

PROVISÓRIO



Thais Mendonça Aleluia

Direito do Trabalho

9^a

Edição

Revista,
atualizada
e ampliada

2025

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**
www.editorajuspodivm.com.br

Fontes do Direito do Trabalho

Sumário • 1 Conceito – 2 Classificação: 2.1 Fontes materiais; 2.2 Fontes formais: 2.2.1 Fontes Formais Heterônomas; 2.2.2. Fontes Formais Autônomas; 2.3 Figuras Controladas – 3. Hierarquia das fontes.

1. CONCEITO

A fonte de um determinado ramo do direito é o **meio pelo qual se origina esse direito**, é o nascimento da norma jurídica. Quando se fala em fonte, questiona-se a origem, o início, procura-se saber de onde veio aquele determinado direito de que se arvora credor.

Por exemplo, quando se trabalha por nove horas consecutivas e se pede, ao empregador, o pagamento de horas extras, de onde vem o direito a receber horas extras? Qual a fonte desse direito?

Através desse estudo iremos descobrir, também, de onde vem a obrigatoriedade de cumprimento de uma determinada previsão contida na norma.

2. CLASSIFICAÇÃO

No Direito do Trabalho as fontes dividem-se em **fontes materiais** e **fontes formais**.

2.1. Fontes materiais

As fontes **materiais** são os **acontecimentos do mundo fenomênico** que dão ensejo à criação de um direito. São fatores ou **acontecimentos** sociais, políticos ou até econômicos, que **inspiram o legislador quando da elaboração de leis**.

É o fato social – acontecimento da vida em sociedade – que enseja a criação de um direito.

Portanto, compõe um **momento pré-jurídico**, não tendo, por isso, força vinculante. Daí a conclusão de que a fonte material é uma etapa prévia ao nascimento das fontes formais. Ou melhor, toda lei tem que ser precedida de um fato que enseje a sua criação, mas nem todo fato social é capaz de gerar a criação de uma lei.

Podem ser citados como **exemplos de fontes materiais**: a) greve (exercício da autotutela visando criar um direito, geralmente o acordo coletivo); b) revolução industrial, que reuniu os trabalhadores nas indústrias, possibilitando a sua agremiação e consequente busca por mais direitos.

2.2. Fontes formais

Diversamente das anteriores, as fontes formais transformam a pretensão de existência de um direito, em **direito efetivamente previsto**. Compõe a exteriorização das normas jurídicas.

Aqui se tem um **momento jurídico positivado**; tem-se uma norma posta, com poder vinculante, que implica observância necessária, de forma imperativa.

A doutrina dividiu as fontes formais em **dois sistemas** e utilizou o centro de produção normativa como fator diferenciador. Veja-se:

- (1) *Sistema Monista*: há **um único centro produtor de norma** que é o Estado. Esta é a ideia de Hans Kelsen quando limita o fenômeno jurídico à matriz estatal. Neste caso, só é reconhecida **validade da norma que veio do Estado**, centro único de produção normativa.
- (2) *Sistema Pluralista*: admite-se a **existência de vários centros produtores de normas**, que poderão advir tanto do Estado, quanto dos atores da relação social.

Para Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 140), no Direito do Trabalho, o sistema é incontestavelmente pluralista.

“Para a vertente pluralista, a circunstância de se reconhecer no Estado o centro hegemônico de positivação jurídica não impede a percepção da nítida convivência, no âmbito societário, de outros núcleos de produção de fontes formais do Direito.”

No direito do trabalho, o maior exemplo da aceitação da teoria pluralista é a existência e a validade dos acordos e convenções coletivas. Já não há mais discussão acerca da adesão do *sistema pluralista*, no âmbito do Direito do Trabalho.

Admitido o sistema pluralista, as fontes se dividem ainda em **fontes formais autônomas e heterônomas**.

Fontes		
Materiais	momento pré-jurídico – Acontecimentos da vida social	
Formais	momento jurídico – Norma	Autônomas : produzidas pelos destinatários
		Heterônomas : impostas por um 3º

2.2.1. Fontes Formais Heterônomas

Há a **imposição da norma por um terceiro**. Um terceiro, geralmente o Estado, impõe a norma que regerá a relação entre as partes.

São exemplos de fontes formais heterônomas:

- **Constituição:** É a norma fundamental que rege o direito do trabalho. A Constituição Federal contém a espinha dorsal do direito do trabalho entre os arts. 6º e 11. Esses são considerados os direitos mínimos dos trabalhadores, o que não impede que, além deles, sejam criados outros direitos; ou seja, a lei infraconstitucional, ou mesmo as normas autônomas, poderão ampliá-los.

Exemplo: a **estabilidade gestante** da empregada doméstica não estava prevista na Constituição Federal – mesmo após a EC 72/13, a licença gestante encontra-se garantida no texto constitucional, mas a estabilidade, constante do art. 10 do ADCT, não abrange expressamente a doméstica.

Apesar disso, a lei que regula o trabalho doméstico (Lei 11.324/06) estabeleceu, para esta categoria, o direito à estabilidade gestante.

A questão doutrinária pairou na possibilidade de extensão do direito, considerando que o inciso I do art. 7º da CF/88, ainda não possui regulamentação. O entendimento, então, era no sentido de que as hipóteses de estabilidade seriam apenas aquelas expressamente previstas no texto constitucional, até que advenha norma regulamentadora da proibição geral de dispensa arbitrária (a Lei Complementar a que alude o inciso I, do art. 7º da CF/88).

O entendimento dominante no TST, entretanto, foi no sentido de que se trata de direito legítimo, uma vez que a Constituição traz, em verdade, o patamar mínimo de direitos, podendo a lei infraconstitucional ampliá-los.

O entendimento dos juristas de direito do trabalho pode ser vislumbrado no **enunciado n. 1 da 1ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho**, cujo conteúdo é o seguinte:

“Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.”

As normas constitucionais, de alguma forma, incidem diretamente sobre as relações concretas; essa aptidão de incidir nas relações é chamada de **eficácia jurídica**. Sobre essa eficácia há uma concepção moderna e uma tradicional.

Concepção tradicional (sistema americano): leva em consideração as normas constitucionais segundo a sua habilidade para a aplicação e eficácia. É defendida por Pontes de Miranda e prevalece no direito do trabalho (na área trabalhista podemos destacar Alice Monteiro de Barros, que defende a sua aplicação). Para esses doutrinadores, a **norma constitucional divide-se em dois grupos**, a saber:

- **norma autoaplicável (self-executing):** é aquela que é “bastante em si” (Pontes de Miranda), tendo **aplicabilidade imediata**, pois não precisam de norma infraconstitucional que complete o seu preceito, para que possa ser aplicada. Todos os elementos de concretização do preceito

normativo já estão devidamente presentes na norma. Para aqueles que adotam essa divisão, essas normas são fonte do direito.

- *norma não autoaplicável (not self-executing): depende de outra norma para ser aplicável.* Ou seja: o preceito constante da norma depende de ser regulamentado por outra norma, que lhe confirma aplicabilidade e efetividade. Tais normas, por serem incompletas, condicionais e dependerem de regulamentação futura, não podem ser consideradas fontes do direito, tendo em vista que, até o advento de regulamentação, não geram exigibilidade, não possuindo o poder de obrigar os agentes sociais.

► **Atenção!**

É comum se questionar exemplos de direitos não autoaplicáveis no direito do trabalho. Podem ser exemplificados o adicional de penosidade, art. 7º, XXIII, a participação nos lucros e resultados, art. 7º, XI, e o rol de direitos dos domésticos elencados no parágrafo único do art. 7º, em que é feita a exigência de que sejam “atendidas as condições estabelecidas em lei” para a sua aplicação (I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII).

Concepção moderna: é adotada por muitos constitucionalistas pátrios (a exemplo de José Afonso da Silva e Celso Antônio Bandeira de Mello). Segundo essa vertente, a **norma constitucional é sempre aplicável**, mas em níveis diferentes. Essa doutrina divide a norma em:

- *norma de eficácia plena: basta por si só.* É direta, imediatamente e integralmente aplicável.
- *norma de eficácia contida:* se aplica direta e imediatamente, pois já possui regulamentação suficiente para a sua aplicabilidade. Elas geram efeitos por si só, mas **dependem de lei infraconstitucional que delimite a sua aplicação** (dá limites de aplicação).
- *norma de eficácia limitada: depende de regulamentação pela norma infraconstitucional* (falta o conteúdo da norma).

Para aqueles que defendem esse entendimento, não existe norma constitucional que não possua aplicabilidade imediata, de tal forma que todas as normas constitucionais são eficazes. O que diferencia é o grau de eficácia entre elas, na medida em que todas atingem a sua finalidade. As normas que dependem de regulamentação, por exemplo, atingem a finalidade de impedir que o legislador infraconstitucional contrarie o seu conteúdo.

- **Convenções internacionais:** Nos interessa apenas tratar especificamente das convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

A OIT é um ramo da ONU que tem por finalidade a **organização internacional do Direito do Trabalho para promoção e melhoria das condições de trabalho**. Visa acabar com o “*damping universal social*”, ou seja, tentar fazer com que todos

os países mantenham uma boa condição de trabalho, que os países elevem suas condições de trabalho. A sua fundação ocorreu em 1919, no Tratado de Versalhes, com o fito de auxiliar na paz mundial, através do estabelecimento de uma justiça social. Apenas em 1946 passou a integrar a estrutura da Organização das Nações Unidas.

As normas da OIT podem ser de três tipos:

a) **Convenção Internacional:** É espécie de **tratado multilateral**, aprovada em assembleia composta pelos países membros.

Note-se que o tratado internacional é, em geral, bilateral. Já a convenção é multilateral, de tal sorte que qualquer país pode aderir ao seu conteúdo. A **adesão é facultativa**, ou seja, o país adere à convenção internacional se ele quiser e quando quiser.

Os textos das convenções trazem **patamar universal mínimo**.

As convenções da OIT caracterizam-se por duas constatações: são normas que **versam sobre direitos humanos** (do trabalhador) e trazem patamar mínimo, traduzindo uma tendência de evolução. O objetivo da OIT, ao editar a norma, é que o país que a internalize parta daquele preceito de garantia mínima e evolua.

O ingresso da norma internacional no ordenamento jurídico de cada país depende da interpretação sobre a **hierarquia das fontes do país destinatário**. Há duas teorias:

- (1) **Monismo:** de acordo com essa teoria, o sistema internacional e o sistema nacional compõem **um só sistema**.
 - (1.1) **monismo radical ou estremado:** como sistema monista, o sistema internacional e o sistema nacional são um só, assim, a norma internacional vai ter prevalência sobre a norma nacional em caso de ratificação, automaticamente.
 - (1.2) **monismo moderado:** o ingresso da norma é automático no sistema, quando ratificada no plano internacional, mas a legislação interna guarda a sua supremacia sobre o conteúdo das normas internacionais.
- (2) **Dualismo:** sistema internacional e nacional **são dois sistemas** dissociados, de tal forma que a norma internacional apenas pode ter vigência nacional se incorporada ao ordenamento.
 - (2.1) **dualismo radical ou estremado:** requer a edição de lei interna para a incorporação do tratado à ordem jurídica.
 - (2.2) **dualismo moderado:** submete a norma a alguns critérios de aprovação, porém dispensa a confecção de lei. A incorporação segue um procedimento próprio, que não necessariamente implica criação de lei. Parece ser o sistema brasileiro.

Não há um consenso, nem mesmo nas decisões do STF, sobre qual seria o sistema brasileiro, oscilando entre o dualismo moderado e o monismo nacionalista ou moderado.

No sistema nacional, depois de ratificada, a norma internacional deve ser internalizada ao sistema brasileiro.

De acordo com o **art. 49, I da CF/88**, é obrigatória a **submissão da norma** à autoridade competente (Congresso Nacional). Depois disso, é **publicado o texto da convenção** em língua nacional. Feita a publicação, a norma é **enviada para a aprovação**.

Nesse momento, poderá ingressar no ordenamento como:

- **antes da reforma do judiciário (EC 45/04)**: havia uma discussão quanto ao art. 5º, § 2º da CF/88. Este dispositivo determina que o rol dos direitos fundamentais não é taxativo. Com isso, muitos entendiam que, sendo norma internacional sobre direitos fundamentais, ela ingressaria nesse rol não taxativo. Seria, portanto, norma constitucional. O STF não entendia dessa forma, considerando que era apenas lei ordinária
- **depois da reforma do judiciário (EC 45/04)**: foi inserido o § 3º no art. 5º da CF/88, segundo o qual é possível que uma norma internacional de direitos fundamentais ingresse no ordenamento com força de norma constitucional, desde que aprovado com *quorum* específico de emenda constitucional (“§ 3º. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”). Visto isso, se não for aprovada a norma internacional com o *quorum* de emenda, terá força de norma supralegal.

Diante disso questiona-se: em uma antinomia entre CLT e convenção internacional, qual deve prevalecer? Segundo o entendimento do STF, inicialmente, deveria ser aplicada a convenção. Entretanto, no direito do trabalho, o princípio a ser aplicado é aquele da norma mais favorável. De sorte que a hierarquia da norma não é capaz de influenciar na aplicação. Dado que as normas internacionais, em geral, contêm patamares mínimos de direitos, é possível que a norma interna, CLT, se mostre mais benéfica ao empregado e, conseqüentemente, será aplicada.

b) Recomendações: são propostas de política legislativa. Não têm força vinculante. As recomendações visam demonstrar para os países qual a linha axiológica a ser adotada na edição das normas trabalhistas. Podem ser utilizadas como fontes materiais do direito do trabalho, influenciando a criação de normas internas pelos países.

c) Declarações da OIT: são esclarecimentos, ou seja, entendimentos internacionais, acerca de determinadas questões trabalhistas. Um exemplo

de declaração ocorreu quando a OIT foi provocada a se pronunciar sobre a natureza do serviço militar obrigatório, considerando que o trabalho é facultativo. Na sua declaração, a OIT entendeu se tratar de um trabalho forçado lícito. A declaração veio a compor a atual Convenção 29, ratificada pelo Brasil em 25/04/1957 (“Art. 2 – 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. 2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção: a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar; (...)”).

Sobre as normas internacionais, vale destacar o entendimento constante do **Enunciado n. 03 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**, que consistiu em evento que reuniu doutrinadores e juristas da área trabalhista, com a finalidade de discutir o direito e o processo do trabalho. Naquela oportunidade, entenderam que as **normas internacionais** devem ser utilizadas, ainda quando não ratificadas pelo Brasil, seja na condição de **fonte de interpretação**, seja na condição de fonte material de direito do trabalho.

Eis o conteúdo:

3. FONTES DO DIREITO – NORMAS INTERNACIONAIS.

I – FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES DA OIT NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL. O Direito Comparado, segundo o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fontes do direito do trabalho, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria.

II – FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.

- **Leis:** Têm **força vinculante** e são marcadas pelas características da **abstração e generalidade**. Portanto, são de observância necessária, advindas do Poder Público.

A discussão mais recente acerca das leis enquanto fontes do direito do trabalho cinge-se à sua aplicação no tempo.

Com o advento da Lei 13.467/17 – conhecida por reforma trabalhista – questionou-se a **aplicação da norma** em relação aos pontos em que prejudicava o

trabalhador (sobretudo no que concerne às horas *in itinere*), em contratos que já estivessem vigentes quando da alteração legislativa.

A questão foi sanada com a fixação do **Tema 23**, resultado do julgamento de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

Ou seja: a lei se aplica imediatamente, inclusive aos contratos em curso. Assim, aqueles empregados que recebiam, por exemplo, horas *in itinere* com arri-mo no dispositivo legal revogado, a partir da vigência da Lei 13.467/17, passaram a não mais fazer jus à parcela.

- **Decretos do poder executivo:** Servem para **regulamentar a norma**, sem ultrapassar e nem contrariar os seus valores.

É aqui que surgem as instruções normativas, as portarias e as normas regulamentares. Elas podem reger uma situação dentro da competência fornecida pela lei, que delega ao Poder Executivo a regulamentação de algumas matérias. Um exemplo é o art. 190 da CLT, que delega ao Ministério do Trabalho a delimitação de quais atividades serão consideradas insalubres.

- **Sentença Normativa:** O Direito do Trabalho é tendente à autorregulamentação. Assim, pretende-se que o negociado entre os destinatários das normas trabalhistas consiga superar o mínimo legislado. Na **autorregulamentação** temos o **acordo coletivo de trabalho** e a **convenção coletiva de trabalho**, sobre os quais discorreremos nas linhas a seguir. Todavia, é possível que as partes da relação não consigam, diretamente, atingir um consenso, tendo que, de comum acordo, buscar a ajuda do Poder Judiciário. Isso ocorre por meio do dissídio coletivo. Destarte, a **heterorregulamentação** ocorre no **dissídio coletivo**, que é julgado mediante uma **sentença normativa**, capaz de criar os direitos que regerão, genérica e abstratamente, aquela categoria. Reúne as **características da abstração, generalidade, imperatividade**, sendo um ato com capa de poder judiciário e conteúdo de poder legislativo – trata-se de função anômala do Poder Judiciário, que atua como órgão legiferante. A norma emana do poder judiciário, mas tem conteúdo de norma de poder legislativo, na medida em que dispõe sobre os direitos que irão reger a relação das partes abrangidas pelo dissídio.

► Como esse assunto foi cobrado em concurso?

(FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 4/2015) A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger às relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como

- a) fonte material heterônoma.
- b) fonte formal autônoma.

- c) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- d) fonte formal heterônoma.
- e) fonte material profissional.

Resposta: D.

2.2.2. Fontes Formais Autônomas

São aquelas **produzidas pelos próprios destinatários**, ou seja, pelos atores da relação social. São exemplos de fontes formais autônomas os **Acordos Coletivos de Trabalho, Convenções Coletivas de Trabalho e Costumes**.

► Como esse assunto é cobrado nas provas?

(FCC – Analista Judiciário – TRT 24/2011) Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- a) autônomas.
- b) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- c) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- d) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- e) heterônomas.

Resposta: “d”.

- **Convenções e Acordos Coletivos:** Até 1967 esses institutos eram chamados, pela CLT, de contratos coletivos de trabalho. Foi apenas em 1967 que veio a distinção entre convenção e acordo – hoje consubstanciada no **art. 611 e § 1º da CLT**.

Por conta disso, alguns artigos da CLT, a exemplo do art. 59, usaram a antiga denominação, **contrato coletivo de trabalho**. Este fato também pode ser detectado em algumas leis esparsas, que também trazem o termo ultrapassado. Diante disso, existe um **questionamento** acerca do que seria o contrato coletivo de trabalho. Não há unanimidade.

Gomes e Gotttschalk (2008, p. 203) entendem que o **contrato coletivo é o contrato de equipe**, ou seja, “aquela modalidade de contrato em que há uma pluralidade de sujeitos-empregados”. Assim, para eles, o contrato coletivo se configura quando se oferta emprego para um grupo de pessoas. Exemplo: contratar uma banda.

Esse entendimento não parece ser o mais adequado, pois há pessoas diferentes dentro do grupo, o que exige direitos diferentes – a estabilidade gestante,

se um dos componentes for mulher, por exemplo. Isso porque o direito do trabalho individual foi concebido para a formação de contratos individuais de trabalho; as contratações coletivas, que são aquelas objeto do nosso atual estudo, consideram o empregado em seu ente coletivo, o sindicato.

Adotamos o entendimento no sentido de que o **contrato coletivo de trabalho**, em verdade, não passa da **antiga nomenclatura destinada a contratações coletivas** previstas no art. 611 da CLT, antes da sua modificação, operada pelo Decreto-Lei 229/67 – no mesmo sentido, Vólia Bomfim (2012, p. 514). Atualmente, portanto, encontra-se substituído pelos novos institutos, sendo que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, que são as nomenclaturas atuais, estão regulados no art. 611 da CLT.

Inicialmente, há de se ter em mente que, ambos, são negócios jurídicos especiais, concernentes especificamente às relações trabalhistas. Por meio deles, o sindicato dos empregados firma, para toda a categoria ou para empregados de uma determinada empresa, normas gerais e abstratas que regerão a relação entre as partes.

A **convenção coletiva** é aplicável a **toda uma categoria** ao passo que o **acordo coletivo** é aplicável a **toda uma empresa**.

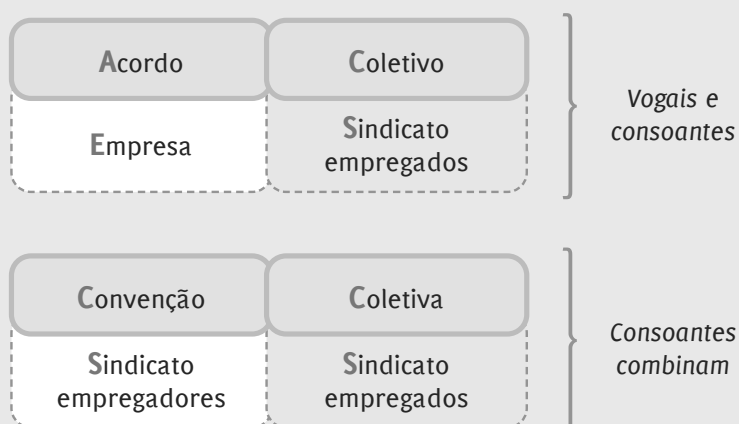
Por conta disso, o art. 620 da CLT priorizou a adequação da norma coletiva e considera que a previsão de acordo coletivo de trabalho deverá se impor a eventual previsão de convenção coletiva de trabalho:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho

► **Na hora da prova, fique atento!!!**

Não confundir acordo coletivo (empresa x sindicato dos empregados) e convenção coletiva (sindicato dos empregadores x sindicato dos empregados).

Para não confundir:



A **força vinculante** dessas normas está autorizada pelo **art. 7º, XXVI da CF/88**. Destarte, gozam de força vinculante e observância obrigatória.

Essas normas têm **prazo máximo de vigência de 2 anos** (art. 614, § 3º da CLT), dentro dos quais elas se aplicam, ou seja, em regra, não integram o contrato de trabalho definitivamente, mas apenas durante o seu prazo de vigência.

Assim, tem-se que, **durante o seu prazo de vigência**, elas se aplicam integralmente e integram os contratos de trabalho. A **norma coletiva** que lhe seja **posterior**, entretanto, **não está obrigada a manter os mesmos padrões**, podendo modificar ou, até mesmo, extinguir direitos, considerados os dados econômicos da categoria no momento da sua edição.

Quanto ao **tempo de vacância**, todavia, sempre houve um questionamento. Até o advento da Lei 13.467/17, acreditava-se que o vazio seria **preenchido pela norma anterior**. Considera-se tempo de vacância aquele entre o final da vigência de uma norma coletiva e a efetiva edição da norma subsequente.

Ou seja: **antes da vigência da Lei 13.467/17**, dava-se à norma coletiva anterior, no período do vazio legislativo entre as suas vigências, **ultratividade** e, assim, possibilidade de aplicação para além do seu prazo. É o que se podia depreender do entendimento consolidado na súmula 277 do TST:

Súmula nº 277 do TST – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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.

Assim, pelo entendimento até então vigente e consubstanciado na súmula acima transcrita, para o referido período, ultrapassada a data-base sem que fosse atingida a nova norma coletiva, seria aplicada a norma anterior até a sua formulação.

Regra:

