

## O NOVO TEXTO DA SÚMULA nº 277 DO C. TST O EQUILÍBRIO RESTABELECIDO

Historicamente, a categoria dos trabalhadores vem travando duras batalhas nas negociações coletivas.

As conquistas relevantes e históricas, resultantes de negociação coletiva são raras e, geralmente, limitadas às hipóteses de categorias profissionais com reais e concretos instrumentos de pressão. Geralmente, são as greves. E, nos últimos anos esse não tem sido um instrumento amplamente utilizado (e menos ainda com sucesso) pela maioria absoluta da classe trabalhadora. Mas este é um outro aspecto...

A realidade histórica, portanto, desenha um quadro árduo em desfavor dos trabalhadores, que vêm conseguindo pouquíssimos avanços nas negociações. Ou seja, na relação capital-trabalho e, especificamente, nas negociações coletivas não há (pelo menos não havia), historicamente, um equilíbrio de forças entre as representações dos trabalhadores e as representações patronais.

A verdade é que, ao longo dos últimos anos (principalmente), a categoria patronal, salvo raras exceções, sempre se manteve em confortável posição, negociando o que queria e o que não queria, de acordo com as suas "**possibilidades orçamentárias**" (aspas propositais). E de outro lado, a classe trabalhadora, sem poder abrir a "**caixa preta da real situação financeira do Empregador**", se via, após um exaustivo e longo processo negocial, em um dilema: **aceitar os raros e poucos avanços ou exercer seu direito ao movimento paredista.**

Recentemente, o Colendo TST alterou o texto da Súmula nº 277, restabelecendo o Princípio da Ultratividade das Normas Coletivas, que passou a ser o seguinte, **in verbis**:

**"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."**

O Princípio da Ultratividade se caracteriza, pelo fato de que as cláusulas normativas passam a integrar os contratos individuais de trabalho. E, além disso, tais cláusulas, previstas em Acordos e Convenções somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva, ainda que o prazo de validade destes instrumentos tenha expirado.

Lembro que tal princípio não é novo. Vários artigos (muito provavelmente por esquecimento) não citam a chamada (na época) Lei Barelli. Esta Lei (8542/92), instituía a Política Salarial e em seu artigo 1º assim estabelecia:

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

A norma acima foi criada no Governo Itamar Franco, quando Walter Barelli (cuja militância política iniciou-se nos movimentos estudantis e, posteriormente,

cresceu no movimento sindical, especialmente na categoria dos bancários) era Ministro do Trabalho.

Portanto, como dito acima, o Princípio da Ultratividade não é novo. Entretanto, a norma legal acima foi revogada pela Medida Provisória nº 1.809, de 06/08/1998, posteriormente convertida na Lei 10.192, de 14/02/2001.

Com a revogação supracitada e, mormente, com a promulgação da **Emenda Constitucional nº 45, de 30/12/2004**, que alterou o artigo 114, instituindo o **famoso e polêmico “comum acordo”** no ajuizamento de Dissídio Coletivo, em caso de recusa na negociação, o que se verificou foi um total desequilíbrio nas negociações coletivas.

A partir da Emenda Constitucional supracitada, centenas e centenas de negociações coletivas não evoluíram, de forma a se celebrar Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho. **Evidente...** Era muito cômodo ao Empregador e à sua representação sindical não acordar, não convencionar e não autorizar (comum acordo - § 2º, do artigo 114 da Carta Magna) o processamento do Dissídio Coletivo. E isso de fato, ocorreu.

Fato é que, na tentativa fracassada de um instrumento coletivo de composição autônoma, inúmeros sindicatos de categoria profissional ajuizaram Dissídios Coletivos. **A maioria absoluta de tais julgamentos resultou na extinção, sem resolução de mérito, dos Dissídios Coletivos, pela falta do acima citado “comum acordo”**. Ou seja, houve evidente retrocesso nas negociações coletivas em absoluto favorecimento aos patrões.

Para tentar reequilibrar as forças nas negociações, poucos sindicatos conseguiram celebrar instrumentos normativos com claros e substanciais avanços. E, na maioria do caso, contou com a união dos trabalhadores, utilizando-se do **legítimo direito de greve**.

Por outro lado, o julgamento dos Dissídios Coletivos, obedece a uma norma constitucional (artigo 114), de clareza solar, em seu

§ 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.**

(*In verbis* – grifos nossos)

Ora, se resta claro que as **cláusulas pré-existentes DEVEM SER RESPEITADAS**, a alteração da Súmula nada mais faz, que se adequar à norma constitucional !

Com o novo texto da Súmula em questão, **não poderão as empresas retirar os benefícios conquistados**, historicamente, pelos trabalhadores, de forma unilateral. Acabou o desequilíbrio, portanto.

O que é desejável é que haja EQUILÍBRIO razoável nas negociações coletivas, com análise séria, competente, organizada de patrões e de empregados, através de suas respectivas representações, considerando-se a realidade transparente da situação das duas categorias (profissional e econômica). Com equilíbrio, todos ganham.



**LUIZ ALEXANDRE FAGUNDES DE SOUZA**  
**Assessor Jurídico do SINFAERJ**