

# PROJETO **ZAC** DE CAPACITAÇÃO

1

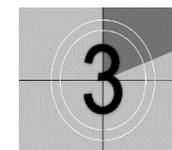
## CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)

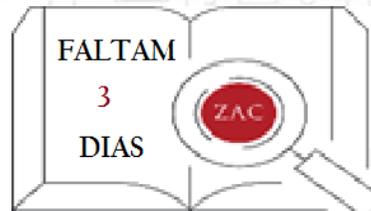


**TEMA: ULTRATIVIDADE  
DAS NORMAS COLETIVAS**

**FALTAM**



**DIAS**



A **Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC** em continuidade à Capacitação com Contagem Regressiva para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017), disponibiliza no dia de hoje material sistematizado sobre o tema “**Ultratividade das normas coletivas**”.

Como já mencionado, o tema será abordado nos seguintes aspectos:

- O QUE ALTEROU;
- QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



## ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

3

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VIGÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS. REFORMA TRABALHISTA. VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. ART. 614, §3º DA CLT. POSSIBILIDADE DE PREVISÃO DA ULTRATIVIDADE EM CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO. ART. 7º, XXVI E ART. 8º, VI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 611-A E ART. 611-B DA CLT.





## O QUE ALTEROU?

Como se sabe, a Constituição Federal conferiu aos sindicatos a prerrogativa de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria (art. 8º, inciso III), reconhecendo a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI).

4

A negociação coletiva é uma das funções mais marcantes e relevantes de uma entidade sindical, se constituindo na forma de resolução de conflitos coletivos por excelência.

São duas as formas de negociação: a) convenção coletiva de trabalho; e b) acordo coletivo de trabalho.

Os conceitos das duas espécies estão inseridos no artigo 611 da CLT, caput e parágrafo 1º, que abaixo transcrevemos:

Art. 611. **Convenções coletivas de trabalho** é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar **Acordos Coletivos** com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

O contrato individual do trabalho é formado de acordo com os ditames legais e também com as cláusulas constantes dos instrumentos coletivos. Entretanto, o contrato individual, em regra, possui prazo determinado, enquanto que as normas coletivas não pode ser superior a 2 (dois) anos, nos termos do art. 614 da CLT.

Assim, conclui-se inicialmente que a norma coletiva não pode vigorar por mais de 2 (dois) anos, de modo que as obrigações previstas necessitam de nova negociação após expirada a sua validade.

Entretanto, sempre houve intenso debate a respeito da integração dos direitos previstos em instrumentos normativos coletivos nos contratos individuais de trabalho.

Versando sobre o tema, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, em sua redação original, aprovada pela Resolução 10/1988 e mantida pela Resolução 121/2003, assim previa:

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

A referida Súmula teve a sua redação alterada pela Resolução 161/2009 do TST, passando a dispor o seguinte:

Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Prosseguindo no histórico da Súmula 277, por meio da Resolução 185/2012, o Tribunal Superior do Trabalho alterou a sua redação para consolidar entendimento de que as disposições negociadas por normas coletivas não poderiam ser suprimidas, com exceção das negociações posteriores, integrando-se as normas negociadas ao contrato de trabalho dos empregados alcançados pela negociação coletiva, *verbis*:

**Súmula 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012**

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

Dessa forma, verifica-se que o instituto da ultratividade das normas coletivas foi fruto de decisões judiciais, sofrendo alterações ao longo do tempo de acordo com as interpretações jurisprudenciais

Ocorre que o legislador inovou ao trazer dispositivo, por meio da Lei n. 13.467/2017, que veda a ultratividade das normas coletivas:

 <b>CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)</b>	<b>CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)</b>
 <p>Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p> <p>§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.</p> <p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas</p>	 <p>Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p> <p>§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.</p> <p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas</p>

sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos.

sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

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

O Dep. Rogério Marinho, relator do PL n. 6787 na Câmara dos Deputados – que originou a Lei n. 13.467/2017 – afirmou em seu parecer que:

O § 3º do art. 614 da CLT, em sua redação vigente, determina que os instrumentos de negociação coletiva não poderão ter prazo de vigência superior a dois anos. No entanto o TST decidiu por súmula que as cláusulas negociadas entre as partes se incorporam ao contrato individual de trabalho mesmo após o fim do prazo estipulado no acordo coletivo ou na convenção coletiva, vigorando até que novo instrumento seja celebrado. É o que se chama princípio da ultratividade da norma.

**O STF, provocado, decidiu pela suspensão liminar de todos os processos, bem como dos efeitos, de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas coletivas de trabalho.**

O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto expresso de lei, **não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo.**

Assim, a nova redação propõe a manutenção do prazo de validade máximo de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade.

A decisão liminar que o referido Deputado cita em seu parecer diz respeito à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, na qual o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão dos processos que discutem a possibilidade de incorporação ao contrato individual de trabalho, de cláusulas normativas pactuadas em acordos coletivos, nos termos da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ademais, em 01/09/2017 o também Ministro Gilmar Mendes concedeu liminar suspendendo processo em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) que manteve a validade de acordo coletivo com vigência

expirada. O ministro verificou que a decisão questionada se encontra em desconformidade com a liminar deferida na ADPF 323:

“Não obstante essa decisão, verifico, neste caso, que o TRT-PR aplicou, ainda que não expressamente, o entendimento da Súmula 277 do TST”, assinalou. “Desse modo, numa análise preliminar, observo que o juízo reclamado, ao manter a validade de acordo coletivo com vigência expirada, assentando sua ultratividade, afrontou a decisão desta Corte na ADPF 323, a despeito da expressa determinação de suspensão dos seus efeitos”.

A decisão do ministro foi preferida em caráter liminar na Reclamação 27972 ajuizada pela Companhia Municipal de Transporte Coletivo de Araucária (CMTC/Araucária). De acordo a ação, após tentativas infrutíferas de negociação sobre o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2017/2018, foi instaurado dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica entre o Sindicato dos Trabalhadores em Urbanização do Estado do Paraná (Sindiurbano) e a CMTC para discutir os pontos controvertidos remanescentes. Nessa oportunidade, o Sindiurbano obteve, junto ao TRT-PR, tutela de urgência, a fim de manter cláusulas do ACT 2015/2017, expirado em 30 de junho de 2017.

Por outro lado, ressalte-se o disposto no art. 611-A da Lei n. 13.467/2017, o qual estabelece que diversos assuntos previstos em instrumentos coletivos prevalecerão sobre a lei, desde que não estejam vedados pelo art. 611-B. Verifica-se que a ultratividade não se encontra no rol deste último artigo, portanto, não há vedação para a sua previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.



## **CONSEQUÊNCIAS**

De acordo com o entendimento do TST, por meio da Súmula 277 em sua última redação, mesmo que a norma coletiva estivesse expirada, prevalecia a obrigação das partes de observarem as disposições econômicas e sociais que não tinham determinação de prazo específico para duração, até posterior norma que estabeleça novas condições.

Com o advento da Lei n. 13.467/2017 que veda a ultratividade, uma vez expirado o prazo da norma coletiva, as suas disposições não serão mais aplicadas ao contrato de trabalho, mesmo que outra não tenha sido celebrada.

Ressalte-se que o Dep. Rogério Marinho afirma em seu parecer citado acima que a ultratividade das normas coletivas não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, o que não parecer ser verdade quando analisada no atual contexto trabalhista brasileiro, onde temos a necessidade de comum acordo para ajuizamento de dissídios coletivos e ausência de previsão das práticas antissindicalistas.

Assim, no ordenamento jurídico brasileiro atual a ultratividade passa a ser vista como instrumento para resguardar direitos advindos da negociação coletiva e não como inibidora desta.



Eixo Coletivo

## Ultratividade das Normas Coletivas de Trabalho

Veda expressamente a ultratatividade das normas coletivas

- ➔ Esgotada sua vigência, as condições estabelecidas, não mais poderão ser aplicadas, até que novo instrumento coletivo seja celebrado.



12



### O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

Considerando que o art. 614, §3º, da CLT é incompatível com a Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI e art. 114, §2º) e com as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Considerando que o art. 611-A dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, trazendo um rol exemplificativo das matérias que prevalecerão sobre a lei quando negociadas.

Considerando que a ultratividade das normas não consta como objeto ilícito do instrumento coletivo, de acordo com o art. 611-B.

As entidades sindicais poderão incluir cláusula nas suas convenções e nos seus acordos coletivos prevendo a ultratividade da norma, tendo em vista as disposições do art. 7º, XXVI e art. 8º, VI, ambos da Constituição Federal, bem como o princípio da não-regressividade.

Nesse sentido é o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizado pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:



## ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

I - A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE, CONSTANTE DO ARTIGO 614, § 3º, DA CLT, NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM AS CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT, COM O ARTIGO 2º, § 1º DO PIDESC (ONU) E COM O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. II - SE ADMITIDA A CONSTITUCIONALIDADE E A CONVENCIONALIDADE DO ART. 614, § 3º DA CLT, A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, ENQUANTO MATÉRIA DE CONTEÚDO A PREVER EM INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO, É OBJETO LÍCITO, TENDO EM VISTA AS DISPOSIÇÕES DO ART. 7º, XXVI, 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, BEM COMO DO PRINCÍPIO DA NÃO-REGRESSIVIDADE, INSCULPIDO NO CAPUT DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

14

Ademais, aquelas entidades que possuem instrumento coletivo vigente deverão verificar se consta expressamente deste a ultratividade. Se houver essa previsão, a ultratividade deverá ser observada e se não houver a entidade poderá analisar a possibilidade de elaboração de aditivo à norma coletiva, prevendo esse instituto dentre outros temas.

Diante do exposto, a Zilmara Alencar Consultoria Jurídica – ZAC se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas e auxiliar no que for possível.

Brasília/DF, 08 de novembro de 2017.

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica