

## **A SOBREVIGÊNCIA (ULTRATIVIDADE) DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

SANTOS, Seila Mello<sup>1</sup>; SCHERER, Paulo Marcelo<sup>2</sup>

**Palavras-Chave:** Acordo. Convenção Ultratividade. Trabalhador.

### **Introdução**

O propósito do presente estudo importa-se em ordenar e esclarecer ainda que de forma a não exaurir, o tema aqui posto, pois é necessário que torne impreterível a discussão do assunto, conduzindo à reflexão de todos que de alguma forma lançam mão da norma trabalhista e verificar a possibilidade de incorporação das cláusulas normativas ao contrato individual de trabalho após o término do prazo de vigência da negociação coletiva analisando argumentos das correntes doutrinárias levando em consideração o embasamento jurídico e jurisprudencial em que se alicerçam e traçando um comparativo entre doutrina, princípios constitucionais, legislação trabalhista vigente e a regra em si aplicada, através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, embasado e fundamentado em obras de doutrinadores consagrados da literatura jurídica e principalmente agentes diretos do Direito Laboral.

### **Metodologia**

O presente trabalho terá como método de abordagem o fenomenológico que segundo Edmund Husserl, consiste na análise de fatos e/ou fenômenos que simplesmente passam a fazer parte da nossa realidade, nos trazendo conseqüências diretas, como é o caso da Ultratividade. A palavra fenomenologia “significa o que aparece, o que está claro diante de nossa vista” relata o autor, o método fenomenológico não é dedutivo nem indutivo. Preocupa-se com a descrição direta da experiência tal como ela é. A realidade é construída socialmente e entendida como o compreendido, o interpretado, o comunicado. Então, a realidade não é única: existem tantas quantas forem as suas interpretações e comunicações. O sujeito/ator é reconhecidamente importante no processo de construção do conhecimento.

---

<sup>1</sup> Estudante da nona fase do curso de Direito pela Universidade de Cruz Alta- UNICRUZ; seilasf@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor do Curso de Direito da Universidade de Cruz Alta- UNICRUZ; pauloscherer.ps@gmail.com

Tratar de Direito Trabalhista, é habituar-se a alterações constantes que se fazem necessárias, partindo da premissa que o cenário onde atuam as partes interessadas (empregado e empregador) muda constantemente e é importante que as normas que regem essa ciência se adéquem a essa mutabilidade e o presente trabalho versa sobre um tema atual, matéria de grande aplicação, entretanto, escravizado por uma grande divergência doutrinária e jurisprudencial.

Buscar-se-á, de forma breve, um sentido técnico para o termo “ultratividade” ou “sobrevigência”, tendo em vista que há certa inconstância na aplicação e diversidade nos vocábulos por parte dos doutrinadores e estudiosos das ciências jurídicas. Exemplos disso são as diversas expressões análogas tais como “teoria da incorporação”, “tese da incorporação”, “incorporação das cláusulas normativas”, “princípio da aderência contratual”, “sobrevigência das cláusulas normativas”, “ultravigência”, dentre outros. Nesse contexto fica evidente o dissenso doutrinário no que diz respeito a expressão a ser utilizada, entretanto nenhuma se faz errônea, dessa forma far-se-á uso no estudo proposto, de variados termos.

De imediato partimos para uma concisa análise acerca da convenção e acordos coletivos que são meios autônomos de negociação, que objetivam a solução dos conflitos trabalhistas. No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761 de 1932, alicerçado pela lei francesa de 1919 e possuía efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica. Foi reconhecida constitucionalmente, no Brasil, em 1934, e a *posteriori todas as* constituições brasileiras trazem o assunto. A Constituição de 1988 reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, uma vez que as constituições anteriores reconheciam apenas as convenções coletivas, porém, os acordos já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67, atualmente está regulada em seu art. 7º, XXVI.

A Carta Magna além de enaltecer as convenções e acordos coletivos, também permitiu a Justiça Especializada estabelecer normas e condições de trabalho respeitando as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho e a Emenda Constitucional n. 45 de Dezembro de 2004.

Além disso, nossa legislação procurou diferenciar a convenção coletiva, que é pactuada entre sindicatos, do acordo coletivo, que é realizado entre sindicato profissional e empresa ou empresas. Outras legislações não fazem essa distinção.

Os sujeitos das convenções coletivas são, por excelência, os sindicatos. Mas o § 3º do art. 611 da CLT preceitua que, “as *Federações e, na falta destas, as Confederações representadas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para*

*reger as relações das categorias a elas vinculadas, organizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”, portanto, como a convenção coletiva é um instrumento normativo em nível de categoria, seus efeitos alcançam todos os contratos individuais de trabalho dos empregados das empresas representadas pelo sindicato patronal.*

Já no que diz respeito ao acordo coletivo as negociações em nível de empresa resultam em aplicação de menor proporção é a empresa ou as empresas que participaram da negociação, ou seja, são os acordos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Acordos coletivos de trabalho são pactos entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresa. Não se aplicam a todas as categorias, mas só à(s) empresa(s) estipulante(s).

Já no que diz respeito à apreciação doutrinária e jurisprudencial da possibilidade de incorporação das cláusulas normativas ao contrato individual de trabalho, que diante da omissão do texto legal tem se manifestado majoritariamente pela incorporação definitiva, busca fundamento nos mais diversos argumentos jurídicos, dentre estes estão, por exemplo, o art. 444 e 619 da CLT. Esses dispositivos legais reforçam a teoria favorável a ultratividade das cláusulas normativas aos contratos de trabalho em curso, tendo em vista que anulam quaisquer cláusulas individuais que possam vir a contrariar as normas convencionais e as garantias de proteção ao trabalho.

Acerca da não incorporação das cláusulas normativas ao contrato individual, os defensores desta tese buscam respaldo, dentre outros, no argumento constitucional o art. 5º inciso II estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” e este dispositivo combinado a ausência de previsão legal é o carro chefe das argumentações e fundamentações doutrinárias e jurisprudenciais

A teoria da ultra-atividade das normas coletivas tem como característica basilar a aderência das cláusulas coletivas originadas do processo de negociação coletiva aos contratos individuais de trabalho a partir da data de sua vigência. Dessa forma, se a razão de existir do processo negocial é o equilíbrio entre a capacidade do empregador e a necessidade de empregados, ela tem como principal objetivo regular contratos individuais de trabalho.

## **Resultados e Discussões**

Percebe-se a necessidade de redefinição no modelo brasileiro no que tange a questão da Ultratividade, propiciando assim segurança jurídica aos envolvidos, pois estes buscam acima de

tudo a resolução de seus conflitos. Existe a necessidade de delinear os contornos que circundam a Justiça do Trabalho, para que esta, que se encontra extremamente fortalecida em face da significativa ampliação de sua competência, não seja escravizada pela inegável lacuna na legislação brasileira, afinal os que negam a ultra-atividade consolidam este entendimento afirmando que a própria lei estabelece como requisito de validade dos instrumentos normativos a determinação do prazo de vigência. Já para a corrente que defende a incorporação, as cláusulas estabelecidas numa convenção coletiva permanecem, ainda que não renovadas, uma vez que se inserem automaticamente aos contratos individuais de trabalho e estes passam a ser fonte de direito e não mais a norma coletiva.

### **Conclusão**

Das referências apresentadas pode-se concluir que as normas coletivas de trabalho constituem verdadeiro patrimônio do trabalhador e que o término dos benefícios pactuados impactam de forma negativa as condições de trabalho, restando em prejuízos aos trabalhadores atingidos. Inobstante a lacuna existente em nossa legislação quanto ao tema os tribunais aderem de forma majoritária a tese da incorporação e respaldam a proteção do hipossuficiente e da condição mais benéfica ao trabalhador, princípios basilares das relações de trabalho.

### **Referências**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**, São Paulo: LTr, , 2000

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000

GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das Cláusulas Normativas**. São Paulo: LTR, 2008

PRÍNCIPE, Carlo Eduardo. **A Sobrevigência das Cláusulas Normativas aos Contratos Individuais de Trabalho**. São Paulo : LTR, 2004