



*condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.*

Todavia o Tribunal modificou esse entendimento e, agora, a Súmula 277 encontra-se assim redigida:

*“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 atual entendimento do Tribunal adotou o princípio conhecido como Teoria da Ultratividade, segundo o qual a norma coletiva tem a sua eficácia estendida mesmo após o término do seu prazo de vigência, vigorando até que nova norma venha a modificá-la.

Uma das principais vantagens que vemos na negociação coletiva é exatamente a possibilidade de se ajustar o contrato de trabalho às condições de momento da economia. A nosso ver, o posicionamento adotado pelo TST inviabiliza essa vantagem, uma vez que inibe a iniciativa dos empregadores na busca por melhores condições de trabalho, diante da perspectiva de que essas condições sejam incorporadas indefinidamente ao contrato de trabalho. Desse modo, o que poderia ser considerado um avanço para os empregados, pode se transformar em um instrumento que impedirá a celebração de novas normas mais favoráveis.

Embora reconheçamos que a iniciativa do TST possa visar ao estímulo ao uso da negociação coletiva, visto que a revogação de um acordo ou de uma convenção coletiva dependerá da celebração de um novo instrumento, acreditamos que tal iniciativa não possui suporte legal, uma vez que o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece um prazo máximo de dois anos de vigência para as convenções e acordos

coletivos, o que implica dizer que as normas teriam prazo de início e de fim específicos.

Nesse contexto, estamos propondo a inclusão de um novo parágrafo ao art. 614 da CLT para deixar previsto expressamente que as cláusulas oriundas de negociação coletiva não integrarão o contrato de trabalho permanentemente, salvo pelo período que durar a convenção ou o acordo coletivo. Além disso, estamos ampliando o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções de dois para quatro anos, permitindo-se que as cláusulas que sejam favoráveis aos empregados possam vigorar por mais tempo.

É inegável o alcance social da proposta, o que nos dá a certeza de que contaremos com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em            de            de 2016.

Deputado MAURO LOPES

2016-13455-PL 2.docx