

A SÚMULA N.º 277 DO TST E A APROXIMAÇÃO DA IDEIA DE USOS LABORAIS DO DIREITO PORTUGUÊS: SÚMULAS COMO FONTE DE DIREITO IMEDIATA

*Renato Lovato Neto*¹³⁰

RESUMO

Em setembro de 2012 a Súmula n.º 277 do TST foi alterada, determinando que as cláusulas coletivas no Direito Trabalho não mais deixassem de produzir efeitos com a cessação da vigência do instrumento coletivo, mas que integrassem o contrato individual de trabalho. O artigo pretende destacar a imprópria utilização pelos tribunais brasileiros de súmulas como meio de suprir a morosidade e omissão do Poder Legislativo na atualização do ordenamento, bem como do efeito prático da alteração à Súmula n.º 277 que a aproxima do conceito de usos laborais existente no Direito do Trabalho português. Para atingir o seu objetivo, o trabalho adota o método científico-dedutivo de pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Súmula n.º 277 do TST. Usos Laborais. Fontes de Direito do Trabalho.

ABSTRACT

In September 2012, the TST Precedent No. 277 was amended to provide that clauses in collective Labor Law no longer cease to have effect on the expiry of the collective instrument, but that they would integrate the individual employment contract. The article seeks to highlight the improper use by Brazilian courts of precedents as a means to supply the length and omission of the Legislative Power in updating the Law system, and the practical effect of the amendment to Precedent No. 277 that approximates it to the concept of labor uses in the Portuguese Labour Law. To achieve its objective, the study adopts the scientific-deductive method of bibliographic research.

KEYWORDS: TST Precedent No. 277. Labor Uses. Labour Law Sources.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 BREVES NOÇÕES ACERCA DAS DIFERENÇAS ENTRE O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E A CONTRATAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL. 3 AS SÚMULAS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E AS SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 4 NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277: ULTRA-ATIVIDADE DOS CONTRATOS COLETIVOS. 5 CONCEITO DE USOS LABORAIS E SUA IDEIA COMO FONTE DE DIREITO. 6 USOS LABORAIS E ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS NO BRASIL. 7

¹³⁰ Doutorando em Ciências Jurídico-Civilísticas na Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Mestrando em Direito Privado na Universidade Católica Portuguesa do Porto, Membro Associado do CONPEDI e da Comissão de Direito do Consumidor da Ordem dos Advogados do Brasil, subseção de Londrina-PR, e Advogado.

CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

A alteração da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 14 de setembro de 2012 acendeu um debate sobre a eficácia das cláusulas em contratações coletivas ou sentenças normativas, que passaram a integrar o contrato individual de trabalho, sendo assim até que nova normatização as revogue.

Não obstante, aquém deste debate, se deve discorrer igualmente da utilização do instrumento da súmula para realização de alterações em matérias reguladas por lei, tal como a contratação coletiva o é pela Consolidação das Leis do Trabalho. A Justiça do Trabalho tem implementado constantemente alterações na ordem jurídica mediante mecanismos que, na realidade, têm a natureza de firmar precedentes judiciais, tais como súmulas e orientações jurisprudenciais, violando a repartição de poderes e assumindo impropriamente um papel legislativo.

Por outro lado, a Súmula nº 277 do TST, ao determinar que as cláusulas de contratação coletiva integram os contratos individuais, dando efeito ultra-ativo a elas, se aproximou de uma tímida figura no Direito do Trabalho português, qual seja, o uso laboral, que igualmente cria um conjunto de benefícios e prerrogativas ao trabalhador abrangido no momento de sua consolidação até que ele saia da relação laboral.

Para averiguar tão delicado tema, o trabalho expõe brevemente algumas diferenças entre o ordenamento jurídico brasileiro e português em sede de Direito do Trabalho e contratação coletiva, para assimilar o uso de súmulas com estruturas concretas de leis pelos tribunais brasileiros e, então, o efeito ultra-ativo das cláusulas convencionais coletivas dado pela Súmula nº 277 do TST. Por fim, aborda o tema dos usos laborais no Direito português e sua similitude com os efeitos da supracitada súmula.

O trabalho adota o método científico-dedutivo de pesquisa bibliográfica na doutrina brasileira e portuguesa para atingir a sua finalidade.

2 BREVES NOÇÕES ACERCA DAS DIFERENÇAS ENTRE O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E A CONTRATAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL

Em sede de Direito do Trabalho – e principalmente em relação à contratação coletiva, há algumas diferenças fundamentais entre o ordenamento jurídico brasileiro e

português. Primeiramente, tem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, como principal fonte normativa do Direito laboral, sendo que o próprio diploma determina, em seu art. 8º, que as fontes, na falta de disposições legais ou contratuais, serão a *jurisprudência*, analogia, equidade e demais princípios e normas gerais de direito, permitindo ainda o emprego de *usos* e costumes, além do direito comparado, não podendo nunca prevalecer sobre o interesse público.

Assim, a lei mais importante do Direito do Trabalho brasileiro consiste em um conjunto de normas reunidas e promulgado à época do governo de Getúlio Vargas, de tendências populistas, influenciado por Benito Mussolini e pela *Carta del Lavoro* de 21 de abril de 1927. Entretanto, essa origem histórica acabou por caracterizar a CLT como essencialmente protecionista, beneficiando grande gama de trabalhadores que eram explorados demasiadamente em um deturpado sistema de produção industrial e agrícola no país – o qual ainda hoje frequentemente viola direitos fundamentais sociais.

A CLT, apesar de encorpar princípios de proteção ao empregado, trazia algumas antinomias entre os seus dispositivos, justamente por ser uma compilação da legislação trabalhista em vigência na época, o que resultou em diversas alterações no decorrer dos últimos setenta anos, sem nunca uma reforma profunda no sentido de uniformizar e atualizar suas regras e princípios.

Dessa forma há, por exemplo, dispositivos que não são mais aplicados, como boa parte dos artigos que tratam da Justiça do Trabalho (arts. 643 a 762), devido à reforma do Poder Judiciário ocasionada pela Emenda Constitucional n.º 45 de 2004, enquanto outros há que foram atualizados para abranger novas formas de prestações de serviços, como o teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*, alcançados pela CLT apenas a partir da Lei n.º 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que alterou o seu art. 6º.

A CLT, no entanto, possui um alcance um tanto quanto limitado, não normatização uma infinidade de relações de emprego e deixando em aberto uma diversidade de conflitos aparentes de normas, bem como lacunas. Há uma gama de leis e decretos que formam o ordenamento jurídico laboral junto com a CLT, regulando algumas situações específicas (como os empregados rurais pela Lei n.º 5.889 de 1973) e que, por força do art. 8º, parágrafo único, CLT, podem recorrer ao direito comum (tanto material como processual) como fonte subsidiária.

Com a Constituição Federal de 1988 (CF/88), a ordem jurídica Brasileira passou a ter na Carta Magna a sua maior fonte de regulamentações nas mais importantes áreas, tendo, por exemplo, um rol de direitos fundamentais no art. 5º e toda a sistemática do Direito Tributário

prevista em seu texto. O Direito do Trabalho, de igual modo, teve inserido nos arts. 6º a 11º disposições elevadas à condição de cláusulas pétreas e abrangidas pelo art. 60, §4º, inc. IV, CF/88 (NETO, 2011, p. 1161), alterando pontos basilares da CLT, como a equiparação dos trabalhadores rurais aos urbanos, bem como dos empregados domésticos aos demais (esta última promovida pela Emenda Constitucional n.º 72 de 2 de abril de 2013 ao alterar o parágrafo único do art. 7º da CF/88).

A CLT tem sofrido diversas influências, tanto do legislador ordinário como do Poder Constituinte, atualizando de forma vagarosa a regulação das relações de trabalho. Todavia, o processo legislativo de uma lei ordinária ou de uma emenda constitucional é complexo e pode exigir diversos anos para a sua promulgação, porque passa pelas duas casas legislativas do Congresso Nacional (Senado e Câmara de Deputados) e depois pela sanção do Presidente da República, com a exigência de quórum específico para cada votação, além de todo o procedimento para a criação do próprio projeto de lei ou de emenda – demandas típicas da importância que essa legislação em sentido amplo tem para que entre no mundo jurídico.

A Justiça do Trabalho, para suprir muitas vezes a omissão e demora do Poder Legislativo, encontrou uma rocambolesca e paradigmática solução: as súmulas.

3 AS SÚMULAS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E AS SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

As súmulas emitidas pelos tribunais do Brasil constituem um fenômeno um tanto quanto caricato dentro das fontes de direito no ordenamento jurídico do país, pois, apesar da jurisprudência ser apenas uma fonte secundária, os mandamentos das súmulas são tomados praticamente como uma legislação produzida pelo viés mais deturpado possível. Ora, ao considerar as súmulas com o poder de regular relações no mundo fático, elas são elevadas à verdadeira condição de normas jurídicas e, assim, é atribuído ao Poder Judiciário a capacidade de legislar positivamente, indo além do que se espera do ativismo judicial (FRANCO, 2014).

Tal elevado poder das súmulas decorre da tendência do Judiciário de tentar uniformizar a jurisprudência, com a obscura finalidade de impedir que recursos cheguem às instâncias superiores e, dessa forma, desafoguem as Cortes, atualmente congestionada de tantos autos.

Assim sendo, a Lei n.º 11.276 de 7 de fevereiro de 2006 trouxe algumas modificações ao Código de Processo Civil (CPC) brasileiro, como no art. 518, §1º, que determina que o juiz (de primeira instância, no primeiro juízo de admissibilidade) não deve

admitir o recurso de apelação contra sentença quando esta estiver em conformidade com *súmula* do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ou do Supremo Tribunal Federal (STF), e acrescentou o art. 285-A, que prescreve que, quando a matéria debatida na petição inicial for unicamente de direito e o mesmo juízo já houver proferido sentença de total improcedência em casos idênticos, o magistrado poderá dispensar a citação e proferir a sentença, *reproduzindo o teor da sentença anteriormente prolatada*.

O art. 557 do CPC, desde a alteração trazida pela Lei n.º de 17 de dezembro de 1998, já trazia que o relator do órgão colegiado, ao apreciar qualquer recurso a qualquer tribunal (em, ao menos, segunda instância, no segundo juízo de admissibilidade), deveria respeitar as súmulas como se estas fossem de texto constitucional, isto é, o desembargador ou ministro deve negar o seguimento do recurso “em confronto com súmula ou jurisprudência dominante do respectivo tribunal, do Superior Tribunal Federal, ou de Tribunal Superior”. Na realidade, desde essa alteração, as súmulas do STF, do STJ, dos Tribunais Regionais Federais e do Trabalho, dos Tribunais de Justiça, do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior Eleitoral e do Tribunal Superior do Trabalho têm um poder descomunal, valendo como um complemento à legislação, basicamente dando a interpretação da lei que deve ser considerada como a correta, bem como preenchendo lacunas e omissões do legislador com mandamentos que são tomados como fonte primária de direito.

O próprio diploma processual passou então a relegar uma força às decisões judiciais, no sentido de quase simular uma uniformização e inibir discussões acerca de matérias já apreciadas anteriormente, violando o art. 2º da CF/88, que determina a independência e harmonia entre os três Poderes, na medida em que o Judiciário assume uma função legislativa.

Neste trabalho não se pretende entrar em discussão sobre, por exemplo, decisões judiciais com efeito *erga omnes*, tais como em Ações Diretas de Inconstitucionalidade, mas sim apreciar de forma sucinta a validade desta figura jurídica denominada *súmula*, que é publicada geralmente por meio de resoluções do tribunal que a emite, tendo a sua prescrição elevada a uma força de lei, de acordo com a abrangência territorial daquele – quer dizer, se for um Tribunal de Justiça, vale para o território do Estado-membro competente, enquanto se for um Tribunal Regional Federal, para os Estados-membros que fazem parte da Região e, se for um Tribunal Superior, para toda a Federação dentro da matéria para o qual é competente.

Acontece que o exemplo mais crasso das súmulas advém do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em parte por culpa da inércia do Poder Legislativo da União (porque este tem a competência privativa para legislar sobre Direito do Trabalho, conforme o art. 22, inc. I, da CF/88), que jamais promoveu uma significativa reforma da CLT, como já salientado

anteriormente.

Destarte, o TST encontrou nas súmulas um pronto remédio para legislar por vias escusas e suprir a falta de normas jurídicas que tratam de fenômenos na seara trabalhista, uma área extremamente dinâmica e que exige que a ordem jurídica acompanhe as suas constantes mudanças, além de ser deveras litigiosa, gerando muitas demandas judiciais – o que ocasionou até a alcunha de “indústria das reclamações trabalhistas” para advogados e empregados que atuam de forma antiética (BARBOSA, 2014), abusando das prerrogativas processuais que o trabalhador tem, como o princípio protetor, não pagamento de custas processuais no ajuizamento da ação e inexistência honorários de sucumbência (salvo se o empregado for assistido por advogado de sindicato), sendo alguns destes benefícios inclusive determinados por súmulas, como a n.º 219 do TST acerca de honorários.

As súmulas dos tribunais brasileiros, geralmente, consistem em pequenos parágrafos pontuais, sobre a matéria controvertida, com o objetivo específico de demonstrar a interpretação daquele órgão sobre, por exemplo, o alcance de um dispositivo de lei. Todos os tribunais empregam esta metodologia, com a exceção do TST, que, em suas súmulas de uniformização de jurisprudência criam verdadeiras normas jurídicas, sendo recorrente ter mais de um item ou inciso, tais como as súmulas de n.º 244, 296, 298, 303, 331 (com incríveis seis incisos) e 369, além de um sumário, com algumas palavras que identificam a matéria discutida.

Grande problema de tais súmulas se dá pelo fato de decorrerem de uma tradição entre os juristas brasileiros quanto ao estudo de jurisprudência. Na verdade, *no Brasil as decisões judiciais não são analisadas na íntegra do processo*, ou pelo menos na íntegra da sentença ou acórdão (com respectivos votos), mas sim pela sua *ementa*, requisito de todo acórdão (art. 563, CPC) – um resumo do que foi debatido na decisão, com o tipo de ação judicial a que se refere, a área do direito, a matéria controvertida e qual o entendimento dos magistrados, que corresponde ao *sumário* das decisões judiciais portuguesas.

O Conselho Federal de Justiça publicou em 2004 um manual sobre como redigir ementas nos acórdãos, tendo inclusive a estrutura e requisitos exigidos.

Primeiramente, a ementa deve ter um cabeçalho e uma parte dispositiva (GUIMARÃES, 2004, p. 67), sendo que o primeiro deve ser “composto por um conjunto de palavras-chave representativas da temática geral do acórdão” (GUIMARÃES, 2004, p. 67), enquanto o dispositivo representará de “forma sintética, lógica e clara, a tese jurídica que respalda o Entendimento argumentado que propiciou o nexo entre um Fato e um Instituto Jurídico” (GUIMARÃES, 2004, p. 71). Ainda o “dispositivo da ementa deve ser uma

proposição inteligível por si só, sem necessidade de leitura do acórdão na íntegra, ou sequer do cabeçalho” (GUIMARÃES, 2004, p. 81).

Por fim, Guimarães (2004, p. 82) destaca como quatro *requisitos básicos para a redação* de ementas jurisprudenciais a clareza, objetividade, precisão e concisão e como *qualidades do dispositivo* a objetividade, concisão, afirmação, proposição, precisão, univocidade, coerência e correção, a partir das lições de Atienza e Campestrini.

Dessa forma, as súmulas do TST trazem em seu bojo a estrutura exigida para ementas de acórdãos dos tribunais brasileiros, como que transformando em uma fonte imediata de direito decisões pontuais e reiteradas sobre determinados aspectos da legislação, por um instrumento deturpado que remedia a inércia do Legislativo com uma violação frontal à CF/88 pelo Judiciário.

Vale ressaltar que desde a Emenda Constitucional n.º 45/2004, que acrescentou o art. 103-A à CF/88, o STF pode aprovar súmula, de ofício ou mediante provocação, após reiteradas decisões acerca de matéria constitucional, com *efeito vinculante* a todo o Poder Judiciário e à Administração Pública em todas as esferas da Federação, sendo o seu objetivo a validade, interpretação e eficácia de normas jurídicas sobre as quais exista controvérsia que “acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica” (art. 103-A, §1º, CF/88).

Sobre essas linhas iniciais, que visam delimitar o valor das súmulas dos tribunais no Direito brasileiro, bem como o relevante papel que lhe é entregue na seara laboral, esta pesquisa passa a analisar as alterações resultantes da edição da súmula n.º 277 do TST, que surge em um âmbito em que a Justiça do Trabalho eleva à categoria de fonte de direito imediata – como se lei fosse – um mecanismo que deveria ser empregado para uniformizar uma fonte de direito excepcional e mediata, qual seja, a jurisprudência.

4 NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 277: ULTRA-ATIVIDADE DOS CONTRATOS COLETIVOS

A Súmula n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil (TST) determinava que as cláusulas de contratos coletivos de trabalho (no Brasil, Acordos e Convenções Coletivas), bem como de sentenças normativas (decisões do TST e de Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos) não integravam o contrato de trabalho individual e, assim, paravam de produzir efeitos no exato momento do fim de sua vigência.

A Súmula 277, até setembro de 2012, prescrevia que:

Sentença normativa. Convenção ou acordo 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 enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Essa disposição, por sua vez, foi inspirada por normativa que vigorava desde a Resolução do TST n.º 10 de 1988 – mantida pela Resolução 121 de 2003 –, acerca da repercussão das cláusulas de sentença normativa nos contratos de trabalho, condição estendida à ACT e CCT pela Resolução n.º 161 do TST de 16 de novembro de 2009, em decorrência da reforma do Poder Judiciário ocasionada pela Emenda Constitucional n.º 45 de 8 de dezembro de 2004, que alargou a competência da Justiça do Trabalho.

Carvalho (*et alli*, 2013) cita que a redação anterior se baseava no art. 613, IV, CLT, que, ao exigir que os contratos coletivos trouxessem em seu texto as “condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho *durante o prazo de sua vigência*” (**grifo nosso**) determinava que aquelas alterações nos contratos de trabalho individuais não o integravam, produzindo efeitos apenas durante o prazo estabelecido no contrato ou pelo prazo máximo de dois anos, sem nenhuma ultra-atividade.

Até 2009, então, a Súmula 277 mencionava apenas as sentenças normativas:

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.

O prazo de vigência dos contratos coletivos de trabalho (acordos ou convenções) é de, no máximo, dois anos, conforme o art. 614, §3º, da CLT, devendo trazer o prazo de vigência em seu texto (art. 613, II, CLT), sendo de no máximo quatro anos a vigência das sentenças normativas, que igualmente deverá prever o lapso de vigência em seu texto (art. 868, parágrafo único, CLT).

Todavia, em sessão do Plenário do TST de 14 de setembro de 2012, esta determinação foi prontamente alterada, passando a ter a Súmula 277 do TST a ter a seguinte redação:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou supri suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (redação alterada nas na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Renan Quinalha (2014) comenta:

A mudança realizada na redação da Súmula n. 277 do TST, anunciada no final do

ano passado, significou uma alteração radical do entendimento da mais alta Corte Trabalhista quando à ultratividade das normas coletivas. Antes, prevalecia a orientação de que as cláusulas das normas coletivas não integravam definitivamente os contratos individuais de trabalho, mas apenas durante a sua vigência, que era sempre limitada. De agora em diante, vale o contrário: as cláusulas integram o contrato individual de trabalho até que nova norma coletiva as altere. É preciso, no entanto, um bom senso na aplicação de uma mudança de entendimento dessa natureza e essa decisão do TST vai nesse sentido. Para preservar a segurança jurídica, não há como retroagir um precedente jurisprudencial sumular, assim como não deve uma lei retroagir para atingir situações pretéritas. Resta saber como será aplicado esse novo entendimento no tempo: estão abrangidas apenas as normas coletivas que forem celebradas após a alteração da Súmula ou todas as normas coletivas que já estavam vigentes automaticamente integraram os contratos de trabalho? São questões ainda em aberto.

Dado o conteúdo extremamente polêmico da súmula, três Ministros do TST, Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Mauricio Godinho Delgado (este um dos maiores juristas do Direito do Trabalho brasileiro) elaboraram artigo tentando explicar o porquê do órgão aprovar uma normativa que contraria o próprio espírito de um contrato coletivo – que é justamente o de vigorar por um determinado período e encerrar o seus efeitos com o fim do prazo de vigência, a cessação do pacto ou uma nova negociação coletiva –, construindo uma teorização de que a nova redação da súmula assentou o entendimento consagrado no art. 114, §2º, da CF/88, que define a competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídio coletivo, “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Além de se basear no dispositivo constitucional supra citado, Delgado (*et ali*, 2012) infere:

É necessário atentar para o aspecto de o sistema positivado pela Consolidação das Leis do Trabalho pressupor uma *sequência de normas coletivas*, ao regular a negociação coletiva de sorte a que a regência por esse tipo de norma jurídica não sofra solução de continuidade. Para alcançar esse desiderato, o art. 616, §3º, da CLT dispõe que a agremiação sindical instaure o dissídio coletivo “dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo”.

Cumprido tal prazo, a sentença normativa que se obterá no dissídio coletivo “vigorará a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa” (art. 867, parágrafo único, alínea b, da CLT). Extrai-se, portanto, que o sistema de direito do trabalho não consente com o hiato jurídico, com a existência de um tempo sem norma coletiva.

A ultra-atividade da norma coletiva, quando adotada a ultra-atividade condicionada, assegura a eficácia da convenção ou acordo coletivo cujo prazo de vigência estaria exaurido, de modo a não permitir que a categoria de empregados permaneça sem uma disciplina de suas condições específicas de trabalho. Sendo condicionada à superveniência de nova norma coletiva, o surgimento de nova normatização da matéria faz prevalecer a regra mais recente, ainda que tal signifique a redução de direito. (**grifo nosso**)

Na realidade, o TST enfrentou, pelas vias erradas, violando o princípio da legalidade e a reserva legal do Poder Legislativo da União quanto a matérias no Direito do Trabalho, um

problema que o Código do Trabalho (CT) português soluciona em um artigo. Ora, se o tribunal receava uma total inexistência de norma coletiva entre o período em que se encerra-se o período de vigência de um contrato coletivo e a publicação da sentença normativa em dissídio coletivo ou uma nova negociação coletiva, a solução encontrada com a nova redação da Súmula n.º 277 do TST traz mais insegurança jurídica do que um possível hiato jurídico.

O art. 501 do CT traz uma série de normas sobre a “sobrevigência e caducidade de convenção coletiva”, que tem duração prevista no texto ou de um ano se omissa (art. 499, CT), estabelecendo prazos específicos para a ultra-atividade da norma coletiva, resguardando as condições laborais mínimas, quanto à retribuição, categoria, duração do tempo do trabalho e regimes de proteção social, sendo este regime de sobrevigência um dos objetos da convenção coletiva (art. 492, 2, *h*, CT).

O TST criou um perigoso artifício que resulta em um conglomerado de contratos coletivos que se acumularão com o decorrer dos anos, instrumentalizado pela necessidade de nova negociação expressamente derogar a anterior e pela proibitiva de trazer condições menos benéficas ao empregado. Em verdade, com o fim de solucionar um problema pontual, o tribunal deu efeito *ad eternum* aos contratos coletivos, violando a própria ideia de pacto e de sua vigência estabelecida, o que certamente inibirá as classes econômicas de trazerem determinadas vantagens aos trabalhadores, sob pena de serem obrigados a manterem até que os empregados abrangidos por aquela negociação saíam da empresa.

Por outro lado, consolida a possibilidade de existência de uma pluralidade de regimes jurídicos dentro de um mesmo estabelecimento, devido à acumulação de benefícios decorrentes das negociações coletivas que forem sendo integradas ao contrato de trabalho individual dos empregados mais antigos, tendo cada grupo de empregados um conjunto de prerrogativas e normativas de acordo com o contrato coletivo que estivesse em vigor quando adentraram ao quadro de empregados.

5 CONCEITO DE USOS LABORAIS E SUA IDEIA COMO FONTE DE DIREITO

No Direito português, os usos estão previstos no Código Civil, em seu art. 3º, no capítulo pertinente às fontes do direito, deixando à lei a função de determinar quando os usos são aplicáveis em dada matéria, além de o excluir do rol de fontes imediatas do direito do art. 1º, o considerando, portanto, como fonte mediata ou indireta:

ARTIGO 3º (Valor jurídico dos usos)

1. Os usos que não forem contrários aos princípios da boa fé são juridicamente atendíveis quando a lei o determine.

2. As normas corporativas prevalecem sobre os usos.

Os usos laborais estão previstos como regra geral no direito laboral, tendo o legislador atribuído uma eficácia genérica (MENEZES CORDEIRO, 1997, p. 165), porém sofreram algumas alterações no seu tratamento no decorrer dos últimos anos. A LCT, até 2003, determinava em seu art. 12º, n.º 2, que “(...) desde que não contrariem as normas acima indicadas (...) e não sejam contrários aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador e das empresas, salvo se outra coisa for convencionada por escrito”, podendo as partes então afastar a sua aplicação por escrito, se assim entenderem conveniente (PINTO, 1996, p. 156).

Mário Pinto (1996, p. 155), portanto à época da legislação atualmente revogada, entendia que os usos somente teriam função de integração das cláusulas contratuais, tendo a sua força vinculativa que derivar da vontade presumida das partes, devendo inclusive elas serem previstas nos contratos individuais de trabalho, pois não seriam fontes autônomas de direito laboral.

A Lei n.º 99 de 27 de agosto de 2003 introduziu um novo Código do Trabalho e, em seu art. 1º, elevou os usos ao patamar de “fontes específicas” do Direito do Trabalho, ao lado dos instrumentos coletivos, e prevê “o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé”, redação correspondente ao do art. 1º do atual Código de Trabalho (Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009). Com as alterações, Vasconcelos (*et alli*, 2006, p. 72) disserta “nesses termos, o Código do Trabalho confere aos usos laborais a possibilidade de conformarem os contratos de trabalho (...), reconhecendo, deste modo, a relevância que os usos têm em geral (...) e, em especial, nas situações laborais”.

Com relação à importância dos usos na seara trabalhista, Ramalho (2009, p. 233) frisa:

A particular relevância dos usos no domínio laboral justifica-se por dois motivos: de uma parte, pela importância que as práticas associadas a determinadas profissões têm na organização do vínculo de trabalho; de outra parte, pelo facto de os usos da empresa e da profissão do trabalhador serem, com frequência, tomados em consideração para integrar aspectos do conteúdo do contrato de trabalho que não tenham sido expressamente definidos pelas partes.

Menezes Cordeiro (1997, p. 167) entende que os usos laborais teriam uma natureza secundária em relação às normas jurídicas em sentido estrito, sendo aplicados na ausência de outra previsão legal quanto à uma situação concreta, e afasta a ideia de que seu fundamento decorre da vontade das partes, porque isso seria uma simplificação antecipada do conceito:

Na verdade, o facto de certas normas jurídicas – legais, usuais ou outras – poderem

ser afastadas por vontade das partes, apenas revela a sua *natureza supletiva*. Remeter o fundamento de tais normas para a vontade das partes surge como cientificamente incorrecto, praticamente inconsequente e antropologicamente inexacto. *Cientificamente incorrecto* porque as normas supletivas têm uma existência ligada às competentes fontes sendo *ficcioso* atribuí-la à vontade de pessoas que podem mesmo desconhecer-las; *praticamente inconsequente* na medida em que tais normas seguem as vias interpretativas das fontes que as revelem – p. ex., sendo legais, aplica-se o disposto no artigo 9.º do Código Civil; *antropologicamente inexacto* por esquecer que todo Direito é de criação social, sendo imposto *do exterior* às pessoas; o dogma da vontade nada mais é do que uma interiorização ingénua de realidades sociológicas. (**grifos no original**)

Assim sendo, o uso laboral na empresa ou em determinado setor profissional é considerado no ordenamento jurídico Português uma fonte de Direito do Trabalho, nos termos do art. 1.º, CT, se estabelecer uma condição de trabalho mais favorável que não contrarie às disposições de ordem e interesse públicos e não violarem o princípio da boa-fé, regendo a situação concreta e vinculando o empregador e o empregado.

Embora não exista um tempo mínimo de formação de um uso laboral, deve haver uma reiteração da conduta e uma sensação no caso concreto de que o empregado terá aquele direito com respeito ao princípio da razoabilidade, criando uma verdadeira expectativa que forme dentro daquela empresa ou estabelecimento uma consciência do próprio empregado de que aquela liberalidade do empregador passou a entregar os contratos de trabalho individuais, formando um acordo coletivo atípico entre as partes.

Mário Pinto (1996, p. 155) destaca que os usos correspondem aos costumes de fato, que seriam práticas usuais e constantes observadas no exercício de certas profissões, ou em certas empresas, sem que o seu respeito seja vinculada a uma convicção de obrigatoriedade e coercibilidade, elemento que o diferencia dos costumes em sentido estrito. Menezes Cordeiro (1997, p. 165) escreve “o uso é uma prática reiterada (...) distingue-se do costume por, nele, não surgir – ou não surgir suficientemente caracterizada – a convicção da obrigatoriedade”, conceito compartilhado por Martinez (2007, p. 181).

Importa ressaltar uma diferenciação colocada por Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p. 236) acerca dos usos laborais e de liberalidades dadas pelo empregador:

Por fim, ainda no que toca à relação entre os usos e o contrato de trabalho, importa ter sempre presente a natureza e os efeitos dos próprios usos, uma vez que alguns deles podem fazer surgir direitos ou *legítimas expectativas na esfera jurídica dos trabalhadores enquanto outros não são de molde a criar essas expectativas*.

O problema coloca-se, sobretudo, em relação aos usos ou práticas reiteradas das empresas: assim, por exemplo, se uma parcela da retribuição for calculada de acordo com certos critérios, habituais na empresa, e a alteração posterior deste critério determinar uma diminuição da retribuição, estaremos perante um direito dos trabalhadores com origem nos usos, que deve ser tutelado nos termos gerais da tutela da retribuição; mas já se a empresa tiver reiteradamente para com os seus trabalhadores uma liberalidade (assim, um prémio de produtividade anual atribuído durante um longo período, ou uma prática de tolerância de ponto, durante certo ou

em certas circunstâncias) estamos ainda perante um uso, mas dele não se retiram direitos para os trabalhadores porque esta prática reiterada não deixa de corresponder a uma liberalidade. (**grifo nosso**)

Portanto, haveria uma diferença na forma que o empregador traz benefícios ao trabalhador e sua consequência, quer dizer, se altera uma condição de trabalho de forma estável por um longo período seria um uso, enquanto determinadas condutas pontuais da empresa ou estabelecimento que trazem uma vantagem ao empregado, mas não afeta suas condições mínimas de trabalho, não seria um uso laboral e apenas uma liberalidade que pode ser cessada a qualquer momento.

Martinez (2007, p. 182) aponta, nesse sentido, que os usos das empresas por vezes são dificilmente distinguidos das liberalidades concedidas aos trabalhadores, estando a diferença eventualmente no ânimo do empregador na concessão, frisando que o importante é compreender que a prática reiterada não será considerada como uso quando for contrária a lei, mesmo que mais favoráveis ao trabalhador, citando exemplo de pensão complementar de reforma ou aposentadoria, superior ao previsto em lei (Ac. STJ de 16/06/1993, CJ (STJ) I, T. III, p. 261).

Enquanto Martinez (2007, p. 184) frisa a relevância dos usos no âmbito das práticas laborais criadas no seio das empresas e em certas artes e ofícios, Menezes Cordeiro (1997, p. 167) vai além e acrescenta que, embora os usos ocupem um lugar modesto na hierarquia das fontes laborais e sua relevância tem vindo a decrescer, eles servem como uma proteção contra abusos do poder regulamentar do empregador:

Mantêm-se, no entanto, e com um particular relevo no quadro das empresas: sendo certo que estas, pela sua complexidade, requerem normas específicas para o seu funcionamento interno, os usos evitam que todos os aspectos não especificamente tratados por fontes hierarquicamente superiores caiam na alçada do poder regulamentar da entidade empregadora.

Ramalho (2009, p. 233) entende que os usos tem perdido a importância por força da intervenção legislativa e da abrangência cada vez maior da negociação coletiva, posição acompanhada por Martinez (2007, p. 183):

Tal como o costume, os usos vão perdendo actualidade e relevância, pois é frequente que, perante a existência de um uso, o legislador intervenha; e, no direito do trabalho, quando um determinado uso começa a generalizar-se, há a ter em conta que, para além da intervenção legislativa frequente, as convenções colectivas de trabalho regulamentam igualmente usos, passando estes a estar incluídos nas fontes de direito do trabalho (...)

Importa que não se pode rebaixar a importância dos usos laborais com o argumento de que eles são incorporados à legislação e aos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, na medida em que, para que isto aconteça, deve-se ocorrer anteriormente o

fenômeno das práticas reiteradas que se protele por um lapso razoável de tempo e que surja o uso, que será considerado como fonte de direito laboral, não importando se passe ou não a estar contido no texto legal ou contratual (individual ou coletivo). Ora, o uso laboral não é menos importante por estar contido em uma dessas normas ou pactos, porque estas práticas continuarão a ser alteradas e modificada, assim como novas poderão surgir sem que estejam previstas.

Se houver então uma verdadeira alteração em um direito fundamental laboral mínimo (como à remuneração, intervalo inter e intra-jornada, licença maternidade, entre outros direitos basilares das relações de trabalho), beneficiando o trabalhador em relação ao que está previsto nas normas legais, criando uma verídica expectativa de que, se estiver em conformidade com os requisitos reiteradamente considerados pelo empregador, será ilícita qualquer recusa concessão do benefício por parte desse.

6 USOS LABORAIS E ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

Dessa forma, após o estudo das peculiaridades do direito laboral brasileiro e das súmulas dos tribunais no âmbito das fontes de direito, bem como dos efeitos da nova redação da Súmula n.º 277 do TST e dos usos laborais no Direito do Trabalho português, há de se observar uma aproximação da ideia de usos aos efeitos da ultra-atividade das cláusulas convencionais que a referida súmula trouxe.

A Súmula n.º 277 do TST criou um sistema de usos laborais no Brasil com um prazo específico para que o empregador seja abrangido, quer dizer, o trabalhador ingressa no estabelecimento e passa a ser conduzido por aquele regime jurídico previsto pelos contratos coletivos, que continuam a produzir efeitos para aquele empregado específico após o fim do termo de vigência e inclusive se sobrevier novos acordos ou convenções coletivas – desde que o contrato coletivo anterior seja mais benéfico ou que o novo não regule estas situações.

Os usos laborais em Portugal abrangerão todos os trabalhadores da empresa ou do setor de atividade a que o uso se referir, sujeitos que correspondem aos alcançados no Brasil, na medida em que há a filiação obrigatória aos sindicatos, estando aqueles empregados sujeitos ao contrato coletivo de acordo com o instrumento aplicável, seja acordo ou convenção, e, assim, à cláusula normativa que continuar produzindo efeitos de forma ultra-ativa.

Júlio Vieira Gomes (2008, p. 113) disserta sobre a integração dos usos laborais ao

contrato individual do trabalho, deixando muito claro a sua proximidade ao novo dispositivo da Súmula nº 277 do TST:

A questão mais delicada é a de saber se o uso da empresa, apresentando-se, nos termos expostos, como uma autovinculação do empregador, passa a incorporar – ou, melhor talvez, as pretensões que dele nascem para cada um dos seus destinatários – os contratos individuais do trabalho. (...)

Antes de tomarmos posição desta matéria, importará recordar que, entre nós, o importante Acórdão do STJ de 05/07/2007 se pronunciou, recentemente, no sentido de que “a partir do momento que a prática em análise se consolidou e passou a constituir um uso laboral relevante como fonte do direito do trabalho, o objeto deste uso passou a incorporar directa e imediatamente os contratos de trabalho dos trabalhadores ao serviço da ré”.

Ora, parece-nos que esta é, efetivamente, a melhor construção: o uso não tem na sua base qualquer proposta negocial do empregador, encontrando-se, antes, o fundamento para a vinculação deste na confiança gerada por uma conduta reiterada que acaba por valer como regra e da qual resultam para os trabalhadores pretensões individuais que se inserem nos respectivos contratos de trabalho. Assim, desde o momento em que o uso é vinculante para o empregador gera uma vinculação deste que se incorpora no conteúdo dos contratos individuais de trabalho.

Conclui o Autor (Gomes, 2008, p. 181), dando função aos usos de manutenção da coerência das relações laborais em face a condutas do empregador:

(...) diremos que o uso da empresa (...) é atribuído a um comportamento regulamentar e reiterado no tempo do empregador. Esta auto-vinculação do empregador resulta da *necessidade de proteger a confiança do trabalhador na estabilidade e coerência das condutas daquele*, tutelando o trabalhador face a alterações unilaterais da conduta do empregador, sobretudo em domínios, como a retribuição, em que são interditas ao empregador reduções unilaterais. (**grifo nosso**)

Enquanto em Portugal uma vantagem ofertada pelo empregador reiteradamente pode gerar um uso, que seria um acordo atípico entre as partes, entendemos que no Brasil, com a Súmula n.º 277 do TST, há um flerte com esse conceito, ocasionado por um benefício em prol do trabalhador que deveria produzir efeitos apenas na vigência daquele pacto, mas que continua a vigorar até que as partes determinem não haver mais aplicação da cláusula ultra-ativa.

Vale ressaltar que não propomos a existência concreta de uma figura no Direito brasileiro idêntica à concepção de uso laboral em Portugal, mas sim de uma aproximação de sua sistemática e conseqüente afastamento da própria ideia de contrato coletivo de trabalho, que é justamente a de criar benefícios e prerrogativas para a classe profissional que produzirá efeitos apenas naquele período de tempo (de no máximo dois anos, sendo revista na data-base de negociação coletiva após um ano de vigência).

7 CONCLUSÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, legislação com mais de setenta anos de vigência, tem sua atualização paulatinamente implementada pelo legislativo ordinário, seja por alterações esporádicas em seu texto, seja pela promulgação de leis específicas. Além disso, a CF/88 acompanha, aos passos que as alterações do seu texto exigem, as exigências e direitos dos trabalhadores.

Não obstante, o processo legislativo pode se prolongar indevidamente e, muitas vezes, não resultar em nenhuma alteração na ordem jurídica, o que levou a Justiça do Trabalho aumentar inescrupulosamente a utilização das súmulas – instrumento absolutamente equivocado para a firmação de precedentes, que, na prática, assumem quase a força de normas jurídicas.

Com a apreciação da validade das súmulas, publicadas geralmente por meio de resoluções do tribunal que a emite, deve-se questionar o alcance de sua prescrição que, no caso do Tribunal Superior do Trabalho, acaba por ter seu conteúdo ratificado com força de lei.

Dado o valor das súmulas dos tribunais no Direito brasileiro e o importante papel que na área laboral, as alterações resultantes da edição da súmula n.º 277 do TST advêm da própria Justiça do Trabalho mediante um mecanismo em que se dá como fonte do direito imediata – aqui, surge com aspecto de lei, enquanto deveria ser tão somente com o fim de uniformizar uma fonte de direito excepcional e mediata, qual seja, a jurisprudência.

A Súmula n.º 277 do TST, em sua redação anterior, determinava que as cláusulas de contratos coletivos de trabalho (Acordos e Convenções Coletivas) e de sentenças normativas (decisões do TST e de Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos) não integravam o contrato de trabalho individual e paravam de produzir efeitos no exato momento do fim de sua vigência.

O TST, com a alteração de setembro de 2012, criou uma previsão que resulta em um conglomerado de contratos coletivos, que se acumularão no passar dos anos e na implementação das relações laborais, em decorrência da exigência de nova negociação que expressamente derogue a anterior, ao mesmo tempo em que há a vedação de suplementação de condições menos benéficas ao empregado – o que ocorrerá, evidentemente, com a supressão da norma coletiva mais vantajosa anterior.

Com o fim de solucionar um problema pontual, o TST atribuiu efeito *ad eternum* aos contratos coletivos, negando-lhe a sua própria natureza de pacto e de vigência estabelecida, o que pode resultar em desinteresse das classes econômicas de trazerem determinadas vantagens aos trabalhadores – devido à possibilidade de se verem obrigados a manter as vantagens até que os empregados abrangidos por aquela negociação saíam da empresa.

A alteração da Súmula n.º 277 permite a existência de uma pluralidade de regimes jurídicos dentro de um mesmo estabelecimento, em razão da acumulação de *benefícios decorrentes das negociações coletivas que forem sendo integradas ao contrato de trabalho individual dos empregados mais antigos*, tendo cada grupo de empregados um conjunto de prerrogativas e normativas de acordo com o contrato coletivo que estivesse em vigor quando adentraram ao quadro de empregados.

O uso laboral, fonte de Direito do Trabalho no ordenamento jurídico português, não exige um tempo para sua formação, mas uma reiteração da conduta e uma sensação, no caso concreto, de que o empregado terá aquele direito, criando uma verdadeira expectativa que forme dentro daquela empresa ou estabelecimento uma consciência do próprio empregado de que aquela *liberalidade do empregador passou a entregar os contratos de trabalho individuais*, formando um acordo coletivo atípico entre as partes – quais sejam, todos aqueles empregadores naquelas mesmas condições.

O uso laboral em Portugal, embora tenha a sua importância reduzida atualmente, ainda figura como um meio de alterações nos direitos fundamentais laborais que abrangem um conteúdo mínimo, trazendo benefícios ao trabalhador, que então terá uma verdadeira consciência de a recusa de sua implementação pelo empregador consistirá em uma conduta ilícita.

Dessa forma, o uso laboral abrange *todos os trabalhadores da empresa ou do setor de atividade a que o uso se referir* – sujeitos que correspondem aos alcançados pela contratação coletiva no Brasil, na figura dos sindicatos, estando aqueles empregados sujeitos ao contrato coletivo e à cláusula normativa que continuar produzindo efeitos mesmo após a cessação de vigência do instrumento – e alcançam o empregado até que este saia daquela relação do trabalho, integrando até este momento seu arcabouço jurídico.

Se em Portugal uma vantagem ofertada pelo empregador reiteradamente pode gerar um uso, que seria um acordo atípico entre as partes, no Brasil, com a Súmula n.º 277 do TST, há uma aproximação dessa concepção. Ora, a norma coletiva que beneficia o trabalhador deveria produzir efeitos apenas na vigência daquele pacto, ou então com uma vigência pré-estabelecia, mas que continuará a vigorar até que as partes determinem não haver mais aplicação da cláusula mais favorável – que com a nova normativa passará a ter eficácia ultra-ativa.

Não entendemos haver a existência concreta de uma figura no Direito brasileiro idêntica à concepção de uso laboral em Portugal, mas sim a aproximação de sua sistemática e consequente afastamento da própria ideia de *contrato* coletivo de trabalho – o qual pretenderia

a criação de benefícios e prerrogativas para a classe profissional que produziria efeitos apenas no lapso temporal legal ou previsto no acordo ou convenção.

Destarte, as súmulas consistem em equivocado meio para a realização de alterações na legislação laboral, tal como se deu pela alteração da Súmula nº 277 do TST, que atribui diferentes efeitos às cláusulas de contratação coletiva.

Ainda, ao se delimitar que as cláusulas de acordos ou convenções coletivas anteriores vão se acumulando na figura dos trabalhadores que eram abrangidos por estes pactos, entendemos haver uma correlação à figura excepcional dos usos laborais em Portugal, que igualmente criam um conjunto de benefícios e prerrogativas que vão se conglomerando no decorrer da relação laboral e que se aplicam até que o trabalhador saia da relação de trabalho, o que não parece ter sido a intenção dos Ministros do TST.

Cabe ressaltar que uma alteração na CLT, criando uma regra de transição entre contratos coletivos e sentenças normativas, seria muito mais eficiente, justa e tecnicamente superior. Porém, se adotou o meio mais frágil e juridicamente inadequado para tanto, dando à Súmula nº 277 amplos efeitos de lei e alteração das relações laborais.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rogério. **Empregado deixa de ser vítima na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <www.conjur.com.br/2012-mar-25/fimde-editada-justica-trabalho-deixa-privilegiar-empregado-acoes-trabalhista>. Acesso em 29 de maio de 2014.

DELGADO, M. G.; CARVALHO, A. C. L.; ARRUDA, K. M. A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 78, p. 33-52, 2012.

FRANCO, Airton. **Poder Judiciário não pode legislar positivamente**. Disponível em: <www.conjur.com.br/2009-fev-11/sumula-nao-lei-judiciario-nao-legislar-positivamente>. Acesso em 29 de maio de 2014.

GOMES, Júlio Vieira. Dos usos da empresa em Direito do Trabalho. In: **Revista de Direito e de Estudos Sociais**, Ano XLIX, Jan./Dez., nºs 1-4, 2008, p. 101-186.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. **Elaboração de ementas jurisprudenciais: elementos teórico-metodológicos**. Brasília: Editora UnB, 2004.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2007.

MENEZES CORDEIRO, António. **Manual de Direito do Trabalho**. Reimpressão. 1ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1997.

NETO, Renato Lovato. **Inabolibilidade dos direitos sociais**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí,

v.6, n.3, 3º quadrimestre de 2011. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791>. Acesso em 31 de maio de 2014.

VASCONCELOS, Joana. **Código do Trabalho (anotado)**. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2006.

QUINALHA, Renan. **Aplicação da nova redação da Súmula 277 é modulada pela 4ª Turma do TST**. Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=665:aplicacao-da-nova-redacao-da-sumula-277-e-modulada-pela-4o-turma-do-tst&catid=134:deciso-es-comentadas&Itemid=289>. Acesso em 29 de maio de 2014.

PINTO, Mário. **Direito do Trabalho**. 1ª ed. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, parte I: dogmática geral**. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2009.