

ALTERAÇÃO E CONSEQUENCIAS

O C. Tribunal Superior do Trabalho no final de setembro de 2012 publicou as alterações das disposições contidas na Sumula nº 277, assinalando:

“Súmula nº 277 do TST”

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

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

A redação anterior preceituava:

“Súmula nº 277 do TST

SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. ”

Verifica-se, pois, uma mudança substancial com a introdução do “Princípio da Ultratividade”, determinando que as cláusulas contidas nas Normas Coletivas, seja Acordo Coletivo, seja Convenção Coletiva, que anteriormente vigoravam exclusivamente no prazo assinado na avença, não integrando de forma definitiva os contratos individuais de trabalho passaram a integrar os contratos individuais de trabalho, podendo ser modificadas ou suprimidas somente através de negociação coletiva.

DO PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE NAS NORMAS COLETIVAS

Constituem parcelas obrigacionais das normas coletivas as disposições criadoras de direitos e deveres laborais entre as partes, constituído das cláusulas que tratam de matérias que envolvem os sindicatos pactuantes, que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho.

As cláusulas, uma vez incrustadas ao contrato individual de trabalho, somente podem ser suprimidas, minoradas ou alteradas, por nova disposição entre as partes, não tendo o poder normativo da Justiça do Trabalho a faculdade de alterar o que já tenha sido atraído para o núcleo do patrimônio jurídico do empregado, como resultado da negociação coletiva.

Ressalte-se que no direito do trabalho cuida-se da Proteção ao Hipossuficiente Econômico, verdadeira essência da estrutura do Direito material, encontra-se a mesma, presente em diversos dispositivos legais existentes no diploma consolidado.

Destacamos as disposições contidas no artigo 468 da CLT, que assinala:

"Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

O referido artigo consubstancia um dos fundamentos de apoio da corrente favorável à ultratividade das normas coletivas de trabalho.

Por outro lado, a Emenda Constitucional nº45, alterou o artigo 114, § 2º da CF/88, ratificando a ultratividade.

Ambos os dispositivos objetivam resguardar os direitos do trabalhador, garantindo seu patrimônio jurídico, mantendo as conquistas obtidas, tácita ou expressamente.

Desta forma, a ultratividade garante a manutenção das cláusulas benéficas ao trabalhador, uma vez que a "*proteção ao trabalho*" mantém os direitos obtidos, seja individual, seja coletivamente.

DOS EFEITOS DA CITADA ALTERAÇÃO

Em razão da alteração, enquanto não for firmada uma nova Norma Coletiva; seja Acordo Coletivo (entre um ou mais Sindicato de trabalhadores e uma determinada empresa), seja Convenção Coletiva (entre um ou mais Sindicatos de trabalhadores e um ou mais Sindicatos patronais); as cláusulas permanecem vigorando nos contratos individuais de trabalho.

Tal assinalação trouxe o "entendimento" para alguns dirigentes sindicais; sejam da classe obreira, sejam da categoria econômica; de que a renovação do Acordo Coletivo e/ou da Convenção Coletiva é automática, não necessitando mais de negociação para sua manutenção.

O "entendimento" não prevalece, uma vez que, no estabelecimento de qualquer contrato, inclusive de trabalho, devem ser observadas todas as disposições do ordenamento jurídico que lhe são inerentes, desde a Constituição Federal.

Preceitua o inciso XXVI, do artigo 7º, da Carta Magna, "*o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*"; enquanto os incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição Federal estabelecem que: "*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*"(inciso III) e que: "*é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*" (inciso VI).

Por outro lado, continuam em vigor as preceituações emanadas do Título VI da C.L.T. que, através dos artigos 611 a 625 estabelece sobre "*As Convenções Coletivas de Trabalho*".

Ressalte-se que a negociação coletiva deve, obrigatoriamente, ser debatida e concretizada ou não através do respectivo sindicato profissional, federação e/ou confederação, com uma determinada empresa e/ou com um ou mais sindicatos patronais, estabelecendo os referidos artigos, inclusive, a necessidade de realização de assembleia e os requisitos para registro do acordo junto à Superintendência local do MM. Ministério do Trabalho do Trabalho e Emprego.

Estabelecem os referidos artigos 611 a 625:

"Art. 611- Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam

condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais 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.

§ 2º - As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 612- Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

Parágrafo único - O quórum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII- direitos e deveres dos empregados e empresas;

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

Parágrafo único - As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, 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 nos demais casos.

§ 1º- As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste Art.

§ 2º- Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste Art.

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

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

§ 1º- O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614.

§ 2º- As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º - No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou se malograr a negociação entabulada é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas 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 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º - Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assume a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º- Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembleia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Art. 618- As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

Art. 619- Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620- As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 621- As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Art. 622- Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.

Parágrafo único- A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para a empresa.

Art. 623 - Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente a política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único- Na hipótese deste Art., a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho ou pela Justiça do Trabalho, em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624 - A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 625 - As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. ”

Verifica-se, pois, que enquanto o artigo define Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho e quais os representantes sindicais e em que situações podem firmar as mesmas; o artigo 612 fixa a obrigatoriedade de realização de realização de assembleia e o quórum da mesma.

Por outro lado, o artigo 613 contém as cláusulas obrigatórias a serem inseridas, tanto no Acordo Coletivo quanto na Convenção Coletiva de Trabalho; fixando o artigo 614 o prazo de 08 (oito) dias para o depósito junto à SRT. Superintendência Regional do Trabalho do MM. Ministério do Trabalho e Emprego.

Os parágrafos do referido artigo fixam que a vigência da Norma Coletiva se inicia 03 (três) dias após o protocolo; assim como a obrigatoriedade da afixação da mesma nas sedes dos sindicatos e nas empresas; bem como o prazo máximo de 02 (dois) anos de duração.

O artigo 615 dispõe que o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deverá ser subordinado, obrigatoriamente à assembleia, com igual obrigatoriedade de depósito conforme assinala o artigo 614 já referido.

O artigo 616 disciplina sobre a recusa à negociação coletiva, facultando a instauração de Dissídio Coletivo de a mesma persistir, estabelecendo o prazo a partir de

60 (sessenta) dias anteriores ao término da data-base para a instauração do dissídio, esclarecendo, ainda, que nenhum processo de dissídio coletivo será admitido antes de se esgotarem as medidas administrativas.

O artigo 617 fixa o prazo de 08 (oito) dias ao Sindicato para assumir as negociações solicitadas por empregados de uma ou mais empresas: assim como ao Sindicato da categoria econômica quando solicitada por uma ou mais empresas.

O § 1º do mesmo artigo assevera que se não for cumprido o referido prazo, poderá ser dado conhecimento à Federação e, na falta dessa, à Confederação para que assumam os entendimentos no mesmo prazo; sendo facultado aos interessados prosseguir com as negociações caso nenhuma entidade se manifeste. Caso alguma entidade assuma deverá, obrigatoriamente, realizar assembleia.

O artigo 618 permite a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho às empresas e instituições que não estiverem incluídas no quadro anexo ao artigo 577 da C.L.T.

Estabelece o artigo 619 que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho pode contrariar e prevalecer em relação a disposições de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, sendo nula de pleno direito; disciplinando o artigo 619 que as disposições de Convenção Coletiva de Trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem em relação ao Acordo Coletivo de Trabalho.

O artigo 621 assinala que as Convenções e os Acordos poderão incluir, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros.

O artigo 622 impede que empregados e empresas celebrem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo, sob pena de multa, sendo que a imposta ao empregado não pode ser maior do que a metade daquela que for estipulada para a empresa.

O artigo 623 reconhece que será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que contrarie a política econômico-financeira do Governo ou a política salarial, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços; enquanto o artigo 624 disciplina que a vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Finalizando este, o artigo 625 preceitua que as controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos dos artigos 611 a 624, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o Capítulo IV, do Título X, da C.L.T., através dos artigos 856 a 875, preceituam sobre os Dissídios Coletivos, recordando que o artigo 872 faculta o ajuizamento da Ação de Cumprimento.

Verifica-se, pois, que uma determinada Norma Coletiva, seja Acordo Coletivo, seja Convenção Coletiva, seja Dissídio Coletivo, tem seu prazo máximo de vigência de dois anos em relação às cláusulas sociais e de um ano em relação às cláusulas de ordem econômica.

Em nenhum momento a mencionada sumula nº 277 estabelece a renovação automática da Norma Coletiva, mas sim que: *“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”*

Constata-se que as cláusulas de um determinado Acordo Coletivo ou de uma determinada Convenção Coletiva integram o contrato individual do trabalho, podendo serem modificadas ou suprimidas por ocasião da renovação da Norma Coletiva que, obrigatoriamente deve ser feita anualmente em relação às cláusulas econômicas e que poderá ser firmada de dois em dois anos com relação às cláusulas sociais.

Ressalve-se, ainda que trouxe a alteração o equilíbrio nas negociações, uma vez que não pode mais o setor patronal deixar de negociar ou protelar as negociações em razão da necessidade que havia, de renovação da Norma Coletiva, sob pena dos trabalhadores perderem os benefícios que haviam conquistado.

Desta forma, salvo melhor juízo, não há em qualquer dispositivo, seja legal, seja jurisprudencial, a assinalação de que os Acordos Coletivos ou as Convenções Coletivas de Trabalho serão renovados automaticamente sem necessidade de negociação, pois está é essencialmente necessária para a melhoria das condições salariais, de trabalho e para a própria evolução da relação capital-trabalho.