RELEVÂNCIA HERMENÊUTICA DA ADPF Nº 323/DF PARA O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

THE HERMENEUTICAL RELEVANCE OF ADPF No. 323/DF FOR COLLECTIVE LABOR LAW

João Victor Pinto Santana[1]

RESUMO: O Direito do Trabalho é essencialmente relacionado com os direitos sociais e com a mutação social. Assim, ao tratar de Direito do Trabalho é crucial destacar a relevância dos entendimentos jurisprudenciais que oxigenizam o sistema jurídico brasileiro e, com isso, trata-se de compreender a importância da inovação de entendimentos jurídicos, especialmente nos tribunais superiores. Neste sentido, o presente artigo visa a problematizar uma importante alteração ocorrida no sistema jurídico-laboral recentemente, a partir do entendimento do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 323/DF, relacionada à ultratividade das normas coletivas da área trabalhista, que há muito tempo causou evidente celeuma jurídica na doutrina juslaboral. Em relação à problemática, o presente artigo visa a entender qual a relevância hermenêutica do debate jurídico em torno da ADPF nº 323/DF. Para tanto, adotar-se-á uma metodologia bibliográfica, por meio de um método dedutivo, com base na análise documental de referenciais bibliográficos e jurisprudenciais relacionados à teoria constitucional, especificamente à hermenêutica jurídica, bem como à realidade jurisprudencial da seara jurídico-laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Coletivo do Trabalho. Ultratividade. Hermenêutica Jurídica.

ABSTRACT: Labor Law is essentially related to social rights and social change. Therefore, when addressing Labor Law, it is crucial to highlight the relevance of court precedents that constitute the Brazilian legal system, and then better, comprehend the importance of innovation in legal understandings, especially in higher courts. In this regard, this article aims to discuss an important recent change in the legal-labor system based on the understanding of the Brazilian Federal Supreme Court in ADPF No. 323/DF, related to the ultra-activity of collective labor norm, which has long been a source of legal controversy in labor law doctrine. Regarding the research question, this article aims to understand the hermeneutic relevance of the legal debate around ADPF No. 323/DF. The methodology applied is a bibliographical review, through a deductive method, based on the documentary analysis of bibliographical and court precedent references related to constitutional theory, specifically legal hermeneutics, as well as to the court reality of the legal-labor area.

KEYWORDS: Collective Labor Law. Ultra-Activity. Legal Hermeneutics.

---

1 *Mestre em Direito pela Universidade Federal de Sergipe; especialista em Direito Penal Econômico pela Universidade de Coimbra (Portugal); especialista em Direito da Seguridade Social; especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4131380553074923. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0651-6345. E-mail: professorjoaovictorpinto@gmail.com.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Direito coletivo do trabalho: breves considerações sobre a estrutura e os princípios específicos; 3 – A hermenêutica jurídica a partir da reforma trabalhista; 4 – Análise da ADPF nº 323/DF: relevância do debate sobre incompatibilidade hermenêutica da ultratividade das normas coletivas no ordenamento jurídico trabalhista; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

O Direito do Trabalho é essencialmente relacionado com os direitos sociais e com a mutação social. Assim, falar de Direito do Trabalho é destacar a relevância dos entendimentos jurisprudenciais que oxigenizam o sistema jurídico brasileiro e, com isso, trata-se de compreender a importância da inovação de entendimentos jurídicos, especialmente nos tribunais superiores.

Neste sentido, o presente artigo visa a problematizar uma importante alteração ocorrida no sistema jurídico-laboral recente, a partir do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF nº 323/DF, relacionada à ultratividade das normas coletivas da área trabalhista.

Qual a relevância hermenêutica do debate jurídico em torno da ADPF nº 323/DF? Quais os impactos efetivos na realidade forense trabalhista? Qual o cenário hermenêutico que se verifica a partir da ADPF nº 323/DF? Em que medida o recente entendimento jurisprudencial pode direcionar o sentido e alcance da legislação trabalhista brasileira, especialmente após o advento da Reforma Trabalhista? Estas questões são de fundamental importância para o fortalecimento de uma crítica do Direito do Trabalho e, até o momento, ainda carecem de um aprofundamento teórico no sistema jurídico, muito embora este tema já tenha sido amplamente debatido[2] na doutrina.

Para tanto, adotar-se-á uma metodologia bibliográfica, por meio de um método dedutivo, com base na análise documental de referenciais bibliográficos e jurisprudenciais relacionados à teoria constitucional, especificamente à hermenêutica jurídica, bem como à realidade jurisprudencial da seara jurídico-laboral.

2 – Direito Coletivo do Trabalho: breves considerações sobre a estrutura e os princípios específicos

O Direito Coletivo do Trabalho possui estrutura e princípios peculiares que carecem de melhor aprofundamento. Neste subsistema do Direito do Trabalho, tem-se a presença de uma carga principiológica e estrutural de normas que se distanciam epistemologicamente do direito individual do trabalho.

2 Neste sentido, importante destacar que as reflexões teóricas feitas pela consolidada doutrina na área trabalhista há muito tempo já sinalizavam a relevância do posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a temática (Leite, 2022; Delgado, 2019; jorge Neto; Cavalcante, 2019; Resende, 2020).

Portanto, nota-se que o Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de princípios e regras que regem as relações coletivas e trabalho entre grupos de trabalhadores e empregadores e que permitem a solução de conflitos coletivos (Leite, 2022).

Nesta linha de raciocínio, tem-se que o direito coletivo possui diversas funções, como por exemplo: tutelar, coordenadora, modernizante e econômica (Delgado, 2019). O Direito Coletivo do Trabalho possui função tutelar, na medida em que visa à proteção do trabalhador, mas também possui função coordenadora, visto que harmoniza interesses conflitantes entre a força econômica do capital e a força social oriunda do trabalho. Além disso, o Direito do Trabalho também possui uma função modernizante, no sentido de que atualiza as relações de trabalho, adéqua os anseios das novas tecnologias e das ferramentas sociais que envolvem novas profissões e agentes sociais na/da relação de trabalho. Ademais, é evidente que o Direito Coletivo do Trabalho possui uma função econômica na sociedade, haja vista que propicia normas jurídicas que permitem uma circulação de riquezas. E, por fim, o Direito Coletivo do Trabalho possui uma função conservadora, no sentido de que visa a manter a lógica do sistema capitalista de estrutura social polarizada entre a figura do trabalhador e do indivíduo possuidor da atividade produtiva e detentor do poder diretivo (Leite, 2022; Delgado, 2019).

Nesse contexto, a constitucionalização do Direito do Trabalho conquista indiscutível relevância, na medida em que centraliza para o ordenamento jurídico as demandas laborais e, ao mesmo tempo, confere caráter cogente das garantias constitucionais nas relações privadas (Gemignani, 2014; Fonseca, 2006), motivo pelo qual é crucial examinar hermeneuticamente a realidade trabalhista com base numa perspectiva garantista (Deszuta, 2000; Santana, 2018), com o escopo de entender que a principiologia que sustenta o Direito Coletivo do Trabalho tem respaldo constitucional.

Dentre os princípios que podem ser destacados no Direito Coletivo do Trabalho, conquistam mais evidência os seguintes princípios: liberdade sindical e unicidade sindical, muito embora existam outros princípios, como é o caso dos princípios da: autonomia sindical; interveniência sindical na normatização coletiva; equivalência dos seres coletivos; da autonomia privada coletiva; princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; criatividade jurídica na negociação coletiva; adequação setorial negociada.

O princípio da liberdade sindical está previsto no art. 5º, inciso XVII, da CF/88, bem como por meio do art. 511, *caput*, da CLT, bem como no art. XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no art. 22, itens 1 e 2, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.

O fato é que o princípio da liberdade sindical, que é um dos pilares da dignidade humana (Meirelles, 2015), se trata de um direito que não é de forma nenhuma absoluto (Franco Filho, 2022, p. 6-7), visto que existem algumas exceções, como é o caso dos militares (conforme o art. 142, § 3º, IV, da CF/88), bem como o princípio da unicidade sindical, que está previsto no art. 8º, inciso II, da CF/88, e determina que não é possível a criação de mais de uma entidade sindical na mesma base territorial em relação a uma categoria profissional específica. A unicidade sindical, portanto, se trata de uma limitação ao princípio da liberdade sindical, na medida em que torna inviável a criação de vários sindicatos da mesma categoria na mesma base territorial.

O poder normativo dos tribunais trabalhistas faz parte da natureza da existência dos dissídios coletivos. Nesse sentido, a sentença normativa possui relevância jurídico-social que transcende a mera demanda jurídica das partes, na medida em que a resposta jurisdicional também consiste em ser uma resolução às demandas e anseios da coletividade.

Apesar de existir divergência doutrinária quanto à natureza jurídica das negociações coletivas (Silva; Diógenes, 2021, p. 176), é indiscutível que as negociações coletivas têm o escopo de proporcionar a garantia de defesa dos direitos e interesses coletivos de uma categoria profissional, conforme determinação do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Neste sentido, na linha de raciocínio do art. 8º, inciso VI, da CF/88, o principal personagem para a efetivação desta garantia passa a ser o sindicato, que assume a postura de ente intermediário e pacificador dos anseios materializados na ordem jurídica.

3 – A hermenêutica jurídica a partir da reforma trabalhista

Para considerar o fenômeno de compreensão do sentido e alcance das normas jurídicas no âmbito constitucional torna-se fundamental entender que a hermenêutica, enquanto ciência, possui relevância interpretativa na construção dos sentidos e da percepção dos indivíduos acerca da norma jurídica.

Nesse sentido, especificamente quanto à realidade trabalhista, é importante entender que se trata de uma seara jurídica que possui as suas próprias especificidades, haja vista a sua autonomia científica; entretanto, é importante salientar que tal área do direito não é tão independente "(...) a tal ponto de isolar esse ramo jurídico do conjunto de conquistas teóricas alcançadas pela Ciência Jurídica no que concerne à dinâmica interpretativa do Direito" (Delgado, 2014, p. 234-235).

Assim, nota-se que há uma conexão epistemológica entre os ramos do direito, motivo pelo qual elaborar um eventual e inadequado procedimento exegético possibilita a produção de efeitos "(...) altamente desastrosos, inclu-

sive no que se relaciona à própria efetivação dos direitos fundamentais, cujos problemas de concretização estão umbilicalmente presos à falta de consciência constitucional" (Silva Neto, 2016, p. 50).

Nessa toada, a discussão sobre hermenêutica jurídica conquista evidência, na medida em que o "(...) grande desafio deste início de um novo século, portanto, é construir um novo padrão normativo, que permita (...) fazer justiça e evitar que o mundo pereça na instabilidade trazida pela insegurança jurídica" (Gemignani, 2014, p. 31). Sendo assim, considerando-se que outro grande desafio "(...) do moderno Direito do Trabalho brasileiro é realizar mais plenamente no seu interior a dimensão constitucional construída em 1988" (Delgado, 2014, p. 236), é necessário compreender que "(...) a aplicação da lei deverá atender, antes de tudo, o indivíduo e a sociedade a quem ela serve" (Camargo, 2003, p. 13).

Não é desarrazoado relembrar a clássica distinção entre interpretação e hermenêutica (Maximiliano, 2011), em que pese tal separação não ser sustentada em todos os estudos desta temática (Reale, 1992). Ocorre que para se ter uma análise hermenêutica aplicada é fundamento que tenha sido estabelecida uma premissa interpretativa. Nesse sentido, a premissa anotada neste trabalho é a de que "(...) a interpretação é essencialmente concreta, reporta-se a uma situação de fato, real ou hipotética" (Bastos, 2014, p. 21), o que faz com que seja possível diferenciar a hermenêutica da interpretação, conforme destaca Santana (2018). Assim, interpretar, em essência, consiste em "(...) atribuir um sentido ou um significado a signos ou a símbolos dentre determinados parâmetros" (Bastos, 2014, p. 20) para que se possa "determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito" (Maximiliano, 2011, p. 1).

Durante o processo que envolve os mecanismos de atividade interpretativa, portanto, procura-se estabelecer uma vontade ao texto que está sendo objeto de interpretação, com o escopo de incidir no caso concreto apresentado pela realidade fática (Bastos, 2014, p. 21). Por outro lado, a hermenêutica consiste em ser a "teoria científica da arte de interpretar" (Maximiliano, 2011, p. 1), sendo, portanto, "(...) a responsável pelo fornecimento de subsídios e de regras a serem utilizados na atividade interpretativa" (Bastos, 2014, p. 23). Verifica-se, diante disso, que a hermenêutica não é pragmática, pois não está inserida da dimensão concreta, mas na dimensão abstrata.

Apenas a título de contextualização histórica, destaca-se que a origem do termo Hermenêutica "(...) tem como referência Hermes, enviado divino que na Grécia antiga levava a mensagem dos deuses aos homens" (Camargo, 2003, p. 24). Assim, o grande território de desenvolvimento da hermenêutica foi justamente relacionado ao objetivo de interpretar corretamente os textos

sagrados. No direito, a hermenêutica foi fomentada em Roma, em virtude dos avanços na prática jurídica da época (Camargo, 2003).

Realizada essa brevíssima consideração terminológica e histórica, destaca-se que, atualmente, a concretização da norma jurídica se caracteriza em virtude de uma construção interpretativa a partir da e em direção à compreensão (Camargo, 2003, p. 19), na medida em que compreensão engloba a indagação "sobre as possibilidades do significado de um acontecer próprio das relações humanas" (Camargo, 2003, p. 20), logo, tem-se como conclusão o fato de que a norma jurídica somente possui significado no caso concreto, na realidade prática.

Quanto à realidade trabalhista, nota-se que, sob esta perspectiva, a Lei nº 13.467/2017 (também conhecida como Reforma Trabalhista) se tornou um importante marco para a compreensão da amplitude interpretativa das normas trabalhistas, haja vista que esta referida alteração legislativa alterou significativamente diversos institutos que já estavam consolidados no ordenamento justrabalhista[3].

Após o advento da Reforma Trabalhista (Pereira, 2020), juntamente com o fortalecimento das influências das vertentes do capitalismo flexível, as decisões passaram a tomar um posicionamento bastante peculiar, no sentido de despertar debates acerca da desregulamentação e da flexibilização de alguns direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o cenário de crise financeira, sanitária e política que estava envolvendo a realidade brasileira também passou a contribuir para a modificação da hermenêutica jurídica aplicada à seara trabalhista.

Neste sentido, dentre as alterações proporcionadas pela Reforma Trabalhista, destaca-se o advento do art. 614, § 3º, da CLT, que determina o seguinte:

> "Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.
>
> (...)

3 Nesse sentido, é importante salientar que: "(...) mais alarmante que o número elevado de alterações produzidas pela reforma trabalhista é o teor dessas alterações, que, entre outras coisas, subtraíram direitos antes legalmente previstos aos trabalhadores, retirando-lhes, inclusive, o efeito pansalarial de muitas de suas verbas retributivas, introduziram condições e formas de contratação mais precarizadas, fragilizaram a estrutura institucional de entidades sindicais, esmaeceram a importância e o papel das negociações coletivas e dificultaram a judicialização de conflitos trabalhistas na Justiça do Trabalho" (Guerra, 2021, p. 1143).

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade."

Noutras palavras: a discussão jurídica trazida pela Reforma Trabalhista acabou fomentando o debate sobre os limites hermenêuticos da Súmula nº 277 do TST e da ultratividade das normas coletivas, razão pela qual é interessante compreender o posicionamento do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 323/DF, que teve como objeto exatamente estas questões.

4 – Análise da ADPF nº 323/DF: relevância do debate sobre incompatibilidade hermenêutica da ultratividade das normas coletivas no ordenamento jurídico trabalhista

A ultratividade de uma norma consiste em ser uma característica que confere a continuidade da aplicabilidade desta norma mesmo após o prazo de expiração do prazo de sua vigência.

Conforme destaca Leite (2022, p. 1522-1526), existem três teorias que abordam a questão da possibilidade de incorporação das cláusulas nos contratos individuais do trabalho: a teoria da aderência irrestrita, que consiste na compreensão da necessidade de manutenção dos efeitos das cláusulas convencionadas aos contratos mesmo após a vigência da pactuação laboral no âmbito coletivo, com base na lógica da inalterabilidade prevista pelo art. 468 da CLT; a teoria da aderência limitada, que consiste em não admitir a ultratividade da pactuação coletiva (seja acordo ou convenção coletiva), na medida em que devem ser respeitados os limites temporais da norma coletiva que estabelecem a previsão de tempo para a sua respectiva vigência, razão pela qual não se admite a incorporação de forma definitiva das cláusulas convencionadas na seara coletiva. Trata-se de uma teoria amparada pela Lei nº 10.192/01 (mais precisamente no seu art. 10)[4]. Antes da alteração da Súmula nº 277 do TST era este o entendimento que pairava na realidade trabalhista, visto que as condições previstas nas cláusulas estavam compelidas ao prazo de vigência da mesma. A grande questão foi o fato de a referida Súmula nº 277 do TST ter sido alterada[5] para permitir que a modificação ou supressão das condições previstas nas cláusulas somente pudessem ocorrer por intermédio de uma outra negociação coletiva em respeito ao paralelismo de formas e instrumentos jurídicos; e, por fim, a teoria

4 O art. 10 da Lei nº 10.192/2001 afirma o seguinte: "Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva".

5 Que passou 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 modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".

da aderência por revogação, que consiste em ser um entendimento intermediário entre as duas teorias já mencionas, ou seja, as condições adquiridas por meio de norma coletiva não incorporam definitivamente o contrato individual de trabalho, porém continuam em vigência até o determinado momento em que uma outra norma venha a proporcionar a modificação. De acordo com a doutrina majoritária (Delgado, 2019; Leite, 2022) esta passou a ser a teoria adotada no ordenamento jurídico através do advento da nova[6] redação do art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Esta problemática da ultratividade, fomentada pela alteração da Súmula nº 277 do TST, conquistou maior evidência no debate jurídico, transcendendo a teorização doutrinária e a disputa hermenêutica desenvolvida pela jurisprudência, na medida em que a Lei nº 13.467/2017, que ficou popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista", acrescentou o § 3º ao art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determinando na sua literalidade o seguinte: "Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade" (Brasil, 1943).

No âmbito do direito laboral, durante muito tempo era entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho a aplicação da teoria da aderência sujeita à revogação no que se refere ao tempo de duração do instrumento coletivo.

Sendo assim, havia a compreensão de que as vantagens que estavam previstas em norma coletiva deveriam aderir ao contrato de trabalho e, como consequência, continuar valendo mesmo após o prazo de vigência da norma coletiva, tendo como condição para a supressão ou redução tão somente a possibilidade do advento de uma outra norma coletiva. Exatamente esta era a lógica hermenêutica da previsão normativa da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, que afirmava o seguinte:

> "Súmula nº 277 do TST
>
> 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 modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho."

De acordo com a ADPF nº 323/DF, é inconstitucional a interpretação jurisprudencial da Justiça do Trabalho que mantém a validade de direitos fi-

6 No tocante à alteração normativa do art. 114 da Constituição Federal, Otávio Pinto e Silva (2006, p. 329) salienta que "(...) a alteração do art. 114 da Constituição Federal nos leva à necessária reflexão sobre o conteúdo das relações de trabalho, uma vez que a partir de agora a Justiça do Trabalho vê ampliada a sua área de atuação, para além dos limites antes impostos pelo conceito de subordinação".

xados em cláusulas coletivas com prazo já expirado até que novo acordo ou convenção coletiva seja firmado[7].

No caso em tela, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que a ultratividade das normas coletivas é incompatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica, com base no argumento de que as cláusulas pactuadas se incorporam aos contratos de trabalho individual.

Durante o julgamento, o ministro relator Gilmar Mendes, afirmou o defendeu o seguinte:

> "A interpretação conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na última redação da Súmula nº 277 do TST, também claramente ofende o princípio da segurança jurídica. (...) Verifica-se que, sem legislação específica sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho realiza verdadeiro 'ziguezague' jurisprudencial, ora entendendo ser possível a ultratividade, ora a negando, de forma a igualmente vulnerar o princípio da segurança jurídica, maculando a boa-fé que deve pautar as negociações coletivas. Sem precedentes ou jurisprudência consolidada, o TST resolveu de forma repentina – em um encontro do Tribunal para modernizar sua jurisprudência! – alterar dispositivo constitucional do qual flagrantemente não se poderia extrair o princípio da ultratividade das normas coletivas. Da noite para o dia, a Súmula nº 277 passou de uma redação que ditava serem as normas coletivas válidas apenas no período de vigência do acordo, para o entendimento contrário, de que estas seriam válidas até que novo acordo as alterasse ou confirmasse. A alteração de entendimento sumular sem a existência de precedentes que a justifiquem é proeza digna de figurar no livro do *Guinness*, tamanho o grau de ineditismo da decisão que a Justiça Trabalhista pretendeu criar. Em tentativa de conferir aparente proteção à segurança jurídica, algumas turmas do TST chegaram a determinar que a nova redação da Súmula nº 277, ou seja, que admite a ultratividade, seria válida apenas para convenções e acordos coletivos posteriores a sua publicação. Isso tudo, ressalte-se, de forma arbitrária, sem nenhuma base legal ou constitucional que a autorizasse a tanto."

Ocorre que a razão de existir da Súmula nº 277 do TST era justamente o fato de proporcionar maior segurança jurídica às partes, tendo em vista a desnecessidade de realizar repactuações periódicas em um curto período de tempo. E isto ocorria porque a ultratividade da norma coletiva tinha o condão de preservar as garantias que haviam sido destinadas aos trabalhadores até o determinado momento em que uma nova negociação coletiva (após deliberação

7 ADPF 323/DF, relator Min. Gilmar Mendes, julgamento virtual finalizado em 27.05.2022 (sexta-feira).

e consequente concessão mútua dos entes representativos) fosse elaborada de forma conjunta.

Não restam dúvidas, portanto, que a Súmula nº 277 do TST proporcionava uma proteção à classe trabalhadora, mas também havia uma proteção considerável à classe empresarial, na medida em que a segurança jurídica reinava nas relações e somente havia modificação do cenário pactuado após uma nova negociação, motivo pelo qual a segurança jurídica era mútua.

Ademais, tem-se que:

> "(...) partindo do pressuposto que a Constituição veda o retrocesso social e que se deve dar a interpretação no sentido da máxima efetividade dos direitos humanos, não parece equivocada a interpretação contida na atual redação da Súmula nº 277 do C. Tribunal Superior do Trabalho – TST." (Silva; Diógenes, 2021, p. 188)

Nesta perspectiva, por meio de um esforço hermenêutico, percebe-se que o STF declarou a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do TST, assim como de interpretações e decisões judiciais que entendem que o art. 114, § 2º, da CF/1988 autorizava a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

A consequência lógico-jurídica para esta decisão passou a ser a seguinte: só se pode adotar a teoria da ultratividade se houver uma lei prevendo, de forma expressa. O fato é que esta lei já foi revogada, portanto, não é possível que seja recriada mediante interpretação do TST.

A referida decisão do STF proporciona uma mudança estrutural no Direito Coletivo do Trabalho, haja vista que rompe com a lógica e se alinha à literalidade normativa do art. 614, § 3º, da CLT, consequentemente, rejeita expressamente a ultratividade da norma coletiva. A consequência prática deste fenômeno é a seguinte: caso uma norma coletiva esteja prevendo uma determinada vantagem econômica ou jurídica, o referido benefício somente será devido durante o lapso temporal referente à vigência na norma coletiva, razão pela qual não mais deve ser considerado como devido. A única possibilidade, portanto, é o fato de ocorrer uma nova norma coletiva garantindo a referida vantagem.

Por meio de uma análise pragmática, provavelmente será possível constatar que as empresas não irão realizar esforço jurídico para a criação de normas favoráveis aos obreiros, principalmente no atual contexto social e econômico de retomada do crescimento financeiro, após o advento dos impactos da pandemia da covid-19. Possivelmente, as negociações periódicas estarão buscando o retrocesso de direitos e garantias já pactuados em convenções coletivas passadas.

Além disso, a condição jurídica de sobreposição do negociado em face do legislado coloca um *status* de valorização jurídica maior à inaplicabilidade da ultratividade, conferindo maior força social à representatividade patronal, que em regra tem mais condições estruturais de manter um ente representativo com força social e política alinhada aos anseios da sua própria categoria. Caso este cenário se confirme, haverá um crescimento de demandas judiciais no âmbito do Poder Judiciário trabalhista, no sentido de buscar conferir validade e eficácia sobre as novas condições que irão ser pactuadas. Nesse sentido, é interessante o ensinamento de Menezes (2017, p. 438-439):

> "Na defesa da nova redação da Súmula nº 277, vale aqui questionar a assertiva de que o verbete desestimularia a negociação coletiva. Ao contrário, constitui um importante incentivo, pois garante conquistas anteriores em um momento em que as entidades sindicais obreiras não estão lá muito fortalecidas... É o que aponta a realidade quando constatamos um sem número de acordos e convenções daninhos aos trabalhadores, tentando derrogar inclusive o que estabelecido na Constituição e na lei como o mínimo indispensável. (...) Modernizar a legislação trabalhista não pode se constituir em um biombo para precarizar, desregulamentar, fragilizar o trabalho e quem o presta. Ao contrário, a modernização deve ser dirigida à progressividade de direitos (*caput* do art. 7º da Constituição Federal), ou seja, à inclusão daqueles que estão desprotegidos, à elaboração de normas inclusivas para as novas ocupações surgidas e à criação de mais direitos para os trabalhadores em geral; ao fortalecimento das entidades sindicais dos trabalhadores e ao estímulo das negociações coletivas benéficas com a coibição das derrogatórias de direitos (ao menos nos moldes da Súmula nº 277, com a redação dada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2012) e a ampliação do direito de greve, com o fim das restrições impostas pela lei e pela jurisprudência."

Diante disso, é perceptível que o prejuízo para a classe obreira resta evidente com esse apego à teoria da aderência sujeita ao prazo, na medida em que condiciona as negociações sucessivas em matérias que poderiam ser uniformizadas para toda a categoria profissional daquela base territorial. Por outro lado, o apego hermenêutico à literalidade do art. 614, § 3º, da CLT demonstra ser desnecessário, tendo em vista que a teoria de uma aderência ilimitada, que atrelaria a vantagem de forma definitiva ao contrato de trabalho não fora adotada no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, em face da segurança jurídica, defender que a ultratividade não se faz necessária é enfraquecer a classe obreira e condicionar a negociação coletiva às oscilações voláteis do mercado e das circunstâncias sociais em detrimento da segurança jurídica e da proteção à categoria profissional de obreiros.

5 – Considerações finais

Com base no entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF nº 323/DF, tem-se que é inconstitucional a interpretação jurisprudencial que estava sedimentada na Justiça do Trabalho, por meio da Súmula nº 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mantinha a validade de direitos fixados em cláusulas coletivas com prazo já expirado, até o momento em que novo acordo ou convenção coletiva fosse firmado.

Diante dessa situação específica, não é despiciendo considerar que o Supremo Tribunal Federal firmou um posicionamento no sentido de entender que a ultratividade das normas coletivas é incompatível com os princípios da legalidade, separação dos poderes e segurança jurídica.

Ao considerar a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a firmar o entendimento de que a lógica jurídica inerente à ultratividade das normas coletivas é incompatível com os princípios da legalidade, separação dos poderes e da segurança jurídica, razão pela qual as cláusulas que haviam sido pactuadas não podem ser incorporadas ao contrato de trabalho dos obreiros da categoria profissional.

Com isso, o STF declarou expressamente a inconstitucionalidade da antiga Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como afastou o entendimento de que a previsão normativa do art. 114, § 2º, da CF/1988, autorizava a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Portanto, o entendimento do STF passou a ser o seguinte: só se pode adotar a teoria da ultratividade se houver uma lei prevendo expressamente. O fato é que, como esta lei já foi revogada, não é possível que seja recriada mediante interpretação do TST.

Diante disso, percebe-se que em nome de uma busca pela segurança jurídica, fundamentada no apego à legalidade excessiva, o entendimento afasta possíveis garantias que estavam previstas em norma coletiva e, portanto, compele os entes representativos a estarem em constante negociação e diálogo para a manutenção dos direitos trabalhistas.

Ocorre que tal contexto é desconectado do cenário social e político brasileiro, que muitas das vezes acaba testemunhando conflitos jurídico-laborais na seara do ordenamento jurídico.

Ao que parece, esta questão jurídica possui indiscutível relevância no debate técnico-jurídico no âmbito da hermenêutica laboral, na medida em que interfere nos limites e alcances da norma jurídica na seara trabalhista, além

de interferir na construção da racionalidade específica que deve sustentar a peculiaridade deste ramo especializado do direito. Sendo assim, a partir do julgamento da ADPF nº 323/DF verifica-se a continuidade de um cenário hermenêutico de desmonte da estrutura do Direito do Trabalho, motivo pelo que se entende que o recente entendimento jurisprudencial pode direcionar o sentido e alcance da legislação trabalhista brasileira, especialmente após o advento da Reforma Trabalhista, para uma possível aproximação às peculiaridades do direito comum, configurando-se um risco à existência do Direito do Trabalho e de toda a sua estrutura principiológica.

Diante destas questões, espera-se que o presente artigo realize o estímulo às novas problematizações, pesquisas e inquietações acerca deste tema ligado ao recente entendimento do STF sobre a ultratividade das normas coletivas, com o escopo de proporcionar um debate jurídico mais amplo, especialmente quanto aos limites e alcances hermenêuticos da norma jurídica.

6 – Referências bibliográficas

ANDRADE, M. M. D. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: jul. 2018.

CLEMENTE, E. T. M. C. *O princípio da adequação setorial na negociação coletiva trabalhista*: parâmetros constitucionais clássicos e os desafios da reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e direitos fundamentais*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017a.

DESZUTA, J. E. *O direito social ao/do trabalho*: um perspectiva garantista. 2000. Dissertação (Mestrado). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2000. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/79022/176312.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: dez. 2017.

FONSECA, M. H. *Direito ao trabalho*: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: Tese (Doutora em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

FRANCO FILHO, G. D. S. O futuro das relações sindicais e da negociação coletiva. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, p. 5-13, mar./abr. 2022.

GEMIGNANI, T. A. A. A constitucionalização dos direitos trabalhistas: novo modelo de normatividade? In: GEMIGNANI, T. A. A.; GEMIGNANI, D. *Direito constitucional do trabalho*: da análise dogmática à concretização de questões polêmicas. São Paulo: LTr, 2014.

GUERRA, R. F. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. *Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, n. 2, v. 12, p. 1141-1168, 2021. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50238/35123. Acesso em: jul. 2023.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, C. H. B. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MEIRELLES, D. F. Liberdade sindical: o modelo ideal. *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo*, São Bernardo do Campo, 2015. Acesso em: jul. 2023.

MENEZES, C. A. C. Reforma trabalhista e a polêmica sobre a ultratividade das condições coletivas de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, p. 423-441, 2017.

PEREIRA, R. J. M. D. B. Negociação coletiva: a construção de um modelo de resolução negociada dos conflitos trabalhistas. In: TUPINAMBÁ, C. *Soluções de conflitos trabalhistas*: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2020.

RESENDE, R. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

SANTANA, J. V. P. *O direito à profissionalização do jovem aprendiz à luz do garantismo jurídico*. Dissertação (Mestrado em Direito). São Cristóvão/SE: Universidade Federal de Sergipe, 2018.

SANTANA, J. V. P.; SPOSATO, K. B. Hermenêutica constitucional garantista aplicada ao direito do trabalho do aprendiz. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Florianópolis, v. 4. n. 1, p. 92-109, jan./jun. 2018b.

SILVA, A. M. E.; DIÓGENES, G. M. T. A ultratividade das normas coletivas: o impasse continua. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 87, n. 4, p. 172-188, out./dez. 2021.

SILVA, A. M. E.; DIÓGENES, G. M. T. A ultratividadedas das normas coletivas: o impasse continua. *Revista dos Tribunais*, Brasília, v. 87, n. 4, p. 172-188, out./dez. 2021.

SILVA, O. P. E. Relações de trabalho na nova competência da justiça do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, São Bernardo do Campo, 2006. Disponível em: https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/313/217. Acesso em: jul. 2023.

SILVA, S. G. C. L. D. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011.

WANDELLI, L. V. *O direito ao trabalho enquanto direito humano e fundamental*: elementos para sua fundamentação e concretização. Tese (Doutorado em Direito). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2009.

Recebido em: 5/8/2023
Aprovado em: 3/10/2023

Como citar este texto:
SANTANA, João Victor Pinto. Relevância hermenêutica da ADFP nº 323/DF para o direito coletivo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 3, p. 229-242, jul./set. 2023.