

Incorporação de Cláusulas Convencionadas nos Contratos Individuais de Trabalho

Priscila Gonçalves Cardoso (*)

1. Introdução

O presente trabalho, se destina à interpretação do tema relativo à eventual incorporação das cláusulas firmadas nas CCTs (Convenções Coletivas de Trabalho) e ACTs (Acordos Coletivos de Trabalho) aos contratos individuais de trabalho.

Devida à importância e relevância dos efeitos jurídicos que cercam o assunto, parece evidente que conflitos trabalhistas possam ser evitados, quando o tema é compreendido com profundidade. Parece que não basta interpretar a lei, sendo de todo recomendável conhecer a posição da doutrina e da jurisprudência, notadamente o posicionamento que vem sendo adotado pelos Tribunais.

2. Interpretação e Discussão do Tema

Além dos direitos assegurados expressamente na legislação vigente, as entidades de classe podem estabelecer, por ocasião da chamada data-base¹, novas conquistas aos trabalhadores. O mês destinado a essas negociações é escolhido livremente entre as partes.

Chegando a um consenso quanto às reivindicações dos trabalhadores e possibilidade de atendimento pela classe patronal, as partes lavram um documento denominado CCT (Convenção Coletiva de Trabalho)², atendendo às prescrições do art. 613 da CLT³. Impede revelar

¹ A data-base corresponde a um determinado mês no decorrer do calendário anual, onde as partes (entidades profissional e econômica) entabulam regras e condições de trabalho.

² 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.

³ Art. 613 da CLT: As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - designação dos Sindicatos convenentes 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 convenentes 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 convenentes, 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 convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

que o empregador e a entidade profissional podem firmar ACT (Acordo Coletivo de Trabalho)⁴, aplicável, evidentemente, somente aos empregados da empresa subscritora do instrumento.

Portanto, dois são os instrumentos convencionais possíveis de aplicação aos contratos individuais de trabalho: convenção ou acordo. Relativamente à vigência das convenções ou acordos coletivos, estabeleceu o legislador que referidas normas não podem ultrapassar a dois anos (art. 614, § 1º da CLT)⁵.

Entretanto, quando as partes não se conciliam, o conflito deve ser levado ao judiciário, sendo a medida processual adequada o ajuizamento de dissídio coletivo. Por meio do ajuizamento da ação de dissídio coletivo⁶, caberá à Justiça do Trabalho impor seu poder normativo às partes, decidindo as bases de sua fixação⁷. Há controvérsia acerca da possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo somente por “comum acordo”, sendo comum, ao menos no âmbito do TRT da 2ª Região, essas ações mesmo que ajuizadas por somente um entidade, sem a anuência da outra.

Ponto que merece reflexão diz respeito à possibilidade de incorporação, em definitivo, as cláusulas coletivas, relativas às conquistas, nos contratos individuais de trabalho, *i.e.*, se possuem efeito de ultra-atividade⁸. Várias são as correntes doutrinárias que estudam o tema, conforme interpretação que analisamos a seguir.

Uma dessas correntes defende a idéia de que, uma vez assegurada determinada conquista aos trabalhadores, que passam a se beneficiar e gozar do direito, esse se incorpora

⁴ Acordo Coletivo de Trabalho: Podem dois ou mais 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 relações de trabalho.

⁵ Art. 614, § 1º da CLT: 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 artigo.

⁶ Art. 856 da CLT: A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

⁷ Art. 114, § 1º da CF: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
[...]

§ 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.

⁸ In Sergio Pinto Martins, *Direito do Trabalho*, 20ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2004, p. 838

literalmente ao contrato individual, conquanto aplicável a regra esculpida no art. 468 da CLT⁹. É que tal verbete estabelece o princípio da imodificabilidade dos contratos individuais de trabalho, sempre que a alteração trouxer prejuízos ao trabalhador¹⁰, o que impediria a supressão da vantagem.

Corroborando esse entendimento – o da incorporação das cláusulas convencionais nos contratos individuais de trabalho – estaria respaldado, inclusive, pela interpretação taxativa da Súmula nº 51 do TST¹¹ em relação às alterações procedidas nos regulamentos empresariais impostos aos trabalhadores. O entendimento sumulado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que as modificações nos regulamentos empresariais só produzem efeito para os futuros empregados contratados depois da modificação regulamentar, não surtindo, dessa forma, efeito jurídico aos antigos trabalhadores. Nesse caso, a aplicação de cláusula normativa nos contratos individuais de trabalho teria um efeito igualmente normativo, por imposição do próprio legislador (art. 619 da CLT)¹², dada a previsão da teoria do direito adquirido previsto consagrada pelo art. 5º, XXXVI da CF¹³.

Nesse passo, a Lei nº 7.788/89, em seu art. 1º, assegurou o direito adquirido dos trabalhadores, relativamente às vantagens salariais conferidas aos trabalhadores, que só poderia ser suprimida por nova negociação coletiva. O ponto, entretanto, de verdadeiro entrave, dizia respeito aos demais direitos assegurados pela norma coletiva, como percentual de horas extras, estabilidade no emprego etc. Posteriormente, a Lei nº 8.030/90, em seu art. 14, revogou a Lei nº 7.788/89 e, desde então, o tema não mais seria tratado pelo legislador.

⁹ Art. 468 da CLT: 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.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

¹⁰ In Eraldo Teixeira Ribeiro, Manual Forense Trabalho, vol.I, Núcleo *Del Lavoro*, págs. 34/37.

¹¹ Súmula nº 51 do TST: Norma Regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

¹² Art. 619 da CLT: 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.

¹³ Art. 5º, XXXVI da CF: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Todavia, a Lei nº 8.542/92, art. 1º, § 1º, voltou a tratar do tema e assegurou que as cláusulas dos acordos, contratos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão reduzidas ou suprimidas em posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho. Parecia, até então, estar pacificado o entendimento quanto à incorporação das cláusulas convencionadas nos contratos individuais de trabalho.

Outra corrente, representada por insignes juristas, advoga no sentido de que as normas ampliam e asseguram direitos somente enquanto vigentes. Essa seria a razão principal para o legislador ter estabelecido prazo de vigência não superior a dois anos (art. 614, § 1º da CLT). Por conta disso, não se poderia falar em direito adquirido, quando uma norma é convencionada por prazo certo, pois, do contrário, limitaria o próprio direito das partes convenientes.

Para enfileirar essa corrente, o legislador retomou o tema e editou a Lei nº 10.192, de 14-02-01, que em seu art. 10, prevê que os salários e demais condições referentes ao trabalho continua a ser fixados na respectiva data-base anual, por intermédio de livre negociação coletiva. Isso mostraria, então, que as cláusulas das normas coletivas passam a não mais se incorporar aos contratos individuais de trabalho.

É bom de ver que o TST se posicionou quanto ao tema e o fez em decorrência das inúmeras ações trabalhistas, ajuizadas no sentido de rever vantagens advindas na data-base e suprimidas posteriormente. As discussões, nas ações individuais ou plúrimas, necessariamente não diziam respeito à supressão de percentual de reajuste ou diminuição nos salários, pois, nesse caso, a própria Constituição Federal prevê a possibilidade (art. 7º, VI)¹⁴.

Outros conflitos passaram a chegar aos Tribunais, *v.g.*, cláusula de garantia no emprego nos dois anos anteriores à aposentadoria, mas que na norma coletiva do ano seguinte, deixou de ser reeditada, dentre outras situações.

O fato é que a alta Corte editou a Súmula nº 277, asseverando: ***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.***

¹⁴ Art. 7º, VI da CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Embora o verbete fale em sentença normativa¹⁵, fato é que, de forma ampliada, essa conclusão tem sido adotada também quanto às normas coletivas (convenção ou acordo).

3. Conclusão

As normas coletivas, assim entendido o acordo e a convenção coletiva, têm prazo certo de vigência, não podendo ultrapassar a dois anos. As negociações coletivas prescindem da participação das entidades de classe, categoria profissional e econômica.

Quando não há acordo, as partes podem se socorrer da Justiça do Trabalho que, por meio do instituto do Poder Normativo, fixa condições, base e obrigações às partes suscetíveis.

No período compreendido entre 24-12-92 e 30-06-95 a legislação assegurou a incorporação das cláusulas convencionadas, nos contratos individuais.

Desde o advento da Lei nº 10.192, de 14-02-01¹⁶ e da Súmula nº 277 do TST, não mais há a incorporação das cláusulas convencionadas nos contratos individuais de trabalho.

4. Bibliografia

CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 32ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2007.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Ed. LTR Ltda., 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

RIBEIRO, Eraldo Teixeira. *Elementos do Direito – Direito e Processo do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Ed. Premier Máxima, 2007.

¹⁵ Sentença normativa é a decisão definitiva, adotada pelos Tribunais, no julgamento das ações de dissídio coletivo.

¹⁶ A Medida Provisória nº 1.053 foi reeditada sucessivamente, até ser convertida na Lei nº 10.192, tendo surtido seus efeitos jurídicos enquanto não votada.

_____, *Curso de Rotinas Práticas de Direito e de Processo do Trabalho*, 4ª ed. RS: Ed. Síntese, 2001.

_____, *Repertório de Jurisprudência de Direito e Processo do Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: Editora Siciliano Jurídico, 2004.

_____, *Manual Forense Trabalhista*. 1ª ed. São Paulo: Núcleo Jurídico Del Lavoro, 2008.

(*) é advogada militantes na esfera trabalhista, pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito.