



Negociação coletiva. Temporalidade da norma coletiva. Perspectivas para solução do vácuo decorrente da ausência da norma coletiva. A vantagem individual adquirida como exceção à temporalidade da norma coletiva¹

Renato Rua de Almeida² ()**

A matéria da vigência dos instrumentos da negociação coletiva - convenção e acordo coletivo de trabalho -, segundo a doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho (cf. Tratado de Direito do Trabalho, Parte III Situações Laborais Específicas, Edições Almedina S/A., 1ª edição, 2012), procura conciliar dois valores que se opõem entre si, a saber : a importância desses instrumentos da negociação coletiva, que têm dificuldade em aceitar situações de vazio ou vácuo normativo, e a dinâmica específica dessa contratação coletiva, de índole eminentemente transacional, e por isso mesmo, transitória, e, por consequência, de vigência necessariamente temporária das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Para tanto, valendo-se comparativamente do direito português, antes da vigência das codificações de 2003 e 2009, seguia-se a concepção tradicional em matéria de contratação coletiva, qual seja a ideia de continuidade dos instrumentos da negociação coletiva, sem vazio ou vácuo normativo, que só deixariam de produzir efeitos quando surgisse nova convenção ou acordo coletivo de trabalho. Tratava-se, pois, praticamente de uma ultratividade sem limites.

A partir das codificações de 2003 e 2009, entendeu-se necessária a renovação periódica dos regimes convencionais, com vigência limitada, ainda que à custa de alguma eventual descontinuidade na hipótese de nova convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, os instrumentos de negociação coletiva vigorariam pelo prazo convencionado, e, na sua falta, pelo prazo de um ano e renovados sucessivamente por igual período, com um sistema supletivo de ultratividade, mas com a fixação da regra da caducidade dos instrumentos coletivos, caso não houvesse sua renovação.

Para forçar a revisão dos instrumentos coletivos, foram instituídas a denúncia imediata desses instrumentos coletivos e a nulidade das cláusulas contrárias ao Código de Trabalho.

¹ Tema da palestra proferida para a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (EJUD2) em 13/6/2018

² Advogado trabalhista em São Paulo, professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP e doutor em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Paris (I) Panthéon-Sorbonne), membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e do IBDSJ



Desta forma, o regime legal português situa-se na interseção dos dois valores acima apontados, isto é, existem várias medidas tendentes à promoção da renovação dos instrumentos coletivos existentes e a instituição da regularidade de sua revisão.

Contudo, é preciso dizer que esse regime de vigência e revisão periódica dos instrumentos coletivos da negociação coletiva de trabalho funciona a contento no direito português – como de resto pode-se dizer no conjunto dos países membros da União Europeia em razão do sistema de harmonização legislativa - porque é precedido de uma efetiva liberdade sindical, sem os entraves da unicidade sindical e da esdrúxula representação por categoria, que dificultam a negociação coletiva, bem como precedido de um sistema flexível de solução extrajudicial e voluntária dos conflitos coletivos de trabalho, pelos meios da conciliação, mediação e arbitragem.

Já no direito brasileiro, além da manutenção constitucional dos resquícios do semicorporativismo sindical consistentes na unicidade sindical e na representação por categoria, que dificultam a negociação coletiva direta entre os sindicatos profissionais e empresas, e também a não utilização de soluções extrajudiciais e voluntárias dos conflitos coletivos de natureza econômica, como a arbitragem privada após a frustração da negociação direta, embora prevista pelo artigo 114, § 1º, do texto constitucional com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004, existia o papel exercido pela Justiça do Trabalho, que, valendo-se de um ativismo judicial contrário ao texto constitucional, que prevê em seu artigo 2º, o princípio da separação dos poderes, praticamente legislou ao editar a súmula 277 do TST, no sentido de que as cláusulas normativas previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho integrassem os contratos individuais de trabalho mesmo depois de expirada sua validade, e somente poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva, concedendo, destarte, um prazo ilimitado a essas cláusulas normativas, ofendendo, destarte, o disposto no artigo 414, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que previa prazo máximo de dois anos para a vigência dos instrumentos coletivos da negociação coletiva.

Essa decisão pretoriana da Justiça do Trabalho praticamente frustrou as negociações coletivas futuras, na medida em que novas cláusulas normativas seriam validadas como leis entre as partes, diante da dificuldade de serem revistas, em razão das características semicorporativistas do sindicalismo brasileiro, e também em razão do receio da Justiça do Trabalho manter o extinto e famigerado poder normativo, em vez de decidir o conflito, como prescrito pelo artigo 114, § 2º, do texto constitucional, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004.

Desta forma, os processos de revisão, denúncia ou revogação total ou parcial dos instrumentos coletivos da negociação coletiva previstos pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho restavam letras mortas no direito coletivo do trabalho brasileiro.



Por todas essas razões, a validade da súmula 277 do TST foi suspensa com a liminar concedida na ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Constitucional) 323 do STF.

A chamada Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, restabeleceu o valor da temporalidade dos instrumentos coletivos da negociação coletiva, ao prescrever em seu artigo 614, § 3º, que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Com a vedação expressa da ultratividade, isto é, a vedação da incorporação das normas coletivas nos contratos de trabalho, além da duração fixada no instrumento coletivo, é de se interpretar que a vantagem individual adquirida consagrada pela Orientação Jurisprudencial n. 41 da Seção de Dissídio Individual do TST também foi revogada, por tratar-se de espécie de ultratividade? Ou então permanece sua validade nos estritos termos em que foi concebida (cf. Renato Rua de Almeida, Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho, “*in*” Revista LTr. Legislação do Trabalho, dezembro de 1996, págs., 1602-1605) como expressão já consagrada no direito brasileiro de justiça comutativa nas relações de trabalho?

Acredita-se que a negociação coletiva será doravante incentivada com a vedação da ultratividade, bem como pela fixação do princípio do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, pela fixação da ilicitude de cláusulas obrigacionais e normativas, na conformidade do artigo 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, com as redações respectivamente dadas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, uma vez que as partes, especialmente as empresas, deverão sentir-se mais seguras para assumirem compromissos contratuais que poderão ser revisados ou revogados oportunamente, além de maior flexibilidade para a fixação de cláusulas normativas.

Também concorrerá para maior incentivo da negociação coletiva a prescrição do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, ao estabelecer o princípio da descentralização do nível da negociação coletiva para o âmbito da empresa, com prevalência das condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, sobretudo com a participação colaborativa da comissão da representação eleita dos empregados com os sindicatos profissionais nas empresas com mais de 200 empregados, na conformidade dos artigos 510-A, 510-B e 510-C, da Consolidação das Leis do Trabalho, com as redações dadas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

Certamente as cláusulas normativas decorrentes dos acordos coletivos de trabalho atenderão melhor a realidade do trabalho prestado nas diversas empresas, sejam elas grandes, médias, pequenas e mesmo microempresas.



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

Para tanto, os sindicatos profissionais e de empresas, sobretudo agora com sua estrutura mais enxuta devido ao fim da contribuição sindical compulsória, além das empresas isoladas, devem procurar a negociação coletiva dentro do espírito de boa-fé encontrado nas Convenções 98 e 154, da OIT, ratificadas pelo Brasil, e, em caso de frustração da negociação direta, passem a se valer, seguindo as diretrizes da Recomendação n. 92 de 1951, da OIT, e nos termos do já citado artigo 114, § 1º, do texto constitucional de 1988, dos meios de solução extrajudicial e privada conflitos, coletivos de trabalho, tais como a conciliação, mediação e arbitragem.

Por fim, é preciso que a eventual busca da solução jurisdicional do conflito coletivo de trabalho seja promovida com a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica mediante o pressuposto processual do comum acordo, como de resto vem entendendo a jurisprudência da Seção de Dissídio Coletivo do Tribunal Superior do Trabalho, quando deverão ser apresentadas propostas finais diferenciadas pelas partes, cabendo à Justiça do Trabalho decidir o conflito com uma sentença normativa de natureza jurídica de arbitragem pública, sem a interpretação equivocada de que respeitar as disposições convencionadas anteriormente significa mantê-las obrigatoriamente, como se fossem o exercício de um poder normativo e a garantia da ultratividade às avessas, em desrespeito às novas condições e disposições apresentadas pela autonomia privada coletiva feitas com as propostas finais, como, de resto, está agora vedado pelo disposto no artigo 8º, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017, em razão do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, mas como orientação sobre a decisão a ser tomada, tudo na conformidade dos exatos termos do artigo 114, § 2º da Constituição Federal de 1982.

Desta forma, os valores dos instrumentos da negociação coletiva, representados pela convenção e acordo coletivo de trabalho, sem vazio ou vácuo normativo, bem como os valores da temporalidade e muitas vezes da necessária revisão desses instrumentos coletivos serão garantidos no direito brasileiro.

São Paulo, 13 de junho de 2018