



# INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO, NUM CONTEXTO DE REFORMA TRABALHISTA

---

*Francisco Gerson Marques de Lima\**

## **Resumo**

Os instrumentos coletivos de trabalho (Acordos e Convenções Coletivas) assumem novo papel no contexto de prevalência do negociado sobre o legislado, realidade trazida pela Lei nº 13.467/2017 e pela Medida Provisória nº 808/2017, ambas responsáveis pela implementação da Reforma Trabalhista no Brasil. Este artigo doutrinário aborda várias peculiaridades destes novos tempos, como o que possa ser objeto de negociação coletiva, a hierarquia negocial, limitações ao poder de negociação, ultratividade, responsabilidade sindical etc.

## **Palavras-chaves**

Trabalho. Negociação coletiva. Acordo coletivo. Convenção coletiva. Ultratividade.

## **Abstract**

The collective labor instruments (Collective Agreements and Agreements) assume a new role in the context of the prevalence of the negotiated over the legislated, a reality brought by Law 13467/2017 and Provisional Measure No. 808/2017, both responsible for the implementation of the Labor Reform in Brazil. This doctrinal article addresses various peculiarities of these new times, such as what can be the object of collective bargaining, the negotiating hierarchy, limitations to bargaining power, ultraactivity, trade union responsibility, and so on.

## **Keywords**

Job. Collective bargaining. Collective agreement. Collective agreement Ultrativity.

## 1. REFORMA TRABALHISTA E SUA PROBLEMATIZAÇÃO NO PLANO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe profundas mudanças no Direito Coletivo de Trabalho, impactando nas negociações coletivas, na responsabilidade dos sindicatos e, obviamente, nas relações entre empregados e empregadores. Uma das novidades consistiu em estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, sistemática pela qual os dispositivos le-

---

\* Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará. Procurador do Trabalho.

gais podem ser afastados por negociação coletiva celebrada pelas representações de empregados e empregadores. Outra mudança foi a consagração do entendimento do STF (ADPF 323-DF, 14.10.2016) ao retirar a ultratividade dos acordos e convenções coletivas, o que significa dizer que os efeitos de tais instrumentos findam com o prazo neles estipulado, não se incorporando aos contratos individuais de trabalho, independentemente de ser mais benéficos ou não, o que parece afrontar o art. 114, § 2º, CF. A inteligência esposada pelo legislador ordinário e pelo STF pouco contribui para a pacificação duradoura dos conflitos sociais. Da forma como ficou, as negociações coletivas promovem um mero armistício (paz efêmera e frágil) entre as empresas, suas representações e os sindicatos profissionais, com ânimos reacendentes a cada data-base das categorias.

O prazo de validade dos acordos e convenções é de até 02 (dois) anos, embora a prática seja de negociações anuais. Vale dizer, a potencialidade conflitiva é instaurada todos os anos, na grande maioria das categorias. Diferentemente de outros conflitos, os trabalhistas se repetem indefinidamente, porque as relações entre as representações de empregados e empregadores são contínuas e permanentes. Então, os esforços em manter uma ambiência pacífica nessa convivência devem ser redobrados, tendo sido esta a inteligência esposada na Constituição Federal, cujo § 2º do art. 114 determina aos Tribunais que, no julgamento dos dissídios coletivos, respeitem as condições **convencionadas anteriormente**. Para maior clareza, segue a redação do referido dispositivo constitucional:

“§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as **convencionadas anteriormente**.” (red. EC 45/2004).

Atentando para esta redação do constituinte derivado, o TST firmou jurisprudência que se consagrou na Súmula 277, assim vazada:

Súmula 277-TST: “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”.

Este delineamento jurisprudencial foi que levou ao seu questionamento empresarial perante o STF. Insta observar que a redação anteriormente dada à Súmula pelo TST era a seguinte:

Súmula 277-TST:

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.

Observe-se que na nova redação dada à Súmula 277, o TST: (a) retirou a menção à sentença normativa, constante da redação anterior, o que excluiu dela os efeitos da ultratividade; (b) retirou a ressalva quanto à vigência da MP 1.709, convertida na Lei 10.192; (c) adequou a redação à nova disposição constitucional, imprimida pela EC 45/2004; (d) consagrou a ultratividade no plano dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Ao analisar a ADPF 323-MC/DF, o Relator (Min. Gilmar Mendes) se pronunciou da seguinte forma, num tom pouco elegante para com a Corte Trabalhista e prenunciando a Reforma Trabalhista, que viria pela Lei nº 13.467/2017:

Como se vê, a mudança de posicionamento da Corte trabalhista consubstanciada na nova Súmula 277, em sentido diametralmente oposto ao anteriormente entendido, ocorreu sem nenhuma base sólida, mas fundamentada apenas em suposta autorização advinda de mera alteração redacional de dispositivo constitucional.

Se já não bastasse a interpretação arbitrária da norma da Constituição Federal, igualmente grave é a peculiar forma de aplicação da Súmula 277 do TST pela Justiça Trabalhista.

Não são raros os exemplos da jurisprudência a indicar que a própria súmula – que objetiva interpretar dispositivo constitucional – é igualmente interpretada no sentido de ser aplicável apenas a hipóteses que beneficiem um lado da relação trabalhista.

Em outras palavras, decanta-se casuisticamente um dispositivo constitucional até o ponto que dele consiga ser extraído entendimento que se pretende utilizar em favor de determinada categoria.

Corroborando o entendimento da Suprema Corte, o art. 614 da CLT foi alterado pela Lei nº 13.467/2017, que lhe acrescentou um trecho final ao dispositivo, *verbis*:

Art.  
614.....

§ 3º. Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade.**

A disposição legal se refere expressamente aos acordos e convenções coletivas, mas, obviamente, também alcança as sentenças normativas, cujo prazo de vigência fixado pelo Tribunal (arts. 868, parág. Único, **analogia juris**) aponta o término de sua irradiação nos contratos de trabalho.

Conquanto o STF tenha se pronunciado contra a ultratividade dos efeitos das cláusulas coletivas (ADPF 323-DF, 14.10.2016), nada impede que as partes pactuem entre si a projeção dos instrumentos coletivos para além do período de sua vigência. Assim, embora ocorra o final da vigência do instrumento coletivo de trabalho, suas disposições podem continuar se projetando nos contratos individuais (e mesmo coletivos) se os legitimados assim o desejarem. Esta inteligência agora se torna mais clara e aceitável, ante a prevalência do negociado sobre o legislado, primado trazido pela Lei nº 13.467/2017.

De seu turno, a potência dos instrumentos coletivos de trabalho foi ampliada pela multicitada Lei, que acrescentou à CLT o art. 611-A, enumerando os casos, “entre outros”, de prevalência do negociado sobre o legislado. Entrementes, o art. 611-B, CLT, aponta o que não pode ser objeto de negociação coletiva, numa lista óbvia e, juridicamente, desnecessária. Neste segundo dispositivo, a CLT menciona que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos...”. O legislador pretendeu que a relação fosse *numerus clausus*, taxativa, no que, porém, não obteve êxito, em razão de disposições e princípios superiores à citada lei ordinária.

Sendo assim, importa verificar o novo quadro jurídico no qual se inserem as negociações coletivas de trabalho, dentro da sua possibilidade negocial.

## 2. CONTEXTO NEGOCIAL DE APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), privilegia a negociação coletiva, colocando os instrumentos coletivos de trabalho acima da lei, assim compreendida a legislação proveniente do Estado (leis, decretos, portarias...), excetuando-se as normas constitucionais e, de resto, os tratados e convenções internacionais, que possuem hierarquia normativa superior à legislação ordinária, mesmo sob a pecha de *supralegalidade*. Portanto, considerando o *status* hierárquico da Lei nº 13.467/2017, ela não poderia se sobrepor à Constituição Federal nem às normas dotadas de *supralegalidade* (art. 5º e seus §§, CF).

Estranhamente, a referida Lei reformista **não** expressou nenhum esforço em: (a) estimular as negociações coletivas, o que seria possível mediante criação de condições reais e jurídicas de autocomposição, com mecanismos eficazes e dialogais; (b) garantir igualdade negocial entre os atores, pois enfraqueceu os sindicatos, deixando o equilíbrio negocial comprometido; (c) estabelecer entre as partes proteção efetiva ao negociado, limitando-se a reduzir a

intervenção do Estado nos instrumentos coletivos, enquanto nada inovou na obrigatoriedade dos atores em honrar as cláusulas negociadas; (d) demonstrar preocupação com o princípio da vedação do retrocesso social, pois pretendeu tornar negociáveis garantias de saúde, segurança do trabalho e direitos há muito consagrados (veja-se o art. 611-B, parág. único, CLT); (e) privilegiar os canais autocompositivos, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, na instrumentalização institucional das negociações coletivas. No geral, percebe-se que a intenção do legislador foi a de criar um arremedo de negociação coletiva, na qual será possível a entrega e a renúncia de direitos por entidades fragilizadas, com instrumentos coletivos infensos ao reexame do Judiciário.

Postas as coisas nestes termos, a Reforma Trabalhista expõe não apenas os trabalhadores à sanha de empresas não éticas, mas, também, as próprias empresas que primam pela qualidade de seus produtos e dos serviços que oferecem. Sabe-se que é íntima a relação entre o tratamento dispensado ao trabalhador e a qualidade e celeridade de bens e serviços disponibilizados pelas empresas. Trabalhadores mal remunerados, com jornadas estafantes, sob pressão, inseguros do emprego, assediados, tendem a se dedicar menos às suas atividades, a ser mais distraídos e mais sujeitos a acidentes de trabalho. O compromisso com o empregador se torna frágil.

Em face do humor do mercado, no qual a economia é mutável e os setores econômicos se alternam entre lucratividade e prejuízos, é compreensível que as negociações coletivas sejam periódicas. Em alguns momentos, as empresas suportarão determinadas conquistas trabalhistas, enquanto em outros as dificuldades do mercado exigirão cortes consideráveis. Nessa flexibilidade mercadológica, sucederá que **enquanto uns choram, outros vendem lenços**, na paráfrase que indica haver sempre um setor que tira proveito das situações mais difíceis. Enquanto pessoas morrem nos hospitais e sua partida entristece as famílias, as funerárias próximas se beneficiam desta tétrica ocorrência. Os momentos de crise econômica, por exemplo, requerem medidas mais drásticas e mais amplas no enxugamento de custos, o que é próprio da flexibilização pela via do legislativo, a fim de criar condições para a retomada da economia. Sendo a crise **setorial**, o instrumento apropriado para a sobrevivência e reerguimento do setor será a convenção coletiva. Mas se a dificuldade for inerente apenas a determinada **empresa ou grupo econômico**, as condições de trabalho poderão ser reajustadas pela via do acordo coletivo. Este mesmo tipo de instrumento pode ser replicado em mais de uma empresa, quando elas se encontrem na mesma situação de dificuldade ou de bonança, em nível ainda não setorial, o que seria próprio da convenção coletiva de trabalho, conforme já explicitado.

Quem melhor pode compreender a dimensão e a duração das alterações de humor do mercado são as próprias entidades sindicais, os represen-

tantes do capital e do trabalho. As relações de mercado apresentam vários atores, dos quais ora se destacam: (a) os empresários, *rectius* as empresas; (b) os trabalhadores, a mão-de-obra, e seus sindicatos; (c) os fornecedores, que, a rigor, também são empresários; e (d) os consumidores, destinatários dos bens e serviços dos empresários, salientando-se que os consumidores também podem ser empresários, que repassam a outros consumidores os bens e serviços adquiridos (consumidores finais). A legislação possibilita que as empresas negociem com os trabalhadores, por meio de acordos e convenções coletivas, as condições que regularão suas relações trabalhistas. Mas, também, a legislação abre margem a que determinadas condições possam ser negociadas coletivamente entre as empresas e os consumidores (convenções de consumo), conforme se constata da redação dada pelo art. 107 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), abaixo transcrito:

Art. 107. As entidades civis de consumidores e as associações de fornecedores ou sindicatos de categoria econômica podem regular, por **convenção escrita**, relações de consumo que tenham por objeto estabelecer condições relativas ao preço, à qualidade, à quantidade, à garantia e características de produtos e serviços, bem como à reclamação e composição do conflito de consumo.

§ 1º A convenção tornar-se-á obrigatória a partir do registro do instrumento no cartório de títulos e documentos.

§ 2º A convenção somente obrigará os filiados às entidades signatárias.

§ 3º Não se exime de cumprir a convenção o fornecedor que se desligar da entidade em data posterior ao registro do instrumento.

Com estas duas fontes negociais, a trabalhista e a consumerista, a legislação proporciona que as empresas dialoguem (a) com os trabalhadores e (b) com os consumidores, o que é de grande relevância para a regulação do mercado.

Não se pode esquecer, por fim, que as negociações coletivas cumprem funções **política, econômica e social**, pois a um só tempo regulam pela via dialogal a luta de classes, distribuem riqueza e uniformizam práticas de repercussão econômica, e proporcionam justiça social, repartindo direitos e regulando o mercado de trabalho.

O fim da compulsoriedade da contribuição sindical trouxe novas indagações no movimento sindical. Destaca-se a discutível pretensão das entidades sindicais em **aplicar as cláusulas das convenções e acordos coletivos apenas aos trabalhadores e empresas filiados**. De um lado, tem-se sustentado que, a princípio, isto descaracterizaria a natureza do ato-regra, inerente às CCTs, e geraria grande desigualdade social, além de tentativa explícita de filiar compulsoriamente o trabalhador, ao excluir os não-associados, o que atenta à liberdade sindical; ou que estimularia as empresas a

pressionar trabalhadores para que se desfilie, o que também viola as liberdades sindicais. No caso do Brasil, a negociação restrita aos filiados feriria, ainda, o art. 8º, III, CF, segundo o qual **ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas**. De outro lado, argumenta-se que o não-filiado se **beneficia**, na prática, da luta e dos riscos suportados pelos sindicatos sem nenhuma contrapartida, já que a contribuição sindical não é mais compulsória. Atualmente, algumas entidades levantam a bandeira de que negociarão, apenas, em favor dos trabalhadores **que estejam em dia com as obrigações (rectius, contribuições) sindicais**, o que parece ser uma perspectiva meramente financeira do problema da apatia política dos membros da categoria. Com efeito, tira-se o foco da luta por melhores condições de trabalho e da busca por legitimidade para concentrar-se no aspecto das contribuições sindicais.

A polêmica é interessante e cheia de perplexidades, tanto nas CCTs quanto nos ACTs, levando a vários questionamentos, como a situação em que trabalhadores não filiados a sindicato algum, mesmo havendo entidade representante da categoria, encontrem o ânimo negocial da empresa, mas sem nenhuma disposição do sindicato, enquanto a Constituição obriga a presença do sindicato, que não quer representá-los. E se a empresa se dispuser a negociar diretamente com estes trabalhadores, talvez até em condições melhores do que o acordo ou a convenção coletiva firmada com o sindicato profissional?<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A situação descrita justificaria, certamente, a aplicação do art. 617, CLT, a propósito do qual o TST já decidiu, *verbis*: “Acordo direto entre empregados e a empresa. Recepção do art. 617 da CLT pelo art. 8º, VI, da CF. Recusa de participação do sindicato da categoria profissional na negociação coletiva. Necessidade de prova cabal. O art. 8º, VI, da CF estabelece ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Já o art. 617, caput, da CLT, dispõe que os empregados que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Caso não sejam tomadas as medidas negociais por parte do sindicato representativo da categoria, o § 1º do art. 617 da CLT autoriza a formalização de acordo diretamente entre as partes interessadas. Nesse sentido, reputa-se válido acordo firmado diretamente entre o empregador e empregados, sem a intermediação do sindicato da categoria profissional, desde que demonstradas a livre manifestação de vontade dos empregados em assembleia e a efetiva recusa da entidade sindical em consultar a coletividade interessada. O art. 617 da CLT, portanto, foi recepcionado pela Constituição Federal, mas em caráter excepcional, pois é imprescindível que o sindicato seja instado a participar da negociação coletiva. Somente a demonstração da inequívoca resistência da cúpula sindical em consultar as bases autoriza os próprios interessados, regularmente convocados, a firmarem diretamente o pacto coletivo com a empresa, na forma da lei. No caso concreto, em negociação direta entre o empregador e comissão de empregados acordou-se a fixação de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de doze horas. O TRT, todavia, com fundamento no art. 8º, VI, da CF, considerou inválido o referido acordo, deixando, porém, de apreciar os requisitos previstos no art. 617 da CLT. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento parcial para, diante da recepção do art. 617 da CLT pela Constituição da República de 1988, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem a fim de que aprecie o atendimento ou não dos requisitos exigidos no art. 617 da CLT para a validade do acordo coletivo de trabalho firmado sem assistência sindical, máxime no tocante à comprovação cabal ou não de recusa do sindicato da categoria profissional em participar da negociação coletiva. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. TST-E-ED-

Bem, se o sindicato se dispõe a negociar apenas em proveito dos seus filiados, então os não-filiados estariam livres para negociar por conta própria. Com o tempo, acabaria surgindo outra forma de organização coletiva para representar estes trabalhadores, em substituição aos sindicatos, um caminho que poderia ser aberto à representação de trabalhadores nos locais de fábrica (art. 510-A e segs., CLT) ou a outras estruturas coletivas. É, portanto, uma complicada situação perante a Constituição Federal e o papel histórico dos sindicatos. A restrição negocial a filiados (ou apenas aos contribuintes) pode significar oportunidades para as oposições sindicais. Em face desta complexidade e da finalidade deste texto, o presente articulista prefere não se posicionar por enquanto, deixando para fazê-lo noutra oportunidade, apenas consignando de forma sumária sua tendência em refutar a tese de instrumentos coletivos de trabalho alcançarem apenas os filiados à entidade respectiva.<sup>2</sup>

De todo modo, saiba o leitor que a taxa média de filiação de trabalhadores a seus sindicatos, no Brasil, é de 16%. Portanto, negociar apenas em benefício dos associados significa deixar sem representação 84%, número por si só preocupante, em termos de legitimidade sindical.

### 3. DUMPING SOCIAL E REGULAÇÃO SETORIAL PELA CONVENÇÃO COLETIVA

O *dumping social* é reconhecido no Direito do Trabalho brasileiro como causador de reparação pelo dano que causa à sociedade. O instituto é oriundo, porém, do direito concorrencial, caracterizando-se por práticas que geram concorrência desleal, sobretudo quando determinada empresa ou grupo econômico se utiliza de expedientes reprováveis para inibir o funcionamento de

---

RR-1134676-43.2003.5.04.0900, SBDI-I, rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 19.5.2016”.

Também: TST/SBDI-I, E-ED-RR 1134676-43.2003.5.04.0900.

<sup>2</sup> Segundo estudos da OIT sobre o alcance dos instrumentos coletivos de trabalho a não-filiados, o tema também é discutido em outros países. “Embora debatida na base de princípio, a questão, em geral, é resolvida por meios pragmáticos. Se há uma alta proporção de sindicalização, digamos 80%, o sindicato pode achar que a melhor atitude seria concentrar esforços para obter a sindicalização dos outros 20%. Pode até decidir por lutar por uma das várias formas de ‘closed shop’, de modo que, mais cedo ou mais tarde, não haveria mais trabalhadores não-sindicalizados. Do ponto de vista do empregador, a existência de um alto índice de organização sindical o dissuadiria de tentar substituir os sindicalizados por não-sindicalizados; de qualquer modo, pode-se imaginar os problemas administrativos na aplicação de diferentes salários, condições de trabalho e de termos de emprego dentro da mesma empresa. Uma solução parcial, com aparente grau de sucesso, foi encontrada na Suíça e em outros países: incluir no acordo um dispositivo no sentido de que uma quantia igual à subscrição sindical será deduzida dos não-sindicalizados e posta num fundo em benefício da força de trabalho como um todo” (OIT-Organização Internacional do Trabalho. *Negociações Coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994, p. 87).

Veja-se, também, comentando as experiências do Direito italiano, com suas idas e vindas: MAZZONI, Giuliano. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: RT, 1972, p. 157-221. Pela extensão da CCT a filiados e não filiados: RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Trad.: Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 390.

outra(o), interferindo no mercado.<sup>3</sup> A jurisprudência trabalhista aponta sua definição e a indenização coletiva, escudando-se na *analogia juris* acima apontada e no direito comparado, autorizada pelo art. 8º, CLT. Por todos, colhe-se a seguinte passagem jurisprudencial, em face de sua clareza:

[...] caracteriza-se o *dumping* quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos sociais. Esse importante tema foi objeto de estudo da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no final de 2007, e desaguou no Enunciado nº 4, in verbis: 'DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social', motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, 'd', e 832, § 1º, da CLT.' (TRT-3ª Reg., 1ª T., RO 0000061-03.2013.5.03.0063, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DEJT 29.08.2014).

Considerando a imensa abertura ocasionada pela dita Reforma Trabalhista à negociação coletiva, sob o discurso pouco verídico da geração de emprego e de sua formalização, o legislador estimulou, na verdade, o *dumping* social, porquanto a concorrência entre as empresas, no oferecimento e venda de seus produtos e serviços, terá como elemento definidor o preço da mão-de-

---

<sup>3</sup> Na classificação das modalidades de *dumping*, pode-se citar o por excedente (excesso de produção, com redução dos custos fixos), predatório (eliminação de concorrentes que produzem mercadorias similares), tecnológico (rápida mudança de recursos tecnológicos, propiciando baixo custo na produção), estrutural (excesso de oferta de certo produto, levando a exportação a preços inferiores aos praticados no mercado interno), ecológico (transferência de unidades produtivas da empresa para locais de baixa fiscalização pelo Poder público ou utilização de matéria prima não renovável, mais barata) e cambial (manutenção artificial de taxas de câmbio, com desvalorização da moeda nacional para estimular as exportações e inibir as importações). Veja-se: FERNANDEZ, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014, passim. O mesmo autor assim define o *dumping social*: "pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões locais mínimos, gerando danos sociais" (ibidem, p. 85).

obra. De fato, quanto maior a precarização, o subemprego, os baixos salários, a terceirização irresponsável e a jornada extravagante, maior será a possibilidade de concorrência desleal no mercado, em que as empresas mais comprometidas com os direitos trabalhistas e sua formalização ordinária sentirão dificuldades em concorrer com as demais. **Baixos custos da mão-de-obra geram produtos e serviços mais baratos.** Por exemplo, na indústria da construção civil pesada, em que o maior cliente é o Poder Público, as empresas com mão-de-obra mais barata poderão concorrer nas licitações públicas com preços menores, levando vantagem na concorrência, muito embora a qualidade final possa não ser tão boa, o que o contratante só constatará após iniciadas as obras ou com a sua entrega final. O preço da mão-de-obra é um dos fatores mais relevantes no oferecimento de produtos manufaturados (ou na etapa manual da produção, como montagens de eletrônicos, testes pessoais, conferências finais), tendo influência direta no preço oferecido no mercado. Trabalho infantil, escravo, sob condições subumanas, salário miserável etc., integram o pacote de fatores da baixa mão-de-obra e, conseqüentemente, de produtos a preços inferiores aos regularmente oferecidos no mercado. Essa **chinesização** pode até ser aceita pelo consumidor mais humilde em alguns setores e por algum tempo, mas não será admissível em outros, como é o caso de produtos que envolvem riscos, exijam melhor acabamento ou serviços que requeiram maior refinação. De todo modo, o processo de **chinesização** receberá tentativas de expansão, com promessas de produtos iguais a preços menores. Enfim, a concorrência desleal se encontra estimulada pela Reforma Trabalhista. No jogo entre as empresas, entre a rocha e o mar, o caranguejo será o trabalhador.

Assim contextualizado o novo quadro de relações do trabalho, **a Convenção Coletiva de Trabalho assume papel importante na regulação setorial.** Cada setor econômico possui peculiaridades e características próprias, que exigem tratamento comum e com marcos regulatórios específicos. No geral, o próprio mercado impõe normas que disciplinem regras de funcionamento das empresas, critérios na fixação de preços, qualidade mínima dos produtos, garantias que protejam os consumidores, informações ao público, disciplina concorrencial etc. E cada setor, dentro das suas peculiaridades, reclama disciplinamento específico. A indústria se difere do setor de comércio, que se distingue da atividade de produção agrícola, que se diferencia do transporte, que não é idêntico ao serviço educacional etc. E dentro dos setores, existem subsectores que exigem tratamento ainda mais específico, considerando suas práticas de regência. É para isto que serve a Convenção Coletiva de Trabalho, ao tratar da homogeneização do trabalho humano, regulando salários, jornada, benefícios, responsabilidade empresarial etc. Afinal, na vertente já lançada linhas atrás, em qualquer empreendimento econômico, os custos com a mão-de-obra influenciam no preço dos produtos e serviços disponibilizados pelas empresas

e na margem de seu lucro. Uma convenção coletiva mal feita ou sua inexistência podem, portanto, desequilibrar o setor produtivo e gerar concorrência desleal, tendendo a levar à quebra de empresas.

A regulamentação coletiva de patamares mínimos de condições de trabalho e de salário afetará, indubitavelmente, o direito econômico, repercutindo no direito de concorrência e na lealdade que regula o mercado, mesmo que parcialmente. O consumidor será testado na escolha dos produtos baratos, tendentes a ter qualidade inferior à de produtos (bens e serviços) mais caros. Mão-de-obra ruim tende a ser mais barata e acessível, o que se projetará no resultado apresentado pelas empresas. As empresas que quiserem se destacar no mercado, com um diferencial de qualidade, precisarão de trabalhadores melhor qualificados, com capacidade produtiva maior. Então, a mão-de-obra mais qualificada será disputada em certos segmentos, sendo necessário o estabelecimento de elementos de fidelização do trabalhador para com a empresa, o que passa, inexoravelmente, pelas condições de trabalho e de salário oferecidas pelos empregadores. O trabalhador melhor qualificado e com maior capacidade de produção, sobretudo no pertinente à qualidade com que desempenha sua atividade laboral, escolherá a empresa que lhe ofereça melhores condições de trabalho e de salário. O processo de sua fidelização e de inserção na empresa terá repercussão no mercado.

Incumbe à representação empresarial aprimorar seus canais negociais com os trabalhadores, acertando as cláusulas de interesse geral do setor ou segmento econômico. Mas, também é sabido, as primeiras tratativas da negociação são feitas internamente, entre o sindicato empresarial e os membros de sua própria categoria, na definição de seus objetivos e, conseqüentemente, das cláusulas a ser negociadas com o sindicato profissional. A liberdade e os contornos da concorrência serão definidos nesse momento, de forma dialogal dentro da entidade. Internamente, a categoria profissional definirá os ditames da liberdade do setor, na contratação da mão-de-obra, na aquilatação de seus custos, na parametrização das cláusulas pretendidas, na liberdade contratual. Em seguida, a entidade patronal levará ao sindicato profissional suas propostas. Aí começa, de fato, a negociação coletiva (externa).

Não raramente, **cláusulas sociais**, assim entendidas aquelas que não acarretem desembolso pecuniário imediato pelos empregadores, poderão ter influência sobre o trabalhador tanto ou mais do que as de natureza econômica. De fato, benefícios como liberdade de jornada, garantia de emprego por algum tempo, mecanismos de proteção contra acidentes, meios assecuratórios de segurança e saúde, práticas recreativas e atividades esportivas propiciadas pela empresa, licenças para capacitação, plano de valorização do trabalhador, incentivadoras do primeiro emprego etc., poderão chamar a atenção do profissional mais do que reajustes salariais, sobretudo os de pouca expressão.

#### 4. UTILIZAÇÃO E VANTAGENS DO ACORDO COLETIVO

O acordo coletivo de trabalho visa, precipuamente, estabelecer condições de salário e de trabalho dentro da empresa, considerando as peculiaridades e a condição econômica do empregador. Se a empresa é de grande porte, justifica-se que o acordo coletivo possua cláusulas melhores para o trabalhador do que as fixadas na legislação e na convenção coletiva. Se a empresa é de pequeno porte ou vem passando por situação econômica difícil, é compreensível que os trabalhadores negociem condições mais apropriadas, evitando o fechamento da unidade empresarial ou melhorando o seu patamar trabalhista. Enfim, o acordo coletivo se destina à empresa que se encontra **fora da curva** normal do setor econômico. Seu objetivo é adequar as normas gerais às excecionalidades da empresa.

A Lei 13.467/2017 reza que os acordos coletivos prevalecerão sobre as convenções coletivas (art. 620, CLT). Evidentemente, o legislador considerou a necessidade de se atender, nas negociações com a empresa, as peculiaridades do empregador e sua condição econômica. Por isso, estabeleceu que os acordos prevalecerão sobre as normas mais genéricas e abstratas (convenção e lei). Por outro lado, esta inteligência não desconsidera direitos indisponíveis, casos de nulidade ou mesmo as hipóteses em que a convenção coletiva não possa ser desfigurada por acordos destrutivos. O equilíbrio negocial deve orientar todas as negociações coletivas, de forma que a flexibilização de direitos consagrados em convenções ou na lei deve encontrar alguma justificativa plausível na negociação. Rompido o equilíbrio negocial, o instrumento coletivo poderá ser discutido politicamente na categoria ou judicialmente, quando comprovada a simples renúncia de direitos.

Os acordos coletivos que onerem demasiadamente a empresa poderão comprometer o seu desenvolvimento econômico ou lhe causar a quebra, arrastando consigo os empregos dos trabalhadores. A finalidade do acordo coletivo é, exatamente, a de promover ajustes no âmbito da empresa, com possibilidade, inclusive de eventuais reduções da jornada e do salário (art. 7º, VI, CF). É nesta linha que se observa o tirocínio expresso em voto do Min. Roberto Barroso, mesmo que o julgado comporte algumas escusas pela doutrina trabalhista:

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Conven-

ção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.” (STF, RE 590.415-MG, Min. Roberto Barroso).

Outro aspecto dos acordos coletivos é que, apesar do comando expresso no art. 620, CLT, eles **não podem ser utilizados para beneficiar a empresa signatária em detrimento da paridade do mercado**, o que sucederia se os benefícios negociados com o sindicato profissional fossem de tal forma a propiciar excepcional concorrência desleal. A prova da intenção beneficiadora poderia ser extraída do próprio instrumento coletivo de trabalho, na análise do real equilíbrio negocial e nas vantagens concedidas aos trabalhadores. Se houvesse a ampla possibilidade de se negociar tudo e a qualquer custo com a empresa, por meio dos acordos coletivos, então não faria sentido a convenção coletiva, pois bastaria um grupo de empresas (ou uma de destacado poder econômico) celebrar acordo coletivo altamente proveitoso a si e, deste modo, influenciar no funcionamento do mercado, talvez até quebrando outras empresas. Configuraria *dumping* social, a ensejar medidas como ações coletivas para a reparação do dano coletivo, anulação do acordo e responsabilização dos subscritores, aí incluído o sindicato profissional (art. 611-A, § 5º, CLT).

## 5. ULTRATIVIDADE ANTE AS PECULIARIDADES DAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS COLETIVAMENTE

Percebe-se que a ultratividade encontra maior aceitabilidade no âmbito das convenções coletivas, porque os setores ou segmentos econômicos são mais estáveis do que suas unidades empresariais. Isso justifica normas negociais mais duradouras, especialmente as que repercutem diretamente na regulação do mercado.

A Reforma Trabalhista traz a necessidade de instrumentos coletivos mais elaborados, com redação aperfeiçoada. O novo contexto reclama cláusulas também novas ou que, anteriormente, não possuíam a mesma relevância de agora. Assim, enquanto a cláusula sobre **jornada de 12h por 36h** merece melhor regulação (em face de sua repercussão nos repousos, na PLR, nos feriados e nas horas extras), a cláusula a propósito do **banco de horas** deixou de ter a mesma força negocial coletiva, pois autorizada por lei para que possa ser firmada individualmente (art. 59-A, CLT). Elas constituíam cláusulas de barganha negocial pelos sindicatos profissionais, na mesa de negociação, oportunidade em que eram apresentadas como instrumentos de troca por outros benefícios trabalhistas. Porém, conforme demonstrado, ditas cláusulas saíram do âmbito primário das negociações coletivas para os acordos individuais, o que diminui a força de barganha negocial dos sindicatos de trabalhadores. Claro que ainda se reconhece certa importância da negociação coletiva para suprir

as lacunas que a lei traz nestes pontos, sobretudo como forma de organização setorial.

O revigoramento da **assistência sindical nas rescisões contratuais** (art. 477, CLT), para obtenção da eficácia liberatória (Súmula 330-TST), ao contrário do que possa parecer a um primeiro olhar, torna-se mais importante do que antes da Reforma Trabalhista, pois a medida substitutiva facultada por lei (homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, art. 855-B da CLT) não terá como ser aplicada na prática, ante o congestionamento da máquina judiciária; e, justamente por isso, enfrentará resistência dos juízes e tribunais do trabalho. Entrementes, as rescisões individuais, sem assistência alguma, não terão eficácia liberatória, pois admitirão discussão judicial, nos termos da jurisprudência consagrada ainda antes da Súmula 330-TST. A expressa revogação dos §§ 1º e 3º (assistência na rescisão), com a manutenção do § 2º (eficácia da quitação rescisória), todos do art. 477, CLT, revolve uma discussão jurídica há anos sedimentada no sentido da discutibilidade das ditas quitações passadas pelo empregado diretamente ao empregador. Nas quitações individuais, a condição de hipossuficiência do empregado perante o empregador, que certamente não aceitará a aposição de ressalva no termo de quitação, abre margem a discussões no Judiciário.<sup>4</sup> Logo, esta cláusula é de grande importância para os sindicatos profissionais (por proporcionar contato direto e pessoal com o trabalhador, facilitando a assistência) e para as empresas (que almejam a segurança jurídica nas quitações rescisórias, com a eficácia liberatória). Como o § 7º do art. 477, CLT, foi expressamente revogado pela Lei nº 13.467/2017, será possível ao sindicato obreiro estabelecer taxa pelo serviço prestado, a ser paga pela empresa.

Outra novidade é a **quitação anual das obrigações trabalhistas** perante o sindicato da categoria (art. 507-B, CLT), que é de grande interesse para a segurança e desoneração anual pelas empresas. Embora o exercício desta faculdade não requeira, obrigatoriamente, autorização em negociação coletiva, convém sua regulamentação nos instrumentos coletivos de trabalho, de forma a explicitar, por exemplo: (a) a faculdade do empregado em se submeter a este tipo de procedimento, a quitação anual; (b) a presença obrigatória do obreiro,

---

<sup>4</sup> Mozart Victor Russomano lecionava, ao comentar o art. 477, CLT: “Muito relevante, finalmente, é o problema da *eficácia da quitação em si mesma*. Essa eficácia inexistente, se as formalidades indicadas não foram preenchidas; mas, mesmo satisfeitos todos os requisitos da lei, ainda assim, a eficácia da quitação dada pelo trabalhador pode ser contestada” (*Comentários à CLT*. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 519). No mesmo sentido: SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. São Paulo: LTr, 2007, p. 532, nota 5.

Se a edição da Súmula 330-TST, em substituição ao conteúdo da Súmula 41-TST, foi necessária para esclarecer a referida eficácia liberatória por meio da assistência sindical, apesar dos ditames da lei, é de se extrair que o novo quadro imprimido pela Lei nº 13.467/2017 deixará à jurisprudência a definição da dita eficácia nas rescisões desassistidas. Provavelmente, o tratamento será o mesmo conferido aos trabalhadores que, na redação anterior à Lei nº 13.467/2017, tinham menos de um ano de casa e, por isso, eram dispensados da assistência sindical, salvo se houvesse instrumento coletivo de trabalho.

nessas quitações; (c) discriminação rigorosa das parcelas, dos valores e sua conferência; (d) delimitação prévia de algumas matérias não sujeitas à quitação anual, como os direitos personalíssimos, os direitos indisponíveis e os que possam comprometer a titularidade de terceiros; e (e) explicitação se este serviço pelo sindicato será oneroso ou não. Uma vez que não há proibição na estipulação de taxas, será possível às entidades fixarem valor razoável para cobrir despesas inerentes a esta atividade, podendo ser pagas pelo empregador ao sindicato obreiro.

Típica cláusula setorial, para evitar *dumping* econômico-social, é a fixação de regras sobre o **contrato e a jornada intermitentes** (art. 443 e seu § 3º; e art. 452-A e seus §§), o que pode se dar por meio de convenção coletiva (art. 611-A, inc. VIII).<sup>5</sup> Mais do que em outras situações, a convenção coletiva funcionará com disposição guarda-chuva, sem prejuízo de adequação complementar nos acordos coletivos. Nestes termos, cumpre às entidades sindicais estabelecer os casos de admissão da intermitência; as condições para convocação dos trabalhadores; as consequências da empresa que não convoca o trabalhador, em detrimento da obrigação de lhe conferir trabalho (direito de trabalhar); igualdade de tratamento no poder convocatório; padrão salarial e sua periodicidade; responsabilidade nos infortúnios ocorridos nos intervalos da jornada intermitente, especialmente quando o empregado permanecer nas cercanias da empresa ou se encontrar com a farda ou vestimenta identificadora do empregador ou por ele determinada; prioridade na contratação para o emprego ordinário, de contrato ou jornada contínua; regras que afastem práticas de assédio moral, fenômeno constatado com frequência na jurisprudência dos EUA e já escoimado na legislação europeia.

Gino Giugni informa a existência de duas importantes cláusulas utilizadas no Direito comparado, destacando as experiências alemã e italiana: **(a) cláusula de “dever de influência”**; e **(b) cláusula de paz**. E anota:

Quanto ao dever de influência, compromete a associação, no momento da estipulação do contrato coletivo, a influir sobre os associados para que apliquem a parte normativa do mesmo. Em seu conjunto, tal dever, entretanto, desempenha papel limitado na economia das relações entre as partes sindicais e se esgota, na prática, em um compromisso político; de fato, à violação do dever de influência nunca se seguiram ações judiciais, quanto mais, e raramente, conflitos internos ao sistema de relações sindicais.

Bem maior é a importância do dever de paz sindical, que consiste no compromisso de não recorrer à ação direta e não organização agitações para conseguir a modificação do contrato antes de seu

---

<sup>5</sup> Sobre contrato e jornada intermitentes, veja-se: LIMA, Francisco Gérson Marques de. Trabalho intermitente. In [www.excolasocial.com.br/artigos](http://www.excolasocial.com.br/artigos), acessado em 01.10.2017.

término ou antes que suceda acontecimento resolutivo do mesmo.<sup>6</sup>

Cabe uma observação complementar ao trecho transcrito. No Brasil, onde a litigiosidade é evidente, as cláusulas constantes de instrumentos coletivos de trabalho devem prever sanções, multas e indenizações, abrindo caminho para o ajuizamento de ações de cumprimento (art. 872, parág. Único, CLT). Na realidade de países como a Alemanha, em que o negociado é cumprido voluntária e rigorosamente, é desnecessário o ajuizamento de ações judiciais. Aqui, nas terras de Santa Cruz, porém, sempre se deve contar com a possibilidade de se demandar no Judiciário as obrigações negociadas.

Considerando a cultura da autocomposição, que a Lei nº 13.467/2017 deixa antever, a **previsão de mecanismos de solução extrajudicial de conflitos** nos Acordos e Convenções coletivas se torna aconselhável, sobretudo os canais de conciliação, mediação e arbitragem, instrumentos indiscutivelmente cabíveis no plano do Direito Coletivo. Se uma empresa se recusa a cumprir determinada cláusula da CCT, é de interesse negocial, ético e jurídico, do sindicato patronal envidar esforços para, junto com a entidade profissional, influenciar no cumprimento do acordado. A boa-fé negocial (art. 113, Cód. Civil) sugere que o subscritor da CCT zele pelo seu adimplemento, independentemente das providências que o sindicato profissional e os trabalhadores interessados possam adotar.<sup>7</sup>

Note-se que estas cláusulas, dentre outras ora não referidas, importam a empregados e empregadores, não se satisfazendo com mera duração anual, como é a regra de vigência dos instrumentos coletivos de trabalho. Embora não se pode dar a tais instrumentos o mesmo tratamento conferido aos contratos individuais, é de se registrar que até estes admitem prorrogação tácita.

Nada impede, por outro lado, na atual legislação, que **as partes convençionem, nos instrumentos coletivos de trabalho, sua ultratividade**, projetando as cláusulas para além da vigência, em nome da paz social e do entendimento recíproco. Nestes termos, a ultratividade, consignada em cláusula específica, pode ser parcial, ou seja, apenas de algumas cláusulas, como as sociais (ex.: a cláusula de paz), ou a previsão de compromissos, como a obrigatoriedade de prévia instauração de mesa de negociação nos conflitos coletivos e

---

<sup>6</sup> GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1991, p. 128.

<sup>7</sup> Entre os documentos da OIT, aponta-se o originado da Oficina Internacional do Trabalho (Genebra, 2000), intitulado "La Negociación Colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control", elaborado pelos peritos Bernard Gernigon, Alberto Otero e Horacio Guido, do qual se extrai o seguinte item: "H. El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe".

previsão de um número mínimo de rodadas para deflagração de greve ou adoção de outras medidas por patrões ou empregados.

Há entendimento de que as **cláusulas obrigacionais** (estabelecem obrigações entre as entidades pactuantes) perdem a eficácia juntamente com o fim da vigência do instrumento coletivo de trabalho. Quanto às **cláusulas normativas** (regulam as condições de trabalho e de salário dos trabalhadores), porém, a doutrina diverge bastante. Sem entrar no mérito da fértil discussão, a legislação brasileira não as distinguiu quanto à ultratividade, a qual restou vedada (art. 614, § 3º, CLT). No entanto, note-se bem, a vedação é apenas no que diz respeito ao caráter automático da ultratividade, não inviabilizando que seja implementada pela via negocial, o que se exige a forma expressa.

Documento de considerável importância emanado da OIT-Organização Internacional do Trabalho, objetivando orientar a prática de negociadores com base nos princípios de suas Convenções internacionais, sobretudo as de nº 98 e 154, e Recomendação nº 163, expõe o seguinte, a propósito da ultratividade:

É possível que inexperientes negociadores sindicais assinam um acordo coletivo com a empresa, sem atentar para a necessidade de especificar a sua duração. Naturalmente, em certas ocasiões, não é uma questão de omissão. É uma prática aceita que, na ausência de vigência especificada, um contrato continue em vigor até que ocorra um pedido de nova negociação. Ambos os procedimentos são justificáveis: contrato por prazo determinado ou contrato que vigore até 'notificação ulterior'. Na última hipótese, porém, a condição deve ser explicitamente registrada e não apenas suposta. A tendência atual é de que acordos coletivos sobre salários vigorem por tempo determinado, enquanto outros acordos concernentes a condições de trabalho, salários indiretos e outros assuntos podem ser por tempo indeterminado. Se os acordos forem de curta duração, as partes podem ter de voltar, muitas vezes, à mesa de negociação, e as relações gerência-trabalho podem tornar-se, em consequência, desnecessariamente instáveis. Em muitos casos em que os acordos são por um prazo determinado, esse prazo normalmente é de um ou dois anos (em alguns países, três), dependendo muito da estabilidade da situação econômica. Quando o ritmo da inflação é acelerado, todo acordo sobre salários precisará ser revisto pelo menos uma vez por ano, se não mais frequentemente. Em vista disso, empregadores e sindicatos acordam sobre alguma forma de indexação, à qual fizemos referência no capítulo anterior.

Problemas têm surgido nos casos em que não se fez a previsão de indexação, quando o índice de inflação sobe repentinamente, como ocorreu em alguns países nos anos seguintes a 1973, quando o preço do petróleo começou a se elevar de um dia para

outro, e os salários acordados não eram mais aceitáveis para os trabalhadores.

Depreende-se claramente do que foi dito até agora que não há regras fixas nem conselhos-padrão para todos os casos. Há, porém, uma lição de universal aplicação: – quaisquer que sejam os mecanismos do processo, a relação entre empregadores e sindicatos deve ser de tal natureza que as mudanças induzidas por um súbito aumento da taxa da inflação não devem gerar uma crise. Deve ser sempre possível ao sindicato abordar a administração da empresa, expor os sentimentos de trabalhadores e discutir mudanças no acordo em vigor. Do mesmo modo, a administração deve poder levar ao conhecimento do sindicato alguma grave dificuldade que a empresa esteja enfrentando, de modo que a situação possa ser examinada no contexto da negociação coletiva. Isso tem a máxima probabilidade de acontecer em períodos de recessão.<sup>8</sup>

Ao lume destas considerações, tem-se que a vedação legal à ultratividade não impede que os próprios convenientes, nos acordos ou convenções coletivas de trabalho, estabeleçam a projeção das cláusulas além do prazo de vigência. Isto não ofende o disposto na legislação, porque atende à vontade coletiva das partes, encontrando-se de acordo com o espírito da lei.

O acordo coletivo, no atual sistema jurídico brasileiro, por prevalecer sobre a convenção coletiva, pode, em princípio, conter disposição contrária à ultratividade, sendo o caso, então, de ser expresso, por consignar exceção a instrumento coletivo celebrado por instâncias coletivas dotadas de maior generalidade. Contudo, se a ruptura à ultratividade causar desequilíbrio negocial, a cláusula poderá ser passível de anulação.

Não há sentido em que acordo individual, sob o argumento de prevalecer sobre os instrumentos coletivos de trabalho (art. 444, parág. Único, CLT), trate da matéria. De fato, a ultratividade não é tema de contratos individuais, mas, sim, de normas jurídicas, como são as cláusulas coletivas. Deveras, as cláusulas individuais possuem natureza distinta, finalidade própria e forma peculiar, sendo regra os contratos por tempo indeterminado. Por isso, a previsão de vedação à ultratividade em acordos individuais não tem validade alguma. Insta pontuar, outrossim, que os acordos individuais prevalecentes sobre as normas coletivas requerem as seguintes condições dos trabalhadores: (a) diploma de nível superior (universitário); e (b) percepção de salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

---

<sup>8</sup> OIT-Organização Internacional do Trabalho. *Negociações Coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994, p. 81-82.

No referente ao direito intertemporal, as cláusulas coletivas vigorantes ao tempo em que entrará em vigência a Lei nº 13.467/2017 (11.11.2017), que contenham a ultratividade negocial, continuarão válidas, até que novo instrumento coletivo de trabalho a postergue, pois assim ocorre com a estabilidade contratual e o ato jurídico perfeito.

## 6. CONCLUSÕES

É difícil apresentar conclusões em tema ainda novo, sobre o qual a doutrina e a jurisprudência irão apreciar. Contudo, este artigo dá por alcançado seu propósito se o leitor o compreender nos seguintes termos:

As convenções coletivas são responsáveis por proporcionarem regulação setorial, sendo importantes elementos no combate ao *dumping social*;

As cláusulas coletivas que estabeleçam a ultratividade, acordadas e registradas antes do início de vigência da Lei da Reforma Trabalhista, continuam válidas, projetando-se até que as partes a revoguem expressamente;

Apesar do contido no art. 614, § 3º, CLT, a ultratividade pode ser negociada pelos sindicatos e empresas, integrando cláusula própria e expressa dos acordos e convenções coletivas de trabalho;

A Reforma Trabalhista enseja a construção e estipulação de várias novas cláusulas, como a de quitação anual, e valoriza outras, como a de assistência sindical nas rescisões contratuais, tudo sem nenhum impedimento de que as empresas se obriguem a pagar alguma taxa pelo serviço prestado pela entidade sindical;

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 tornou sem efeito a Súmula 277-TST, ao vedar a ultratividade dos instrumentos coletivos de trabalho;

Estas são, portanto, as primeiras considerações deste articulista sobre o tema, que ainda podem receber várias contribuições e passar por um processo de amadurecimento intelectual.

## REFERÊNCIAS

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Tradução e notas: ITIOKA, Eiko Lúcia. São Paulo: LTr, 1991.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Trabalho intermitente. In [www.excolasocial.com.br/artigos](http://www.excolasocial.com.br/artigos), acessado em 01.10.2017.

MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de Trabalho**. Tradução de Antonio Lamarca. São Paulo: RT, 1972.

OIT-Organização Internacional do Trabalho. **Negociações Coletivas**. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Trad.: Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SAAD, Eduardo Gabriel & alii. **CLT Comentada**. São Paulo: LTr, 2007.

\* **Recebido em: 28 nov. 2017.**