

AS CLÁUSULAS NORMATIVAS DA CONVENÇÃO COLETIVA INTEGRAM OS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO?

Arion Sayão Romita^()*

1. Introdução

O § 1º do art. 1º da Lei nº 8.542 dispõe que as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou supridas por posterior acordo ou contrato coletivo de trabalho. O *caput* do artigo esclarece que a política nacional de salários tem por fundamento a livre negociação coletiva e se rege pelas normas da referida lei. Segue-se, por interpretação lógica, que só as cláusulas de natureza salarial seriam incorporadas aos contratos individuais.

2. A lacuna legislativa sobre a negociação coletiva

Não é permitido estipular duração de convênio coletivo de trabalho superior a dois anos, segundo o disposto no art. 614, § 3º da CLT (com a redação do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967); o prazo de vigência integra o conteúdo obrigatório do convênio coletivo (art. 613, II da CLT).

Admite a lei que a negociação coletiva se inicia dentro dos sessenta dias anteriores ao termo final do convênio em vigor, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo (CLT, art. 616, § 3º). Silencia, porém, quanto aos efeitos decorrentes do término da vigência da convenção coletiva, se outra não for celebrada para vigorar no dia imediato ao respectivo termo final, surgindo em consequência um período *in albis*; os benefícios previstos pela extinta convenção coletiva deixam de ser obrigatoriamente respeitados pelo empregador, retornando os sujeitos do contrato de trabalho aos mínimos legais? Ou, então, incorporam-se eles aos contratos individuais, continuando a ser exigíveis pelos trabalhadores? Também não se prevê solução para o problema gerado pela celebração do

^(*) *Arion Sayão Romita membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho*

novo convênio coletivo que omita benefício constante da convenção anterior (ou que o reduza), de modo que a aplicação do novo instrumento possa gerar prejuízo para os trabalhadores: é de se admitir tal alteração *in peius*? Ou, então, as vantagens anteriormente adquiridas pelos empregados serão mantidas por já incorporadas aos contratos individuais e, em consequência, revestidas da garantia de intangibilidade?

Registra-se no direito brasileiro lacuna sobre a regulação da negociação coletiva; legislou-se apenas, até agora, sobre o resultado da negociação, ou seja, sobre os convênios coletivos, mas não sobre a negociação em si, ignorando-se a Recomendação da OIT sobre o fomento da negociação coletiva, de 1981 (nº 163). Assim como existe vácuo legislativo sobre o importantíssimo fenômeno social da negociação coletiva de condições de trabalho, negligencia-se a solução dos graves problemas jurídicos suscitados pelo término da vigência da convenção coletiva, certamente pelo parco interesse que a prática das relações coletivas de trabalho entre nós vinha dedicando ao instituto do convênio coletivo, até bem pouco tempo atrás. Atualmente, contudo, já se percebe sensível mudança, provocada pela celebração de maior número de convenções coletivas, além dos conhecidos debates sobre o tema da negociação coletiva, em níveis que oscilam entre as assembleias sindicais e os anteprojetos de lei elaborados por iniciativa do Governo.

O tema passou a reclamar maior atenção dos estudiosos após a promulgação da Constituição de 1988. A Carta Magna em vigor consagrou, pela primeira vez no Direito Constitucional brasileiro, o instituto da negociação coletiva: faz expressa alusão literal ao instituto no art. 7º, inciso XIV; no art. 8º, inciso VI; e no art. 114, §§ 1º e 2º.

O fato é que tais questões já preocupavam a doutrina e os tribunais. Vários estudos têm sido publicados sobre elas, além dos julgados que começam a encher as páginas dos repertórios de jurisprudência. Os pronunciamentos doutrinários e jurisprudenciais, como sói acontecer, mostram-se contraditórios, ante a ausência de texto expresso de lei sobre o assunto.

Impõem-se a intervenção do legislador. Já não se justifica a inércia legislativa sobre questões de tamanha relevância. A Constituição Federal reconhece a autonomia sindical (art. 8º, inciso I) e bem assim as

convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI). Assegura o direito de greve (art. 9º).

A legislação ordinária ocupou-se, em parte dos efeitos da cessação das convenções e acordos coletivos: a Lei nº 7.788, de 1989 (art. 1º, parágrafo único) estabeleceu que as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas convenções ou acordos coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos posteriores. Contudo, este dispositivo foi revogado pela Lei nº 8.030, de 1990 (art. 14). O art. 1º, parágrafo único da Lei nº 8.222, de 1991 que também regulava a matéria, foi vetado pelo Presidente da República. Até que sobreveio a já citada Lei nº 8.542. Mas ainda falta legislar sobre a negociação coletiva. Essa legislação deverá observar os postulados da autonomia coletiva privada. Quanto à fixação dos níveis salariais, deve ser levada em conta a regra de irredutibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, de acordo com o art. 7º, inciso VI, da Constituição.

Os casos concretos ocorrentes na prática não podem, entretanto aguardar a solução legislativa. O direito não se esgota na lei: inexistindo lei que depare a solução, esta será encontrada em outras fontes de direito. O art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a hipótese da falta de disposições legais e indica o caminho a seguir: exame de direito comparado, da jurisprudência e da doutrina, entre outros recursos à disposição do intérprete.

As leis mencionadas dispõem, apenas, sobre “vantagens salariais” asseguradas aos trabalhadores pelas convenções ou acordos coletivos. Mas esses instrumentos não contêm apenas cláusulas que disponham sobre “vantagens salariais”. Por outro lado, não encerram somente cláusulas normativas.

3. As cláusulas das convenções e dos acordos coletivos

A questão em exame só diz respeito às cláusulas normativas, não às cláusulas de outra natureza que integram a convenção coletiva de trabalho.

As cláusulas da convenção coletiva podem ser obrigacionais, normativas e constitutivas.

As cláusulas obrigacionais são aquelas que fixam obrigações para as entidades convenentes. Não irradiam efeitos sobre os contratos individuais de trabalho. São aquelas a que se referem os incisos V, VI, VII e VIII do art. 613 da CLT.

As cláusulas normativas são as que fixam as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência, tal como se lê no inciso IV do referido artigo 613 consolidado.

As cláusulas constitutivas surgiram em virtude da chamada flexibilização. São cláusulas que autorizam as empresas a celebrarem contratos de trabalho do tipo flexível. Não são cláusulas obrigacionais nem normativas. No Brasil, elas são autorizadas pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998. Estas leis delegam aos instrumentos coletivos a faculdade de autorizar a opção por esquemas contratuais flexíveis. Tal regime legal do contrato coletivo não o caracteriza como fonte, mas produz um efeito legal específico, um terceiro efeito, distinto da eficácia normativa e da eficácia obrigacional. O poder de autorizar a escolha do tipo confere ao contrato coletivo um novo efeito, que não se confunde com o efeito normativo (de produção de cláusulas destinadas a reger os contratos individuais de trabalho) nem com o efeito obrigacional (de produção de cláusulas aptas a regular as entidades que celebraram o contrato coletivo). Trata-se, portanto, de um terceiro efeito, constitutivo da legitimação necessária para que as partes possam estipular contratos de trabalho flexíveis.

O problema que nos ocupa a atenção diz respeito apenas às cláusulas normativas, porque só a propósito delas pode ser levantada a questão da incorporação, ou não, de seu conteúdo aos contratos individuais de trabalho: somente elas prevêm condições destinadas a reger as relações individuais de trabalho durante a vigência, como se lê no já citado artigo 613, inciso IV da CLT.

4. As teses em confronto: a da incorporação das cláusulas aos contratos individuais e a do término de vigência da convenção

Tanto na doutrina como na jurisprudência, há divergência em torno da eficácia no tempo das cláusulas normativas da convenção coletiva de trabalho.

Uma primeira corrente sustenta que, finda a vigência da convenção, as cláusulas normativas se incorporam aos contratos individuais; outra corrente, porém, afirma que as cláusulas normativas dos convênios vigem apenas durante o prazo de duração do instrumento, perdendo a eficácia após o respectivo termo final.

A corrente doutrinária e jurisprudencial prevalecente apega-se às noções de direito adquirido e de inalterabilidade das condições contratuais para concluir pela sobrevivência das normas coletivas no plano das relações individuais iniciadas antes do término de vigência do convênio coletivo. As cláusulas normativas inserem-se nos contratos individuais mercê da propriedade receptícia destes e subsistem mesmo após o escoamento do prazo fixado para a vigência do convênio coletivo, pois se desaparecessem, os empregados sofreriam prejuízos irreparáveis, com ofensa ao preceito constitucional que protege o direito adquirido e bem assim ao dispositivo legal que veda as alterações contratuais nocivas aos empregados. Reconhece esta corrente doutrinária que a ultra-atividade dos convênios extintos não é expressamente reconhecida pelo direito positivo, mas afirma que ela decorre da própria natureza dos instrumentos normativos. Esta corrente encontra, contudo, obstáculo intransponível em disposição expressa em lei: nos termos do art. 613, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, as condições contidas nas convenções e acordos coletivos são ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência, o que significa: cessada a vigência da convenção ou do acordo, as “condições” deixam de reger as relações individuais de trabalho. Por outro lado, não socorre esta corrente o disposto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, em cujos termos a Justiça do Trabalho pode estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho: deve entender-se que as disposições convencionais a serem respeitadas são aquelas que se acham em vigor, pois não faria sentido respeitar disposições contidas em convenções ou acordos cuja vigência já findou.

A corrente oposta - minoritária, é verdade - nega a inserção das vantagens previstas por convênios coletivos nos contratos individuais, com fulcro na predeterminação do prazo de vigência. Nenhum preceito legal autoriza a projeção dos efeitos das cláusulas normativas para além do termo final do convênio. Com a extinção do convênio, perecem os benefícios por ele previstos, os quais não se incorporam aos contratos individuais, já que também nenhum preceito legal determina tal incorporação. Inaceitável é a tese do direito adquirido, mercê da eficácia temporária do instrumento normativo. Não cabe invocar o art. 468 da CLT, que veda as alterações contratuais em

prejuízo dos trabalhadores, por não comportar aplicação à hipótese de incidência das normas coletivas: o dispositivo vigora apenas no plano das relações individuais, não captando as cláusulas normativas, de direito coletivo do trabalho.

Verifica-se que a divergência é praticamente inconciliável, inexistindo meio termo ou possível solução eclética, que possa harmonizar opiniões extremas. A argumentação de ambas as correntes inviabiliza a oposição de argumentos, pois tanto uma como a outra aceitam como pressupostos exatamente os fundamentos que lhes caberia demonstrar. A primeira corrente se baseia na incorporação das normas coletivas aos contratos individuais, mas o faz como se se tratasse de um postulado. Ora, fica ainda por explicar o fundamento da incorporação... A segunda corrente se louva no efeito destruidor da expiração do prazo de vigência, mas cai no círculo vicioso de justificar a inexistência do direito adquirido pela própria expiração do prazo de vigência. Ora, o reconhecimento do direito adquirido pressupõe exatamente a defesa do benefício incorporado ao patrimônio do empregado contra a incidência de nova regulação surgida após o termo final do convênio.

5. A revogação do art. 1º, § 1º da Lei nº 8.542

As medidas provisórias que estabelecem medidas complementares ao Plano Real contêm um dispositivo que revoga expressamente os §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542. A primeira a dispor neste sentido foi a Medida Provisória nº 1.053, de 30.6.1995, art. 17. Esta medida provisória foi sucessivamente reeditada, tomando números diversos, aos quais se segue sempre o número de ordem que ela assume no tempo. Assim, por exemplo: MP nº 1.620-38, de 10.6.1998. A partir da 39ª edição, e até a 44ª, o número da MP se fixou em 1.675 e assim temos: MP nº 1.675-39, de 29.6.1998; MP nº 1.675-40, de 29.7.1998; MP nº 1.675-41, de 27.8.1998; MP nº 1.675-42, de 25.9.1998; MP nº 1.675-43, de 26.10.1998; MP nº 1.675-44, de 25.11.1998. Surpreendentemente, a de janeiro de 1999 já tomou outro número e, na 46ª edição, temos a MP nº 1.750-46, de 13.1.1999. A série, ao que tudo indica, prosseguirá por algum tempo, até que o Congresso Nacional decida aprovar a medida provisória, rejeitá-la ou aprovar o projeto de lei de conversão que disponha sobre o objeto da norma em apreço.

6. A primeira ação direta de inconstitucionalidade

Sucedeu que uma das edições da medida provisória que estabelece medidas complementares ao Plano Real foi objeto de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1.849-0-DF). A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais ajuizou ação direta de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, buscando a declaração de inconstitucionalidade do art. 19 da Medida Provisória nº 1.620-38, de 10.6.1998, na parte em que este dispositivo revoga os §§ 1º e 2º da Lei nº 8.542. Argumenta o Requerente que a lei em apreço observa os parâmetros fixados pelos arts. 7º e 114, § 2º da Constituição e que, em consequência, a revogação daqueles preceitos legais importou a contrario sensu na transgressão ao teor destas normas constitucionais.

Foi sorteado relator do feito o Ministro MARCO AURÉLIO DE FARIAS MELLO que, em despacho monocrático, deferiu ad referendum do Plenário a liminar pleiteada para suspender a eficácia do art. 19 da Medida Provisória nº 1.620, de 10.6.1998.

No mês de agosto de 1998, o Relator, Ministro MARCO AURÉLIO, sumeteu o pedido de liminar ao Pleno do Supremo Tribunal. Após a confirmação do seu voto, o julgamento da medida cautelar foi suspenso, em virtude do pedido de vista formulado pelo Ministro NELSON JOBIM.

Em 1.9.1999, finalmente, prosseguiu o julgamento da ADIn 1.849-DF.

Decidiu o Pleno do Supremo Tribunal Federal não conhecer da ação, por perda de objeto em face do não aditamento da inicial.

Tratando-se de ação direta de inconstitucionalidade contra medida provisória, é necessário o aditamento da petição inicial quanto às reedições posteriores da medida inicialmente impugnada, sob pena de a ação ser considerada prejudicada uma vez que seu objeto fica restrito a norma que não está mais em vigor – Informativo STF, nº 160, 30 de agosto a 3 de setembro de 1999.

Considerou-se prejudicada a liminar concedida pelo Relator da ADIn, Min. Marco Aurélio.

Subsiste, em consequência, a revogação do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.452, operada pelo art. 19 da Medida Provisória nº 1.620-38/98.

7. A segunda ação direta de inconstitucionalidade

Nas sucessivas reedições, após a de nº 1.620-38, inclusive a MP nº 1.750-46, de 13.1.1999, o art. 19 supra citado conserva a expressa revogação dos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542.

Uma das reedições da medida provisória, a de número 1.875-55, de 1999, foi objeto de nova ação direta de inconstitucionalidade. A mesma Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais propôs perante o Supremo Tribunal ação direta de inconstitucionalidade contra o art. 19 da referida MP nº 1.875-55, na parte em que revogou os §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542, que dispõem sobre a negociação salarial. Trata-se da ADIn MC 2.081-DF, de que é relator o Ministro OCTÁVIO GALLOTI.

Em 21.10.1999, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, por maioria (vencido o Min. MARCO AURÉLIO), indeferiu a medida cautelar, sob o fundamento de que à primeira vista, não há relevância na alegação de ofensa aos direitos dos trabalhadores (CF, art. 7º, V, VI, XI e XXVI e art. 114, § 2º), porquanto as normas legais que estendem a eficácia de preceitos da CF/88 não adquirem estatura constitucional – Informativo STF, 18 a 22 de outubro de 1999, nº 167.

8. Conclusão

Pode-se afirmar, então, que as cláusulas normativas da convenção ou do acordo coletivo de trabalho não integram os contratos individuais, porque o dispositivo legal que dispunha em contrário foi expressamente revogado.

Razões doutrinárias em sentido oposto perdem substância, não convencem. Esta conclusão permanece válida enquanto o Congresso Nacional não apreciar a medida provisória em questão; poderá aprová-la, rejeitá-la ou aprovar projeto de lei de conversão. Cumpre aguardar.