro da parte contraposta. Neste aspecto, o mandamento funciona como um fator de trégua entre os

negociantes que fulminará em uma saudável discussão. A finalidade do princípio em comento é estabilizar os interesses opostos entre capital e trabalho que estão em conflito, apaziguando a coletividade e restaurando o equilíbrio social (CASSAR, 2015).

Nestes termos, conclui-se pela imprescindibilidade de se fazer uma análise acerca da fonte principiológica que alicerça o instituto em estudo, uma vez que o princípio, além de estruturar o sistema normativo do Estado, orienta e serve de base, à luz de seus preceitos, na elaboração de normas coletivas que vincularão as partes signatárias da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.

3.2 Convenção e acordo coletivo de trabalho

A negociação coletiva de trabalho se constitui como um procedimento dialético entre os representantes dos fatores de produção, capital e trabalho. Sua relevância é essencial para reger o equilíbrio das relações de trabalho, pois é através desse processo que os agentes sociais irão dialogar, não apenas sobre as condições peculiares de cada segmento, mas também estabilizar suas desavenças e solucionar os conflitos extrajudicialmente. A tratativa coletiva não é considerada como uma fase preliminar do acordo ou convenção coletiva de trabalho, uma vez que os instrumentos que dela se originam são nada mais do que a forma de exteriorização da negociação (NASCIMENTO, 2007).

No âmbito da negociação coletiva de trabalho, o objeto do dissídio pode ser regulamento ou instrumentalizado, conforme o caso, sob a modalidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ainda vigente, no seu artigo 611, *caput*, define a convenção coletiva como uma transação normativa, de caráter extrajudicial, celebrada entre sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais que tem por objeto estipular condições de trabalho para toda a categoria de determinada base territorial. Desta forma, a convenção coletiva se destina a estabelecer regras, não apenas cláusulas obrigacionais, como também de cunho jurídico, impessoais e abstratas, designadas a regular circunstâncias que estão por vir (DELGADO, 2012).

Por seu turno, nos termos do artigo 611, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, o acordo coletivo de trabalho é um trato extrajudicial realizado entre o sindicato profissional e determinada empresa, ou empresas, que ajustam termos trabalhistas aos quais vincula seus negociantes no período determinado na respectiva base territorial. Diferentemente do que ocorre nas convenções coletivas, o acordo coletivo de trabalho não exige em sua formulação a participação do sindicato patronal na tratativa, todavia é imprescindível que o acordo se firme através do respectivo sindicato profissional. Outro ponto que merece destaque é no que diz respeito ao

alcance do acordo coletivo, neste a abrangência é mais restrita e só afeta os trabalhadores vinculados ao empregador, ou grupo de empresas, que aderiu o referido instrumento (DELGADO, 2012).

Em virtude do grau de abstração e impessoalidade das normas coletivas, há controvérsias acerca da natureza jurídica desses instrumentos coletivos. A doutrina busca explicar, resumidamente, a partir de três correntes, qual a natureza que melhor se coaduna com o sistema normativo pátrio.

A primeira corrente é a Contratualista ou Civilista, que tem natureza de direito privado, fundada no caráter obrigacional, e é movida pela vontade das partes contraentes, ou seja, trata-se de uma espécie de negócio jurídico pelo qual as partes estabelecem seus termos em decorrência da autonomia da vontade privada. Por seu lado, a Teoria Regulamentar ou Normativista, parte da premissa de que os instrumentos coletivos são uma convenção-lei, pois não se destinam a criar situações subjetivas jurídicas e sim estabelecer modelos normativos que regerão os contratos individuais de trabalho. Segundo essa corrente, as convenções e os acordos de trabalho possuem características de direito público. Por fim, a Concepção Mista, a qual melhor se correlaciona com instrumentos coletivos, demonstra o caráter dúplice dos tratados, afirmando que é contratual no momento de sua criação, vindicada pela autonomia das partes, e normativo nos seus efeitos, abrangendo toda a categoria profissional, não apenas os sindicalizados. Logo, busca harmonizar aspectos das teorias contratuais e normativistas, unificando as características que se fazem presentes, de forma paralela, na celebração das tratativas coletivas (NASCIMENTO, 2007).

Em relação às espécies de normas coletivas, as entidades representativas podem deliberar sobre cláusulas normativas, que são aquelas aptas a fixar condições de trabalho com reflexos diretos nos contratos individuais, cláusulas obrigacionais, destinadas a fixar direito e deveres entre os pactuantes, e as cláusulas de garantia, reservadas a normatizar o próprio pacto coletivo (CASSAR, 2015).

Para que as normas coletivas possam entrar em vigor faz-se necessário que se observem algumas formalidades exigidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tal procedimento visa dar publicidade e conferir coercitividade às normas deliberadas nas negociações coletivas.

No que diz respeito à forma, o artigo 613, parágrafo único, e o artigo 614, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, determina que os instrumentos obtidos através da negociação coletiva serão elaborados por escrito, sem rasuras, em quantas vias forem os sindicatos signatários, devendo as partes promoverem, no prazo de oito dias contados da assinatura do respectivo instrumento, o depósito de uma via para fins de registro e arquivo nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943).

Conforme o disposto no artigo 614 e parágrafos, do diploma celetista, as convenções e os acordos coletivos de trabalho produzirão seus efeitos após três dias

contados da entrega do instrumento no órgão regional do Ministério do Trabalho, devendo os respectivos sindicatos afixar, de forma visível, nas sedes sindicais e nas empresas, abrangidas pela negociação, cópia do instrumento normativo no prazo máximo de cinco dias após a data do depósito do referido instrumento, sendo vedada a estipulação da vigência do acordo ou convenção coletiva por prazo superior a dois anos (BRASIL, 1943).

Apesar dos instrumentos possuírem características que lhe são peculiares, ambos possuem características afins, como: a forma autocompositiva na resolução das demandas; a natureza jurídica das normas produzidas, apesar de não serem elaboradas pelo Estado, poderá dispor de modo benéfico ao trabalhador, caso não haja norma que regulamente a matéria; quanto ao seu conteúdo obrigacional, ao se referir a condições que estabeleçam direitos e deveres que exijam as próprias obrigações estipulantes; e a vigência que não poderá ser estipulada por prazo superior a dois anos.

Portanto, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são instrumentos de autocomposição extrajudicial destinados a ajustar condições de labor à totalidade dos contratos individuais de trabalho dos integrantes da categoria pela negociação coletiva celebrada, devendo ser observadas as formalidades legais estabelecidas na consolidação celetista para a validade e eficácia das normas coletivas estabelecidas.

3.3 Abrangência e aplicabilidade dos instrumentos coletivos

No Brasil, contemporaneamente, as normas derivadas do dissídio coletivo são dotadas de eficácia geral devendo ser aplicadas a toda categoria profissional preponderante, isto é, abarca todos os empregados, sejam eles filiados ao sindicato ou não, exceto aqueles de categoria diferenciada (DELGADO, 2012).

Conforme as lições de Nascimento (2007) as normas pactuadas na negociação coletiva não são aplicáveis aos profissionais que integram a categoria diferenciada, pois a esta devem ser aplicadas as normas convencionadas entre os respectivos sindicatos ao qual fazem parte, exceto quando houver cláusula de comunicabilidade entre os instrumentos. Assim, as normas deliberadas nas tratativas coletivas de uma categoria são restritas à categoria profissional a que se referem.

Nesse sentido é o disposto no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, que confere efeito normativo, apenas, no plano das respectivas representações sindicais (BRASIL, 1943).

No que se refere à aplicação dos instrumentos coletivos, há que se fazer uma análise sobre a existência, ou não, de hierarquia entre eles. Em razão de possuir diferentes níveis de atuação, quais sejam, toda a categoria referente à convenção coletiva por ser mais ampla, ou a empresa signatária no que tange o acordo coletivo.

Nessa aparente hierarquia de normas, a consolidação justralhista, em seu artigo 620, traz regramento prevendo que quando a convenção trazer condições mais favoráveis ao trabalhador, suas disposições prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 1943).

Corroborando a disposição celetista, Delgado (2012) afirma que os pactos negociais por serem mais amplos preveem maiores e melhores condições aos trabalhadores, isso porque, no acordo coletivo de trabalho, embora haja efetiva participação do sindicato dos trabalhadores na tratativa, há um encolhimento na força coletiva dos labutadores, pelo fato de atuarem como simples comunidade de obreiros.

A doutrina, a partir de duas teorias, busca esclarecer qual o instrumento coletivo será aplicado na presença de dois pactos coexistentes no tempo. A primeira, teoria da acumulação, propõe o fracionamento do conteúdo dos instrumentos coletivos, extraindo os preceitos que forem mais benéficos ao trabalhador. Por sua vez, a teoria do conglobamento, que é a mais apropriada ao sistema jurídico vigente, prevê que cada instrumento normativo coletivo deverá ser empregado universalmente, sendo inadmissível seu fracionamento (DELGADO, 2012).

Para entrarem em vigor, segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 614, parágrafo 1º, os instrumentos coletivos terão eficácia três dias após o depósito do respectivo documento no órgão competente do Ministério do Trabalho. Apesar do procedimento burocrático, esse se justifica para conferir a regularidade da representação sindical e a base territorial da categoria que efetivou a negociação (BRASIL, 1943).

Conforme estipula a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 614, parágrafo 3º, a vigência dos instrumentos coletivos não poderá ultrapassar o período de dois anos. Assim, as normas coletivas deverão ser aplicadas a todos os membros da categoria, independentemente de ser associado ou não, que deverão observar os termos fixados e efetivá-los. Dessa forma, chegado o término da vigência das disposições coletivas, os empregadores poderão suspender os benefícios concedidos, ao empregado, até que haja uma nova negociação coletiva deliberando sobre sua concessão (BRASIL, 1943).

Portanto, as normas deliberadas nas negociações coletivas de trabalho vinculam os proponentes ao efetivo adimplemento das obrigações assumidas no instrumento coletivo, estabilizando a controvérsia existente entre os negociantes e conferindo segurança jurídica aos termos da avença, em observância aos requisitos de validade e eficácia do ato previsto na legislação trabalhista.

4 A ultratividade e a incorporação das normas coletivas ao contrato individual de trabalho

A negociação coletiva se destina a elaborar normas, no âmbito das relações de labor, que serão aplicáveis aos contratos individuais de trabalho dos empregados

abrangidos pelos respectivos sindicatos signatários do instrumento coletivo, durante a vigência das normas coletivas. Em razão disso, busca-se esclarecer sobre a possível ultratividade dessas normas e a incorporação em definitivo ao contrato individual de trabalho, ainda que a referida norma não seja renovada na nova negociação coletiva.

Segundo Manus (2001), as normas coletivas só têm aplicabilidade durante a vigência do instrumento de negociação coletiva, pois os sindicatos convergentes apenas estabelecem normas que os vincule durante o prazo ali fixado. Não impedindo que as partes deliberem categoricamente, que as normas incorporem em definitivo ao contrato individual de trabalho, caso em que não haverá controvérsia a respeito, visto que foi a manifestação de vontade das partes que assim resolveu.

Conforme os ensinamentos de Garcia (2016), a ultratividade das normas coletivas e a conseqüente incorporação definitiva ao contrato individual de trabalho desmotivaria a negociação coletiva. Destarte, havendo a incorporação definitiva dos direitos, os contratantes podem obstar a concessão de benesses à categoria profissional, em razão da instabilidade econômica e a possibilidade de concessão definitiva.

Para subsidiar o estudo sobre a aplicação ou não da ultratividade nas normas coletivas, há três correntes interpretativas que predominam na jurisprudência. A primeira corrente sustenta que o disposto na norma coletiva integra o contrato individual de trabalho. Logo, os direitos nela previstos não podem ser suprimidos, devido violar o princípio da condição mais benéfica. A segunda corrente, de cognição intermediária, entende que os direitos constantes nas normas coletivas devem ser conservados até que haja uma nova negociação, mesmo que o prazo esteja expirado. Cabe consignar que o aspecto relevante dessa corrente está na busca constante pela prática da negociação, pois não torna imodificáveis as normas que regulam as relações de trabalho. Por sua vez a terceira corrente advoga pela impossibilidade de incorporação das normas coletivas, uma vez que essas possuem vigência predeterminada. Assim, não se confundem com as condições de trabalho, ficando afastada a tese de aplicação do princípio da condição mais benéfica (GARCIA, 2016).

No sistema normativo brasileiro a Suprema Corte Trabalhista, por meio da Súmula 277, assentou o entendimento de que as disposições convencionadas através das normas coletivas não podem ser suprimidas ou alteradas, salvo disposição posterior, assim integram o contrato individual de trabalho dos profissionais abrangidos pela negociação coletiva. Desta forma, mesmo que esteja vencido o instrumento coletivo, suas normas obrigam as partes signatárias a observarem suas disposições até que nova negociação coletiva delibere sobre seus termos e condições.

De acordo com Nascimento (2007), a aplicação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho insulta o princípio do *pacta sunt servanda* e viola a natureza contratual dos instrumentos normativos coletivos, pois o estabelecimento de um termo faz lei entre as partes durante sua vigência. Para o autor, não existe previsão legal

que ampare a ultratividade das normas, de tal forma que, não previsto em lei, o prazo de vigência da tratativa coletiva decorrerá, exclusivamente da vontade dos negociantes, observado o prazo legal.

Para Garcia (2016), o atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho decorre de uma interpretação constitucional do artigo 114, parágrafo único, da Carta Política de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional 45/04, que havia reinserido implicitamente a ultratividade das normas coletivas.

Ocorre que a súmula supramencionada foi causa de bastante divergência entre a jurisprudência sobre sua legalidade, acarretando vários questionamentos sobre a ultratividade ou não, das normas coletivas. Em razão disso, chegou ao Supremo Tribunal Federal, por intermédio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, proposta pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, questionando a aplicabilidade da referida súmula.

Em decisão liminar o ministro relator Gilmar Mendes, sedimentou seu posicionamento afirmando que o Tribunal Superior do Trabalho se valeu de uma modificação meramente semântica, dada pela Emenda Constitucional 45/04, visto que a emenda não quis alterar o fundamento do dispositivo constitucional, nem alargar o âmbito de competências da Justiça do Trabalho.

O ministro esclareceu que o vocábulo anteriormente empregado na modificação do artigo 114, parágrafo único da Constituição Federal, refere-se às sentenças normativas nas quais o Poder Judiciário necessita analisar o caso concreto sob o prisma do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que veda a alteração prejudicial do contrato de trabalho, isto é, na hipótese de não ser ajuizado dissídio coletivo, ou não firmado novo acordo, as disposições anteriores servirão como parâmetro ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, logo não implica afirmar que as disposições constantes no instrumento coletivo vencido vão prevalecer produzindo seus efeitos sem qualquer modificação.

Por fim, assinalou em seu voto que reintroduzir a ultratividade das normas, no caso, poderia caracterizar uma fraude hermenêutica, por firmar um entendimento onde não existe fundamentação para tanto. Asseverou que a regulamentação da ultratividade deve ser discutida no plano infraconstitucional, como era previsto na Lei 8.542/92, atualmente revogada, sob pena de infringir os princípios constitucionais da legalidade e da separação de poderes, dispostos, respectivamente no artigo 5º, inciso II e artigo 2º, *caput* da Constituição Federal.

Em consequência desse entendimento, o ministro Gilmar Mendes determinou, liminarmente, a suspensão de todos os processos em curso e efeitos das decisões judiciais proferidas na Justiça do Trabalho que versem sobre a ultratividade das normas coletivas.

Cabe consignar que a Advocacia-Geral da União opinou pelo não cabimento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental sob o fundamento de que a

ultratividade das normas coletivas contribui para o equilíbrio entre os negociantes da relação trabalhista, da mesma forma foi o posicionamento do Procurador-Geral da República.

Assim sendo, o entendimento predominante na Justiça do Trabalho, até a concessão da medida liminar conferida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, era de que as disposições coletivas seriam mantidas até que outro instrumento coletivo fosse negociado, ainda que ultrapassasse o prazo estipulado, fato que provocava a ultratividade das normas coletivas.

4.1 Os efeitos ultrativos da norma coletiva nos termos da Lei 13.467/17

Até o advento da Lei 13.467/17, inexistia na legislação brasileira disposição no tocante à ultratividade das normas coletivas e a sua consequente incorporação aos contratos individuais de trabalho, circunstância que cedeu espaço à doutrina e à jurisprudência para se posicionar diante da omissão.

O legislador de 1943 apenas estipulou, como condição de validade do instrumento de negociação coletiva, o prazo de vigência das suas disposições que não poderá ultrapassar o termo de dois anos, conforme interpretação gramatical do artigo 614, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo omissos quanto à ultratividade dos direitos conquistados pelas categorias ao longo dos anos (BRASIL, 1943).

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei 13.467/17, preservou o prazo de vigência das normas coletivas e dispôs sobre a impossibilidade de incorporação das normas coletivas ao contrato individual de trabalho, tema bastante controvertido na doutrina e na jurisprudência. Logo, em decorrência do fundamento que concedeu medida liminar suspendendo os efeitos da Súmula 277 da Suprema Corte Trabalhista, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, com a consequente ratificação por parte do legislador, consubstanciada na Lei 13.467/17 que modificou o artigo 614, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a Reforma Trabalhista excluiu expressamente a ultratividade das normas coletivas (MONTEIRO, 2017).

Conforme as lições de Monteiro (2017), a modernização da legislação trabalhista não pode se caracterizar em uma ferramenta para precarizar ou fragilizar as condições de labor. Para o autor, a atualização das normas trabalhistas deve ser conduzida para a inclusão daqueles direitos que ainda estão desamparados, a regulamentação das novas ocupações surgidas em razão da evolução social, ao revigoração das entidades sindicais e ao estímulo das negociações coletivas com a proibição da derrogação de direitos.

A lei que implementou a Reforma Trabalhista foi aprovada na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, sendo sancionada em 13/07/2017 pelo Presidente Michel Temer, e publicada no dia seguinte no Diário Oficial da União, passando a produzir seus efeitos após 120 dias. No parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados foi proposto o fim da ultratividade das normas, através da modificação do artigo 614, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a ter a seguinte redação: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” (SILVA, 2017).

O referido parecer justificou a modificação sob o fundamento de que o entendimento de prorrogação dos efeitos da norma coletiva, após seu termo, além de violar o disposto na lei, obsta o aperfeiçoamento das tratativas coletivas, visto que desestimula a participação das entidades sindicais, pois as condições negociadas se incorporarão em definitivo ao contrato individual de trabalho. Do mesmo modo, afeta negativamente os trabalhadores que se consideram impedidos de obter vantagens temporárias em suas condições laborais, em virtude dos aspectos econômicos contemporâneos, concedendo mais segurança jurídica aos atores da relação trabalhista (SILVA, 2017).

Para Monteiro (2017), o Supremo Tribunal Federal deverá prosseguir ao Julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, seja para alcançar situações passadas, ou para conduzir uma diretriz futura. Isto é, caso o guardião da Constituição acompanhe o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, sedimentado na Súmula 277, no sentido de que o artigo 114, parágrafo 3º da Carta Magna, indica positivamente a ultratividade das normas coletivas, o artigo 614, parágrafo 3º, com redação dada pela lei 13.467/17, deverá ser declarado inconstitucional, em razão de contrariar o disposto na lei maior. Do contrário, caso seja considerado um equívoco o entendimento firmado na referida súmula, a nova redação do artigo 614, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, servirá como um símbolo refratário à ultratividade.

Com isso, a Reforma Trabalhista buscou solucionar a lacuna normativa, no que tange à ultratividade das normas coletivas, que durante muito tempo foi objeto de diversas indagações doutrinárias. Porém, é necessário que haja o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Legal 323, para que sejam sanadas as controvérsias existentes a fim de obedecer ao novo comando legal, ou rechaçar sua aplicabilidade e considerar sua inconstitucionalidade, mantendo os efeitos ultrativos da norma coletiva, mesmo após a vigência do instrumento coletivo.

5 Resultados e discussões

Diante dos estudos realizados acerca da violação da segurança jurídica em decorrência da ultratividade das normas coletivas de trabalho, constatou-se que a

garantia constitucional supramencionada resta violada quando os instrumentos coletivos tenham como objeto normas de caráter transitório e seus efeitos se perpetuarem no tempo. Isto é, com o fim da vigência do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, suas cláusulas não integram o contrato individual de trabalho e os empregadores não são obrigados a continuar concedendo as benesses ajustadas. O mesmo não ocorre quando o pacto coletivo prever normas de cunho individual, concedidas em razão das condições pessoais do trabalhador, desde que preencha seus requisitos durante a vigência do instrumento como a estabilidade, o reajuste salarial, plano de cargos e carreiras, entre outras. Destarte, essas normas são caracterizadas como direitos adquiridos, dotadas de segurança jurídica, sendo impossível sua supressão posteriormente, ainda que o instrumento que estabeleceu a norma tenha sua vigência exaurida.

5.1 A violação da segurança jurídica diante da ultratividade das normas coletivas de trabalho

Em termos de análise, a segurança jurídica, vista como garantia constitucional do Estado Democrático de Direito, é percebida não apenas como um mero instrumento de fundamentação teórica, e sim como preceptora para a atuação Estatal, seja no sentido de limitá-la ou ampliá-la, assim como na determinação de padrões jurisprudenciais a serem seguidos. A garantia, objeto da pesquisa, pugna pela estabilidade das relações e pela proteção da confiança empreendida pelos agentes acordantes.

No que se refere às negociações coletivas de trabalho, o instituto em comento irradia seus efeitos na busca de garantir o efetivo cumprimento das obrigações assumidas no instrumento negocial coletivo, impedindo que os agentes envolvidos na tratativa sejam prejudicados em virtude do inadimplemento das condições pactuadas, frente às constantes oscilações econômicas, assim como na inevitável evolução social e jurídica.

Isso porque, a certeza jurídica de suas premissas desempenha um ofício de fundamental importância nas relações negociais coletivas, uma vez que alcançando as cláusulas produzidas pelos agentes envolvidos na tratativa seus preceitos se tornam exigíveis durante a vigência do instrumento de negociação coletiva, bem como no caso concreto das relações laborais, com vistas a garantir seu adimplemento.

No tocante à ultratividade das normas coletivas de trabalho, a doutrina e a jurisprudência ainda não são uníssonas quanto à sua aplicabilidade, visto a possibilidade de precarizar a segurança jurídica dos signatários confiada no instrumento negocial.

Como analisado em tópico específico, autores como Cassar (2015) e Delgado (2012) sustentam que as cláusulas deliberadas nas negociações coletivas impõem a todos, empregados e empregadores, abrangidos pela respectiva categoria profissional ou econômica, o cumprimento das obrigações assumidas no pacto coletivo,

sendo, em regra, inconcebível a postergação dos seus efeitos após a vigência do instrumento coletivo, que não poderá ultrapassar o período de dois anos, conforme o prescrito na Consolidação das Leis do Trabalho vigente. Desta forma, extinta a vigência da norma coletiva, os empregadores poderão interromper a concessão das benesses concedidas, exceto quanto ao reajuste salarial concedido em virtude da irredutibilidade salarial insculpida no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal.

Para eles as aludidas cláusulas produzem normas de caráter privado, complementares à lei, que proporcionam um avanço na vida social do trabalhador e suas benesses têm natureza diversa das previstas na lei, pois essas, assim como as condições concedidas de forma habitual e incondicional, integram-se em definitivo ao contrato individual de trabalho. Logo, a estabilidade e a consequente exigibilidade de seus termos apenas, só produzem efeitos durante a vigência do pacto coletivo.

Em sentido diverso, dado que a matéria não está imune a controvérsias, Gustavo Garcia acredita que os direitos estabelecidos no instrumento negocial não se caracterizam direitos adquiridos, tampouco incorporam-se em definitivo ao contrato individual de trabalho, porém possibilita que os empregados gozem dos benefícios conquistados até que uma nova negociação coletiva delibere sobre a matéria.

Apesar dos louváveis argumentos empreendidos pelos autores supramencionados, a Suprema Corte Trabalhista, através da Súmula 277, atualmente com seus efeitos suspensos em razão da liminar concedida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, vinha entendendo pela aplicabilidade da ultratividade das normas coletivas, ante a omissão legislativa até então existente, ao conceder a garantia de que os direitos previstos no instrumento coletivo devem ser mantidos, mesmo após sua vigência, até que haja novo acordo ou convenção coletiva de trabalho apta a resolver sobre a manutenção dos benefícios concedidos.

Consoante estudo realizado em tópico específico, o Tribunal Superior do Trabalho, ao firmar entendimento sobre a aplicabilidade da ultratividade das normas, aderiu, em parte, ao posicionamento da corrente interpretativa intermediária, visto ser a que mais se coaduna com os objetivos do Direito Coletivo do Trabalho. Isso porque a referida teoria tem como escopo pacificar os conflitos que surgirem entre as categorias profissional e econômica, aprimorar as condições de trabalho e fomentar a prática da negociação coletiva, visto defenderem que suas cláusulas coletivas não são consideradas imutáveis e nem se incorporam, em definitivo, ao contrato individual de trabalho, salvo determinação expressa nesse sentido.

Todavia, a crítica que se faz a essa corrente é devido à dilatação dos efeitos da norma coletiva, após sua vigência, que assegura a concessão dos direitos previstos no acordo ou convenção coletiva de trabalho e que só poderão ser modificados, ou suprimidos, quando surgir um novo pacto coletivo apto a deliberar sobre a matéria. Nesses termos, haveria um engessamento dos direitos conquistados e a consequente obstrução à prática da negociação coletiva.

Ao analisar os efeitos ultrativos das normas coletivas, constatou-se que os empregadores evitam conceder benefícios ao trabalhador, em razão de temer o futuro e não poder suportar os encargos assumidos, fato que obsta o avanço das condições laborais, engessa a prática da negociação coletiva e pode elevar o número de demissões, sob o fundamento da redução de custos operacionais ou automação da mão de obra.

A aderência ao preceito insculpido na Súmula 277 prejudica a segurança jurídica confiada pelos signatários da negociação, dado que a ultratividade irradia os efeitos da norma para além de sua vigência, além de realçar o desequilíbrio existente entre os fatores de produção, haja vista paralisar por tempo indeterminado os direitos conquistados pela categoria profissional, o que seria extremamente vantajoso para os empregadores que compreendessem que o acordado só foi aceito porque é condizente com o esforço laboral da categoria. Por isso é necessário ratificar que a ultratividade das normas nem sempre trará avanços para os trabalhadores, visto a inflexibilidade de seus preceitos, além de colocar em xeque a saúde financeira da empresa, uma vez que frustraria a possibilidade dos empregadores se adequarem às realidades do mercado.

Verificou-se que os fundamentos balizadores da referida súmula, como o pressuposto constitucional do respeito às condições mínimas legais, consagrado no artigo 114, §2º da Constituição Federal e o princípio da proteção, que garante a continuidade dos direitos obtidos, não lograram êxito quando o preceito foi questionado perante o Supremo Tribunal Federal. Isso porque, a disposição constitucional não está regulamentando a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, e sim servindo de juízo a ser seguido no julgamento do dissídio coletivo pelos Tribunais Trabalhistas. Também foi constatada a impossibilidade de se aplicar o princípio da proteção ao Direito Coletivo, pois o princípio em comento afeta as relações concernentes ao contrato individual de trabalho, em razão dos seus titulares estarem em posições socioeconômicas desiguais, o mesmo não acontece no Direito Coletivo que tem como agentes os sindicatos que são dotados de liberdade e autonomia negocial, fato que determina a igualdade entre os negociantes e afasta a ingerência do princípio supramencionado às relações negociais.

A título de observação, foi certificado que a negociação coletiva de trabalho pode constituir normas de cunho transitório, em que a exigibilidade e a segurança jurídica de seus termos incidirão apenas durante a vigência do pacto negocial, como também pode prever direitos que integrem em definitivo o contrato individual de trabalho sem afetar a segurança jurídica dos pactuantes, repelindo o fundamento da ultratividade da norma coletiva e dando ensejo a origem ao direito adquirido nos moldes da tratativa. É o que ocorre, por exemplo, quando certa norma coletiva estabelece que determinado direito possa ser considerado adquirido, desde que o empregado preencha os requisitos exigidos durante a vigência do pacto laboral, sendo que a supressão

da norma posteriormente não prejudica o direito adquirido pelo trabalhador, que se encontra amparado pela garantia constitucional da segurança jurídica.

Em face dos estudos despendidos acerca da Lei 13.467/17, que trouxe diversas modificações na legislação trabalhista, inclusive alterando a redação do artigo 614, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, vedando expressamente a ultratividade das normas, o legislador ordinário tentou encerrar a divergência doutrinária e jurisprudencial, até então existente, visto que a atual redação do artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, apenas prevê que os efeitos dos acordos e das convenções coletivas de trabalho não poderão ultrapassar o prazo de dois anos, sendo omissa quanto à ultratividade. Todavia, a matéria ainda é objeto de reflexão, tendo em vista que a lei ordinária não é a forma mais apropriada a resolver a matéria, em razão do disposto no artigo 114, §2º da Constituição Federal que pode ser interpretado extensivamente aos acordos e às convenções coletivas de trabalho.

Desse modo, o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, é de extrema importância para aferir sobre a aplicabilidade, ou não, do dispositivo legal que veda a ultratividade. Sendo que, caso o disposto no artigo 114, §2º da Carta Política seja interpretado extensivamente à ultratividade das normas coletivas, o artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei 13.467/17, deverá ser declarado inconstitucional por afrontar norma de hierarquia superior. Entretanto, caso o pleno da Suprema Corte Constitucional ratifique a decisão liminar prolatada pelo ministro relator Gilmar Mendes, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho deverá ser cancelada, posição à qual nos filiamos por entender que a referida súmula precariza a segurança jurídica da negociação coletiva de trabalho, em razão dos efeitos ultrativos da norma coletiva.

Considerando os fundamentos apresentados ao longo do estudo, conclui-se que o instrumento de negociação coletiva produz normas dotadas de exigibilidade que vinculam seus signatários ao cumprimento dos termos avençados, sob pena de comprometer a segurança jurídica dos contraentes, violar a supremacia da negociação coletiva e relativizar o princípio do *pacta sunt servanda*, durante o prazo de vigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo inadequada a aplicação ultrativa dos efeitos da norma coletiva. Ao acolher a tese da não ultratividade das normas coletivas é necessário verificar se as normas coletivas são de caráter transitório, ou não, visto que apenas integram o contrato individual de trabalho e gozam de estabilidade jurídica aquelas constituídas sob o manto do direito adquirido.

6 Considerações finais

O desenvolvimento do presente artigo possibilitou realizar uma análise pormenorizada acerca da violação da segurança jurídica decorrente da ultratividade das

normas coletivas de trabalho, havendo ainda uma reflexão acerca da aplicabilidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente suspensa, bem como se encontrando em confronto com o artigo 614, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei 13.467/17. Além disso, o estudo empreendido permitiu avaliar a aplicabilidade da segurança jurídica às negociações coletivas de trabalho, bem como viabilizou a análise do processo de instrumentalização das normas coletivas, através do pacto negocial, que foi instruída a partir do exame dos princípios norteadores das negociações coletivas, do cotejo entre o acordo e a convenção coletiva de trabalho e sua abrangência. Do mesmo modo, foi visto se as normas coletivas integram o contrato individual de trabalho, à luz da ultratividade.

Desse modo, evidenciou-se que a aplicação da ultratividade das normas coletivas compromete a segurança jurídica dos negociantes, tendo em vista sua acepção genérica de garantia constitucional implícita no artigo 5º, inciso XXXVI da Carta Magna, além de violar a supremacia da negociação coletiva e relativizar o princípio do *pacta sunt servanda*. Igualmente fortalece a desigualdade existente entre os empregados e empregadores, em razão de obstar a prática da negociação coletiva, haja vista a concessão por tempo indeterminado das benesses.

Portanto, à guisa de conclusão ratifica-se que a aplicação da ultratividade das normas nem sempre trará avanços para os trabalhadores, considerando a inflexibilidade de seus preceitos, além de colocar em xeque a saúde financeira da empresa, uma vez que frustraria a possibilidade dos empregadores se adequarem às realidades do mercado.

Dada à importância do tema, torna-se necessário o desenvolvimento contínuo de pesquisas que objetivem o aprimoramento da questão, devido às constantes modificações legislativas e jurisprudenciais, para que se possa garantir a efetividade dos direitos trabalhistas e oportunizar um aumento qualitativo na vida dos trabalhadores ao se adaptarem às necessidades do mercado de trabalho.

Abstract: In view of the doctrinal and jurisprudential divergence of the overriding effects of the collective norm and its consequent integration into the individual labor contract, in the light of the 277 Summary of the Superior Labor Court, we can see its undoubted relevance for the promotion of the legal security entrusted to the negotiators of collective bargaining. The article has as general objective to verify if the ultraactive effects of the collective norm violate the constitutional guarantee of legal certainty. To meet this purpose, it was necessary to study some specific objectives, such as: analyzing the constitutional guarantee of legal security applied to collective bargaining; examine how the instrumentalization of collective norms occurs; and to ascertain whether the ultra-activity of the rules incorporates the individual contract of work for an indefinite period. In order to answer the research problem, the main objective of the article, it was essential to study the doctrine and jurisprudence, as well as other legal documents.

Keywords: Ultrativity. Legal security. Collective bargaining. Collective norms.

Referências

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 out. 2017.
- BRASIL. *Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 07 out. 2017.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 277*. Dispõe sobre a ultratividade das normas coletivas de trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 01 out. 2017.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF – Distrito Federal*. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6293983&prcID=4599102&ad=s#>>. Acesso em 05 out. 2017.
- BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. *Reforma Trabalhista*. Indaiatuba: Foco Jurídico, 2017.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Método, 2016.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

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

BATISTA, Igor Henrique. A ultratividade das normas coletivas e a violação da segurança jurídica como garantia constitucional. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 6, n. 27, p. 25-45, out./dez. 2017.
