

A SÚMULA N. 277 DO TST E A OFENSA AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Júlio Bernardo do Carmo*

Mesmo com o advento do substancial artigo doutrinário dos ministros do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado, que leva o título “A Súmula 277 e a defesa da Constituição”, continuo, mesmo assim, entendendo que a Súmula n. 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho ofende flagrantemente o princípio da legalidade ao extrair do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, uma interpretação usurpadora da atuação do legislador positivo infraconstitucional.

A meu ver, constitui grande equívoco enfatizar com cáustica veemência que a Emenda Constitucional n. 45/04 teria reafirmado o princípio da ultra-atividade condicionada da sentença normativa ao dispor no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal que:

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.

Ora, não existe nada de ultra-atividade condicionada nas entrelinhas do referido dispositivo constitucional.

Primeiro, porque o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/04, configura típica norma de competência, pois se restringe a atribuir competência à Justiça do Trabalho para, no âmbito do dissídio coletivo, proferir sentença normativa.

Segundo, porque a par de deter conteúdo normativo constitucional meramente competencial, a norma em apreço traça apenas diretrizes prévias quanto ao conteúdo obrigatório das sentenças normativas que a Justiça do Trabalho vier a editar.

Ou seja, no exercício de sua competência constitucional para, no âmbito do dissídio coletivo, emitir a chamada sentença normativa, não poderá a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito, desrespeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A escorreita teleologia do dispositivo legal sob comento é de uma clareza solar: a sentença normativa não pode conceder menos ou só aquilo que a lei trabalhista já assegura ao trabalhador e nem pode ignorar as negociações coletivas anteriores para piorar a situação do trabalhador.

Podemos citar alguns exemplos: a) se a legislação constitucional concede adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento), conforme redação do inciso XVI do artigo 7º da Carta Republicana, a sentença normativa só poderia

* Desembargador do TRT da 3ª Região.

favorecer a classe trabalhista se vier a conceder remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em sessenta por cento à do normal (v.g. 70%); b) *simile modo*, se o acordo coletivo ou a convenção coletiva anterior já concede ao trabalhador determinadas vantagens para otimizar as relações trabalhistas, a Justiça do Trabalho não poderá ignorar tais conquistas sociais, podendo a sentença normativa ou reafirmá-las ou incrementar seu nível de proteção ao trabalhador.

Em suma, a teleologia do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal procura manter estabilizadas as conquistas sociais dos trabalhadores, com margem de atuação constitucional para poder incrementá-las, porém, jamais desrespeitá-las.

Essa teleologia tem seu sentido dentro de um contexto de economia de mercado estabilizada ou em vias de aquecimento.

Lógico que, sendo abertamente desfavorável a conjuntura econômica, os patamares de conquistas convencionais tendem a oscilar para pior, isso quando não suprime determinada vantagem por inteiro, havendo apenas intangibilidade e/ou imodificabilidade no pertinente às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

Ou seja, a sentença normativa não pode conceder menos do que as leis de proteção ao trabalhador já conferem, mas podem inovar para pior, dependendo do contexto econômico, as cláusulas inseridas na sentença normativa, ou até mesmo suprimir quaisquer delas.

O texto constitucional em epígrafe (§ 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988) em nenhum momento contempla, ainda que de forma meramente implícita, a ultra-atividade condicionada das cláusulas coletivas, já que não se enveredou a pronunciar sobre a extensão ou prazo de duração da sentença normativa, tarefa que é normatizada no plano infraconstitucional.

Ora, não tendo a norma constitucional em epígrafe disposto sobre a natureza continuativa ou episódica das cláusulas conferidas na sentença normativa, já que nada rezou sobre seu prazo de vigência, soa, no mínimo, desarrazoado inferir que a *Lex Legum* tenha consagrado a teoria da ultra-atividade condicionada das cláusulas normativas.

A interpretação consentânea com o direito posto, logo de *lege lata*, é aquela que se restringe a captar o conteúdo normativo teleológico da norma constitucional interpretada e não extrair desse conteúdo um novo comando constitucional que jamais esteve no espírito do legislador constituinte.

Para ser mais claro, o fato de o § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/04, ter estatuído que, ao editar a sentença normativa, a Justiça do Trabalho tem que respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, não implica dizer que, uma vez conferidas pelo Poder Judiciário trabalhista, as cláusulas da sentença normativa continuariam em plena vigência até que outra sentença normativa viesse a ser editada.

Essa exegese, como enfatizado alhures, cria uma nova regra constitucional dissociada do espírito ou da *mens legis* do dispositivo legal que se quer interpretar, e o que é pior, conspurcando-se o que estava na vontade explícita do legislador constituinte.

Mas, voltando ao que afirmamos alhures, não tendo a Constituição Federal se ocupado dessa tarefa, o problema relacionado não só à vigência de normas coletivas *lato sensu*, como também à de sua possível ultra-atividade, depende sim de previsão expressa no plano legislativo infraconstitucional.

E as coisas se passam exatamente assim.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe no artigo 613, inciso II, que as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão conter obrigatoriamente, dentre outros requisitos, o respectivo prazo de vigência, completando, nesse exato sentido, o § 3º do artigo 614 do mesmo diploma consolidado que “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a dois anos.”

No mesmo diapasão, o parágrafo único do artigo 867 da CLT dispõe de forma incisiva que:

A sentença normativa vigorará:

- a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do artigo 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;
- b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do artigo 616, § 3º.

E, como é curial, para assegurar a continuidade da negociação coletiva, seja fruto do consenso ou de ato impositivo estatal, dispõe o § 3º do artigo 616 da CLT, acima citado, que:

Havendo Convenção, Acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

Todavia, a inobservância do estatuído no § 3º do artigo 616 da CLT é anódina e não tem qualquer conexão com a eficácia ultra-ativa da negociação coletiva, qualquer que seja a sua fonte, uma vez que só interfere com a data de vigência da sentença normativa.

É o que está disposto, com clareza solar, nas letras “a” e “b” do parágrafo único do artigo 867 da CLT, já transcrito supra.

Curioso observar que o corpo da Consolidação das Leis do Trabalho, ao reger a gênese da convenção, do acordo ou da sentença normativa, só se preocupa com o início e término de sua vigência, nada tendo disposto sobre o vazio temporal existente entre o fim de um instrumento coletivo e o início de outro, seja qual for a sua origem, ou fruto da autonomia privada coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho) ou de fonte heterônoma estatal (sentença normativa).

E assim aconteceu desde os primórdios da consagração no corpo da CLT seja do acordo ou da convenção coletiva até o ano de 1992, quando veio a lume a Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que dispôs sobre a política nacional de salários.

Trata-se, pois, de lei extravagante, dissociada do corpo legislativo da Consolidação Trabalhista, que, de forma efêmera, dispôs em seu artigo 1º, § 1º, que:

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.

Assim, antes da vigência da Lei n. 8.542/92, em face do vazio normativo existente a respeito da continuidade ou não de vigência das cláusulas coletivas após exaurido o período de vigência do instrumento coletivo - o que no plano do direito é chamado tecnicamente de força ultra-ativa ou ultra-atividade da lei ou do instrumento coletivo exaurido ou caduco - e não podendo a Justiça do Trabalho, mesmo no plano do direito normativo, substituir o papel reservado ao legislador positivo no contexto do Estado Democrático de Direito, sempre prevaleceu o entendimento legal escorreito e respeitoso do princípio constitucional da tripartição dos poderes estatais, no sentido de que, exaurida a vigência do instrumento coletivo, o contrato individual de trabalho não mais se beneficiaria das cláusulas ali pactuadas, só podendo a benesse ser reivindicada se e quando vier a ser novamente pactuada em negociação coletiva superveniente.

Em suma, prevalecia de forma indiscutível e soberana a interpretação pretoriana de que as cláusulas ajustadas no instrumento coletivo só poderiam ser invocadas no período de sua respectiva vigência, já que as mesmas não aderiam como cláusulas favoráveis ao contrato individual de trabalho.

Dentro dessa bitola legal, dispunha a Súmula n. 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho o seguinte:

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 inovação, como observado alhures, veio com a Lei n. 8.542/92 que, repita-se, dispôs de forma incisiva que as cláusulas de convenção, acordo ou contrato coletivo de trabalho somente poderiam ser modificadas por norma igualmente coletiva, o que significava dizer que, mesmo no período de vácuo normativo, ou seja, entre o exaurimento de um instrumento coletivo e o nascimento de outro, as cláusulas coletivas pactuadas continuavam revestidas de validade, só podendo ser modificadas ou suprimidas no instrumento coletivo sucessor.

Como a sentença normativa surge de uma negociação coletiva malograda (acordo ou convenção coletiva), substituindo-se na resolução do conflito a autonomia da vontade das partes convenientes pela imposição da vontade do Estado-Juiz (autocomposição *versus* heterocomposição), nada mais razoável do que inseri-la também no âmbito de ação da Lei n. 8.542/92, já que a proteção ou inovação criada no referido diploma legal era também compatível com a força jurídica da sentença normativa, pois que, no fundo e a cabo, o que a lei queria mesmo era resguardar a ultra-atividade das cláusulas negociadas ou alcançadas pela via de acesso ao Poder Judiciário.

Acontece, todavia, que a Lei n. 8.542/92 teve vida efêmera, eis que foi taxativamente revogada em 29.07.95 pela Medida Provisória n. 1.709, sucessivamente reeditada e posteriormente convertida na Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001.

Estão corretos os articulistas quando asseveram que

A Lei n. 8.542/92 foi revogada pela Lei n. 10.192/2001, que instituiu nova política salarial sem afirmar a provisoriedade das normas coletivas - ou seja, a ultra-atividade teria sido abolida, no plano infraconstitucional, por lei que dela não tratava.

Cessa, pois, temporalmente, com a vigência da Lei n. 10.192/2001 o reinado da ultra-atividade das normas coletivas no direito do trabalho brasileiro como foi detalhadamente analisado alhures, reinado esse que não foi restaurado pela Emenda Constitucional n. 45/04, ao dispor sobre a novel redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988.

Apenas deve ser aberto um parêntese para ressaltar que a Lei n. 8.542/92, no período de sua vigência, ou seja, de 23.12.92 a 28.07.95 (véspera da entrada em vigor da Medida Provisória n. 1.709/95, que foi convertida na Lei n. 10.192/2001 revogadora da Lei n. 8.542/92), havia instaurado no plano jurídico nacional, pela forma escorregia (edição de diploma legislativo específico), o princípio da ultra-atividade condicionada das cláusulas coletivas, razão pela qual mostrava-se necessário que, ao ser instaurado o novo regime legal de cassação da ultra-atividade mencionada, ficasse resguardado o período de vigência da Lei n. 8.542/92.

Por esse motivo, do período de vigência da Lei n. 8.542/92 até sua cassação pela Lei n. 10.192/01, o verbete da Súmula n. 277 do Colendo TST sofreu ligeira alteração adaptativa em seu teor, onde passou a constar, *verbis*:

Súmula n. 277 do TST

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 enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei n. 8.542/92, revogada pela Medida Provisória n. 1.709, convertida na Lei n. 10.192, de 14.02.2001.

E realmente cessa aí o curto reinado da ultra-atividade condicionada das cláusulas inseridas em normas coletivas, já que a Constituição Federal de 1988, mesmo em face da Emenda n. 45/04 que imprimiu nova redação ao § 2º do artigo 114 da CF, em nada inovou sobre o assunto, tendo, a par de ser uma norma constitucional atributiva de competência, apenas traçado diretrizes do conteúdo da sentença normativa, a qual, diz textualmente a *Lex Legum* em vigor, não poderá contrariar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente.

Passamos agora a rebater os óbices postos no artigo doutrinário marginado, os quais, na visão dos articulistas, corroboram a vigência, a partir da Emenda Constitucional n. 45/04, do princípio da ultra-atividade condicionada das normas coletivas.

Dizem os articulistas, desatentos ao exato comando da norma constitucional enfocada - § 2º do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, que:

A ultra-atividade é um atributo da norma coletiva de trabalho que a reinsere na lógica segundo a qual a condição de trabalho mais favorável ao empregado deve prevalecer sempre que normas sucessivas se distingam pela proteção maior ou menor que assegurem à parte contratualmente débil da relação laboral.

Se, na ordem dos princípios, os direitos sociais tendem à expansão (a), as condições de trabalho mais benéficas se integram aos contratos (b), e uma norma jurídica posterior não pode suprimir direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador (c), daí se extrai a impossibilidade de se cogitar de vazios normativos, ou seja, de um tempo sem lei ou norma jurídica após a vigência de norma coletiva que regule a relação de trabalho.

E noutro passo, preocupados com o suposto hiato normativo que existiria entre o final de uma norma coletiva e a vigência da vindoura, externam assim essa inconsistente preocupação:

A questão vexatória não estava na eficácia da norma coletiva vigente à época do conflito, mesmo quando menos favorável ao trabalhador, pois tal eficácia é condizente com o princípio da autodeterminação coletiva, que empresta validade à redução de direitos operada segundo a vontade da própria categoria de trabalhadores.

E lamentam de forma incisiva: “A questão realmente embaraçosa estava no período de anomia jurídica que assim se estabelecia entre o final da vigência da norma coletiva anterior e a superveniência da norma coletiva seguinte.”

Aqui, *data venia*, os articulistas estão a confundir ou baralhar conceitos ou princípios ínsitos a segmentos jurídicos distintos do direito do trabalho brasileiro.

A questão da incorporação definitiva da cláusula mais favorável ao contrato individual de trabalho deve e tem que ser dissociada tanto no plano individual como no plano coletivo do direito do trabalho.

No plano do direito individual do trabalho, em face do dirigismo estatal, e da natureza de ordem pública e de irrenunciabilidade dos preceitos que outorgam direitos sociais aos trabalhadores, a regra é a de que a norma mais favorável adere sempre ao contrato de trabalho, não mais podendo ser suprimida em seu prejuízo.

Já no plano do direito coletivo a norma mais favorável ao trabalhador não decorre de ato legislativo típico e sim da autonomia privada coletiva, mesmo considerando-se que esta última pode não vingar, ocupando-se o Estado-Juiz de dar prosseguimento normatizado à negociação coletiva malograda.

A singularidade permanece porque, mesmo no âmbito do poder normativo, o Judiciário trabalhista não edita lei abstrata e válida para todos e sim uma norma específica que vai reger a situação de trabalhadores que estão inseridos em determinada categoria profissional.

Ou seja, uma coisa é invocar a inalterabilidade de uma cláusula mais favorável ao trabalhador quando oriunda de uma lei trabalhista cogente, imperativa e inalterável *ad libito* das partes; outra bem diversa é invocar a inalterabilidade ou

perpetuidade de uma cláusula favorável ao trabalhador quando advinda, não de lei imperativa e categórica, mas sim da autonomia privada coletiva de que desfrutam os entes sindicais quando celebram um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho. Ou mesmo quando a norma coletiva, como é curial, provém de uma sentença normativa, que substitui a autonomia privada coletiva malograda pela imposição da vontade do Estado-Juiz.

No plano individual trabalhista, o contrato de trabalho tende para a indeterminação de prazo e, mesmo nos chamados contratos por prazo determinado, a inalterabilidade da cláusula mais favorável decorre diretamente da lei, muito embora transite antes pela vontade manifesta do empregador que cogita a benesse, a exterioriza no mundo físico e torna-a realidade imutável no mundo do direito do trabalho.

Ou seja, no plano do direito individual do trabalho a inalterabilidade da cláusula mais favorável, decorrendo diretamente de uma lei imperativa e categórica, está totalmente dissociada da noção de prazo do contrato de trabalho; ela é atemporal, e, uma vez reconhecida pelo Estado-Juiz, a situação de inalterabilidade da cláusula mais favorável ao trabalhador é irreversível e imodificável.

As normas coletivas, por outro lado, todas, sem exceção, têm prazo de vigência determinado, imposto por lei e suas cláusulas são frutos da autonomia privada coletiva ou de um ato heterônomo estatal que a substitui.

Tendo prazo de vigência imperativa delineado na lei, as cláusulas coletivas não podem viver de forma atemporal, cessando sua eficácia com o exaurimento do prazo de vigência da norma coletiva.

Como a ultra-atividade, como é irrefutável, depende de comando normativo expresso, e como já ressaltado alhures, inexistindo tal comando normativo no plano do direito positivo brasileiro, ressalvada a vigência efêmera da Lei n. 8.542/92, não há como sustentar que a cláusula coletiva continue surtindo efeito após a caducidade do instrumento normativo que a contempla.

Outra falácia é argumentar com a existência de um suposto período de anomia jurídica que passaria a imperar entre a caducidade da norma coletiva (seu total exaurimento) e o novo ajuste de uma outra negociação coletiva, de molde a justificar sua ultra-atividade condicionada.

Ora, o suposto período perdido nas brumas do tempo de real anomia jurídica (ausência total de regras de direito a dirigir a conduta do homem) só pode ter correspondência com os primórdios da civilização, enquanto ainda não existia a instituição do Estado.

Nessa fase cruel, como o homem era o lobo do próprio homem, a anomia jurídica era-lhe prejudicial, porque prevalecia a lei do mais forte.

E foi bem por isso que o homem se privou de sua total liberdade de reger, como lhe aprouvesse, os atos de sua vida civil, transferindo tal liberdade para o Estado, para que este último impusesse a lei cogente e imperativa ao caos social.

Vivemos época totalmente diferente.

Predomina hoje em nossa organização política o Estado Democrático de Direito, onde as fontes normativas são múltiplas, não decorrendo apenas de imposição estatal.

Há toda uma multiplicidade de fontes normativas e conseqüentemente de diplomas legais, hierarquicamente superpostos, uns tirando o seu esteio de validade dos outros, em uma escala de valores e de imperatividade que deságua na Lei Máxima da nação.

Não existe anomia jurídica no Estado Democrático de Direito.

Ora o fato da vida cotidiana é regido pela Constituição Federal, ora o é pela lei infraconstitucional federal, estadual ou municipal, ou pela autonomia da vontade privada (contratos), ou pelos costumes, ou pela sentença judicial que dirime o caso concreto levado às barras do Tribunal e assim sucessivamente, em uma cadeia lógica e ordenada de aplicação do direito aos multitudinários fatos da vida social.

Ora, dentro dessa teleologia exegética, aliás a única compatível com o Estado Democrático de Direito, temos que quando uma norma coletiva perde sua razão fundante de validade, ou seja, perde sua vigência e eficácia, não se lhe segue um período de anomia jurídica ou de vácuo legislativo, e sim mera diversidade de aplicação de normas substitutivas que passam automaticamente a reger a respectiva situação.

Assim, e.g., se a fonte da cláusula mais favorável ao trabalhador era a norma coletiva, e.g., um adicional de horas extras de 100%, exaurida a vigência do instrumento coletivo, e perscrutando-se a hierarquia que informa as fontes legais, veremos que a Constituição Federal passará a disciplinar a questão da sobrejornada efetuada pelo trabalhador, em face do disposto no inciso XVI do artigo 7º da Constituição Federal, passando a ser invocável o adicional de horas extras ali previsto de 50%.

E assim acontece com todas as demais cláusulas coletivas caducas, que passarão a ter novo fundamento de validade, ainda que transitoriamente mais desfavorável ao trabalhador.

Outro argumento que milita contra a teoria da ultra-atividade condicionada da norma coletiva, em face da total ausência de respaldo legal para referendá-la, consubstancia-se na peculiaridade de que uma das garantias constitucionais atinentes aos direitos sociais é a conhecida irredutibilidade do salário ou a rigorosa observância da duração do trabalho normal, ressalvado o disposto em negociação coletiva.

O dispositivo constitucional que possibilita a flexibilização seja do salário ou da duração da jornada de trabalho deve ser interpretado no plano infraconstitucional em estrita consonância com os dispositivos consolidados que regem a negociação coletiva.

Quais são os atores da negociação coletiva?

O que representa uma negociação coletiva?

Qual o papel que os entes sindicais exercem no âmbito da negociação coletiva?

Nesse contexto, a norma constitucional flexibilizadora de direitos sociais nos remete diretamente para a dicção do artigo 611 e seu § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

E diz textualmente o artigo 611 da CLT que:

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 de trabalho.

E reza o § 1º do artigo 611 da CLT que:

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.

Ora, se para a celebração da convenção ou do acordo coletivo de trabalho a intervenção sindical é imprescindível, como explicar a ultra-atividade condicionada das normas coletivas, ainda que em períodos transitórios, sem a participação de seus atores essenciais?

A malfadada ultra-atividade da norma coletiva, a prevalecer a tese jurídica proposta pelos ilustres articulistas, seria fruto não da vontade dos entes sindicais, os únicos legitimamente escolhidos pela lei trabalhista para referendá-la, e sim da vontade unilateral impositiva do Estado-Juiz, subvertendo-se toda a filosofia do direito sindical e do papel que é legalmente reservado a seus atores sociais.

A conclusão que se pode tirar de tudo isso é a de que tanto a convenção coletiva de trabalho como igualmente o acordo coletivo de trabalho não constituem fruto de mera abiogênese, ou seja, de uma geração inexplicavelmente espontânea e sim da participação legalmente prevista dos atores constitucionalmente consignados para ultimá-las.

Defender a tese jurídica de que o acordo, a convenção ou a sentença normativa continua ostentando eficácia após sua caducidade, é o mesmo que negar o comando constitucional que ordena a intervenção obrigatória do sindicato na flexibilização das leis trabalhistas, ou mesmo o comando legal infraconstitucional celetizado que exige a participação inarredável do sindicato, seja na negociação coletiva ou até mesmo no ajuizamento do dissídio coletivo.

A se observar, a ferro e fogo, os preceitos normativos suprainvocados, como explicar que o Estado-Juiz, substituindo-se aos sindicatos, possa concertar, *manu militari*, a prorrogação de vigência de instrumentos coletivos ou mesmo da sentença normativa, à revelia de qualquer ato de vontade ou mesmo da intervenção dos atores sociais predestinados como legítimos pela lei para tratar e regular tais assuntos?

Como se vê, inexistindo norma legal no plano constitucional ou infraconstitucional que a ampare, resvala para o absurdo a tese jurídica que prega a ultra-atividade da norma coletiva, com fulcro na vontade unilateral do Estado-Juiz.

Lado outro, o direito comparado, em que pese represente fonte de inspiração para o intérprete do direito do trabalho, não pode simplesmente suprir a lacuna legal, já que em nosso país a ultra-atividade da norma coletiva depende de legislação expressa, na verdade inexistente.

Como o Judiciário trabalhista não pode usurpar a competência do legislador positivo, em face do princípio democrático da tripartição dos poderes

estatais, uma vez inexistente lei de qualquer ordem, mesmo no plano constitucional, que assegure a ultra-atividade condicionada da norma coletiva, fere o princípio da legalidade estrita (inciso II do art. 2º da CF/88) a sua instituição pela via pretoriana, como o fez desavisadamente a Súmula n. 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao dispor que:

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas [estando em sua teleologia também a sentença normativa] integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho.

A ser cortejado o princípio da legalidade estrita, consubstanciado no inciso II do artigo 5º da *Lex Legum*, deve ser restaurada a dicção do antigo verbete da Súmula n. 277 do TST, item I, no sentido de que:

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.

A usurpação da competência do legislador positivo foi deveras desastrosa, porque longe de otimizar, pode, sim, emperrar o surgimento de novas cláusulas favoráveis aos trabalhadores em instrumentos coletivos, já que, aderindo inapelavelmente os contratos individuais de trabalho, amargaria ainda mais o oneroso encargo social do patronato, inculcando um medo generalizado de outorgar tais benesses.

Salvo melhor juízo, é como penso.

Belo Horizonte, 22 de dezembro de 2012.