



A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS E A ADPF 323: REPERCUSSÕES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

THE AFTER-EFFECT OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS AND ADPF 323

LA ULTRA ACTIVIDAD DE LAS NORMAS COLECTIVAS Y LA ADPF 323



10.56238/2ndCongressSevenMultidisciplinaryStudies-025

Joaquim Ribeiro de Souza Junior

Doutorando em Direito

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

E-mail: joaquimjunior33@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3488-5508>

RESUMO

O presente artigo analisa os desdobramentos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 323 (ADPF 323), julgada pelo Supremo Tribunal Federal, em face da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, à luz dos princípios estruturantes do Direito Coletivo do Trabalho. O estudo investiga a constitucionalidade da ultratividade das normas coletivas após o término de sua vigência formal, discute a função normativa da negociação coletiva, os fundamentos das decisões do STF e os impactos dessa jurisprudência na proteção dos direitos dos trabalhadores e na dinâmica das relações coletivas de trabalho.

Palavras-chave: Ultratividade. Normas Coletivas de Trabalho. Negociação Coletiva. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323. Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the developments arising from Allegation of Breach of Fundamental Precept No. 323 (ADPF 323), ruled by the Brazilian Federal Supreme Court, in relation to Precedent 277 of the Superior Labor Court, in light of the foundational principles of Collective Labor Law. The study examines the constitutionality of the ultra-activity of collective agreements after the expiration of their formal validity, discusses the normative function of collective bargaining, the grounds for the Supreme Court's decisions, and the impacts of this jurisprudence on the protection of workers' rights and the dynamics of collective labor relations.

Keywords: Ultra-Activity. Collective Labor Agreements. Collective Bargaining. Action for Breach of Fundamental Precept No. 323. Precedent 277 of the Superior Labor Court.

RESUMEN

Este artículo examina el debate brasileño sobre la ultraactividad de las normas colectivas, entendida como la subsistencia de los efectos de cláusulas convencionales tras el término de vigencia del instrumento, hasta la celebración de un nuevo acuerdo. A partir de la evolución jurisprudencial del Tribunal Superior del Trabajo —especialmente la reinterpretación de la Súmula 277—, se analizan los argumentos que buscaron evitar vacíos normativos en períodos de impasse negocial y, al mismo



tiempo, las críticas relativas a la legalidad, la reserva de ley, la separación de poderes, la seguridad jurídica y la dinámica de incentivos en la negociación colectiva. En ese marco, se aborda la ADPF 323, en la cual el Supremo Tribunal Federal declaró inconstitucional la ultraactividad automática derivada de la referida súpula, reconfigurando el equilibrio entre continuidad protectora y temporalidad de las pactaciones. Finalmente, se discuten las repercusiones prácticas de la decisión, en especial respecto de la efectividad de los derechos sociales y de la autonomía colectiva en escenarios de desigualdad estructural, indicando posibles alternativas institucionales para mitigar discontinuidades sin desfigurar la negociación periódica.

Palabras clave: Negociación Colectiva. Ultraactividad. ADPF 323. Súpula 277. Seguridad Jurídica.



1 INTRODUÇÃO

A negociação coletiva ocupa posição central no sistema brasileiro de proteção ao trabalho. Mais do que simples técnica de composição de interesses, ela representa um mecanismo democrático de autorregulação setorial, por meio do qual sindicatos e empregadores — ou seus entes representativos — constroem, em ambiente institucionalizado de diálogo social, normas destinadas a disciplinar condições de trabalho, acomodar especificidades produtivas e promover paz social. A Constituição Federal de 1988 reforçou esse desenho ao reconhecer a legitimidade das convenções e acordos coletivos, ao lado de garantias estruturantes como a liberdade sindical (art. 8º), a valorização social do trabalho (art. 1º, IV) e o catálogo de direitos sociais (art. 7º).

Esse protagonismo normativo dos instrumentos coletivos sempre conviveu com uma tensão inerente ao Direito do Trabalho: de um lado, a necessidade de assegurar continuidade mínima de proteção — sobretudo em cenários de desigualdade econômica e fragilidade institucional; de outro, a preservação do caráter temporário, bilateral e dinâmico das pactuações coletivas, cuja legitimidade decorre de concessões recíprocas e da reavaliação periódica de condições. É nesse ponto que se insere o debate acerca da ultratividade das normas coletivas, isto é, a possibilidade de manutenção dos efeitos de cláusulas convencionais após o termo final de vigência do instrumento, até que novo pacto seja celebrado.

O tema ganhou relevo no Brasil a partir da evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, notadamente com a alteração da Súmula 277, que passou a afirmar a integração das cláusulas normativas aos contratos individuais e a sua persistência até ulterior negociação coletiva. A orientação buscava responder a um problema prático recorrente: a ocorrência de “vazios normativos” em períodos de impasse negocial, nos quais benefícios e condições previamente assegurados poderiam ser abruptamente suprimidos, deslocando o custo do conflito para o trabalhador. Ao mesmo tempo, contudo, a ultratividade foi criticada por supostamente reduzir o incentivo à renovação periódica, deslocar a arena deliberativa para o Judiciário e produzir efeitos gerais sem respaldo legislativo explícito.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) adicionou novos elementos a esse cenário. Ao ampliar o espaço da autonomia privada coletiva por meio do art. 611-A da CLT — e ao delimitar direitos indisponíveis no art. 611-B —, o legislador reforçou a ideia de que a negociação coletiva pode operar como fonte primária de regulação em temas relevantes. Paradoxalmente, essa valorização do “negociado sobre o legislado” intensificou o debate sobre a duração e a eficácia das cláusulas pactuadas: quanto maior o papel normativo da negociação, maior também a preocupação com a estabilidade de expectativas e com a proteção contra descontinuidade de garantias.

Foi nesse contexto que a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, proposta pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), chegou ao



Supremo Tribunal Federal com o objetivo de afastar a eficácia da Súmula 277 do TST. A controvérsia apresentou contornos constitucionais sensíveis: discutiu-se se a ultratividade, tal como afirmada pela jurisprudência trabalhista, ofenderia princípios como legalidade e reserva de lei, separação de poderes, segurança jurídica e autonomia coletiva; e, em sentido oposto, se a inexistência de ultratividade comprometeria a efetividade dos direitos sociais, acentuando assimetrias negociais e incentivando estratégias de espera (holdout) por parte do polo economicamente mais forte.

A decisão do STF, ao declarar a inconstitucionalidade da ultratividade automática derivada da Súmula 277, reorganizou o equilíbrio entre continuidade protetiva e temporalidade negocial, reposicionando a negociação periódica como eixo estruturante do sistema coletivo. Todavia, a solução jurisprudencial não eliminou o problema de fundo: como compatibilizar a dinâmica pactícia das normas coletivas — por definição temporárias — com a necessidade de evitar retrocessos abruptos e lacunas regulatórias que fragilizem o trabalhador no intervalo entre ciclos negociais.

Diante disso, o presente artigo examina, em perspectiva crítico-dogmática, os fundamentos jurídicos e constitucionais que sustentaram o julgamento da ADPF 323, situando-o no marco dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho e na evolução normativa pós-2017. Busca-se: (i) delimitar o sentido e os limites da ultratividade no ordenamento brasileiro; (ii) analisar os argumentos adotados pelo STF e suas implicações para a função normativa da negociação coletiva; e (iii) discutir as repercussões práticas da decisão, especialmente quanto à proteção de direitos sociais em ambientes de desigualdade estrutural. Ao final, pretende-se contribuir para a reflexão sobre mecanismos institucionais capazes de preservar a segurança jurídica e a efetividade protetiva sem desfigurar a autonomia privada coletiva e a periodicidade inerente às pactuações.

2 FUNDAMENTOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho constitui um ramo especializado da ciência jurídica trabalhista que regula as relações entre os grupos coletivos – notadamente sindicatos de trabalhadores e de empregadores – no exercício de sua representação institucional e na produção normativa decorrente do diálogo social. Diferentemente do Direito Individual do Trabalho, que tutela a relação bilateral entre empregado e empregador, o Direito Coletivo lida com a dimensão política e organizacional do trabalho, sendo fundamental para o equilíbrio das forças sociais e a democratização das relações laborais.

Entre os principais princípios estruturantes do Direito Coletivo do Trabalho destaca-se, em primeiro lugar, o princípio da liberdade sindical, assegurado pela Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – embora ainda não ratificada pelo Brasil – e pelo art. 8º da Constituição Federal, que garante a plena liberdade de associação profissional ou sindical, vedando a interferência do Estado na organização sindical. Este princípio é essencial para garantir que as



entidades sindicais sejam verdadeiros instrumentos de representação autônoma dos interesses das categorias.

O princípio da autonomia sindical está diretamente ligado à ideia de que os sindicatos devem ter liberdade para se organizar e funcionar como acharem melhor. Isso significa que podem criar seus próprios estatutos, escolher seus dirigentes e definir suas estratégias de atuação sem interferência externa. Por essa razão, o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos materializa a premissa de que, nas negociações coletivas, há equilíbrio entre as partes.

Outro fundamento essencial é o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, que exige boa-fé e cooperação entre as partes durante o processo de negociação, assegurando que as tratativas não sejam conduzidas com abusos ou omissões que possam prejudicar uma das partes. Conecta-se a este o princípio da criatividade jurídica, pelo qual as partes, no exercício da autonomia coletiva, podem inovar no conteúdo das normas pactuadas, criando soluções adequadas às realidades econômicas e sociais locais, desde que respeitados os limites constitucionais e legais.

Finalmente, destaca-se o princípio da autonomia privada coletiva, expressão da normatividade autônoma das convenções e acordos coletivos, que permite às partes regularem aspectos das relações de trabalho de modo distinto da legislação ordinária, inclusive com prevalência sobre ela em temas específicos definidos pelo art. 611-A da CLT. Essa autonomia, contudo, deve ser exercida com responsabilidade e compromisso com a função social do Direito do Trabalho.

Esses fundamentos revelam que o Direito Coletivo do Trabalho não é apenas um conjunto de regras sobre entidades sindicais, mas sim um sistema normativo próprio, com princípios e valores voltados à promoção da justiça social por meio da atuação coletiva e dialógica entre os atores sociais. No centro desse sistema está a negociação coletiva, cuja eficácia e legitimidade dependem do fortalecimento das instituições representativas e do respeito aos valores democráticos e constitucionais.

3 ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS: NOÇÕES E REGULAÇÃO

No âmbito das relações coletivas de trabalho, os instrumentos normativos por excelência são os acordos coletivos de trabalho (ACT) e as convenções coletivas de trabalho (CCT), ambos regulados pelos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses instrumentos resultam da negociação entre sindicatos e empregadores – no caso do ACT, com empresas individualmente consideradas; no caso da CCT, com o sindicato patronal – e constituem fontes formais de direito, dotadas de eficácia normativa e capacidade de alterar, complementar ou até mesmo afastar certas previsões legais, conforme o ordenamento jurídico vigente.

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei n.º 13.467/2017 reforçou significativamente o papel dos instrumentos coletivos ao introduzir o art. 611-A na CLT, que dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado em uma série de matérias. Entre os temas listados no referido artigo,



destacam-se a jornada de trabalho, o banco de horas, o intervalo intrajornada, os planos de cargos e salários, e a adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE). Essa valorização da negociação coletiva fortalece a autonomia privada coletiva e amplia o espaço decisório dos atores sociais, conferindo maior flexibilidade às relações laborais.

Entretanto, a própria legislação impõe limites à atuação dos entes coletivos. O § 3º do art. 611-A estabelece que, nos casos em que a norma coletiva estabelecer redução salarial ou de jornada, deverá haver a previsão de mecanismos de proteção contra a dispensa imotivada, preservando, assim, o núcleo essencial de proteção ao trabalhador. Ademais, o art. 611-B da CLT elenca direitos indisponíveis, os quais não podem ser objeto de supressão ou redução por meio de negociação, como o salário mínimo, o 13º salário, o FGTS, o adicional de hora extra, dentre outros.

A natureza contratual e temporária das normas coletivas também merece destaque. Por serem pactos celebrados entre partes determinadas, com base em concessões recíprocas, os ACTs e CCTs possuem prazo de vigência estipulado, geralmente entre um e dois anos. Expirado esse prazo, as cláusulas convencionadas perdem, em regra, sua eficácia normativa, salvo se houver previsão legal ou novo instrumento coletivo que as renove. É exatamente esse caráter temporário que dá ensejo ao debate sobre a ultratividade, ou seja, sobre a possibilidade de as cláusulas permanecerem válidas após o fim da vigência formal do instrumento.

As normas coletivas exercem importante função no sistema jurídico brasileiro. Mais do que simples acordos sobre condições de trabalho, esses instrumentos refletem a atuação concreta das organizações de trabalhadores e empregadores, funcionando como uma forma democrática de autorregulação e de construção da paz social.

Em síntese, os acordos e convenções coletivas são instrumentos de grande relevância no Direito do Trabalho contemporâneo, permitindo adaptações normativas às realidades setoriais e regionais. Contudo, sua eficácia e legitimidade exigem observância aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social das normas pactuadas, além da necessidade de constante renovação por meio do diálogo social institucionalizado.

4 PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA, REVISÃO E REVOGAÇÃO

No Direito do Trabalho, as normas coletivas têm validade por tempo determinado e dependem de uma atuação constante dos sindicatos para continuarem produzindo efeitos. Essa característica confere a esses instrumentos um caráter transitório, sempre ligado à dinâmica da negociação coletiva. Para lidar com a continuidade ou a modificação dessas normas, existem mecanismos específicos como a prorrogação, a denúncia, a revisão e a revogação. Cada um deles tem importância prática e gera impactos jurídicos relevantes para os trabalhadores e empregadores envolvidos.



Verifica-se a prorrogação quando as partes decidem manter a validade de um acordo ou convenção coletiva por mais algum tempo, geralmente antes de seu vencimento. Quando as condições anteriores precisam ser pactuadas, fala-se em nova negociação.

A denúncia, por sua vez, é um ato unilateral que comunica oficialmente a decisão de não renovar o acordo coletivo. O objetivo é provocar uma nova rodada de negociação e evitar que o acordo anterior continue valendo automaticamente. A revogação ocorre quando ambas as partes, de comum acordo, decidem encerrar os efeitos de uma norma coletiva antes do prazo previsto. Por ser uma medida excepcional, precisa ser formalizada por meio de um novo acordo. Finalmente, a revisão permite que as cláusulas de uma norma coletiva sejam modificadas durante sua vigência, desde que haja consenso entre as partes.

5 A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

A ultratividade das normas coletivas de trabalho consiste na possibilidade de manutenção dos efeitos de cláusulas pactuadas em convenções ou acordos coletivos mesmo após o término do prazo de vigência desses instrumentos. Em termos práticos, trata-se da continuidade normativa das condições anteriormente ajustadas até que nova negociação seja formalizada. Esse tema tem sido objeto de intensos debates doutrinários e jurisprudenciais, dada a sua relevância para a estabilidade das relações laborais e para a proteção das garantias sociais dos trabalhadores.

Não há previsão expressa da ultratividade na Consolidação das Leis do Trabalho. A redação do art. 614, §3º da CLT estabelece, ao contrário, a vedação à vigência superior a dois anos para convenções e acordos coletivos, indicando o caráter temporário e renovável dessas normas. No entanto, a jurisprudência passou a admitir a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho. Foi nesse contexto que o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 277, em sua nova redação, estabelecendo que “as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.”.

Não tardou para que tal posição passasse a ser fortemente contestada por argumentos de ordem constitucional e principiológica. Sustenta-se que, ao estender indefinidamente os efeitos de normas pactuadas para vigência temporária, a ultratividade violaria o princípio da autonomia privada coletiva, esvaziando o caráter dinâmico da negociação coletiva e desestimulando o diálogo social. Do ponto de vista teórico, há debate sobre a natureza jurídica das normas coletivas: se seriam normas de eficácia limitada no tempo ou se, ao contrário, teriam aptidão para se incorporarem definitivamente ao contrato individual como cláusulas tácitas.

A controvérsia em torno da ultratividade, assim, revela uma tensão latente entre os princípios da continuidade da proteção trabalhista e da autonomia coletiva, exigindo do intérprete uma análise



ponderada que considere a realidade negocial das categorias, a dinâmica do sistema sindical brasileiro e os valores constitucionais que informam o Direito do Trabalho.

6 A ADPF 323 E OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO DO STF

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 323 foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), tendo como objeto a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, que consagrava a tese da ultratividade das normas coletivas. A controvérsia trazida à Corte Suprema versava sobre a compatibilidade dessa súmula com os preceitos constitucionais da separação de poderes, da legalidade, da segurança jurídica e da autonomia da vontade coletiva. O julgamento da ADPF 323, concluído em 2020, teve grande repercussão no cenário trabalhista, pois representou a definitiva rejeição da ultratividade automática das normas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro.

O relator da ação, Ministro Gilmar Mendes, sustentou que a Súmula 277 do TST criava norma geral vinculante sem amparo legal, o que configuraria afronta ao princípio da legalidade e à separação de poderes. Argumentou que a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais sem previsão legal comprometeria a segurança jurídica, além de esvaziar o papel da negociação coletiva periódica. Para o relator, o art. 114, § 2º da Constituição Federal, ao prever a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos de natureza coletiva por meio da mediação e conciliação, pressupõe a necessidade de nova pactuação, reafirmando o caráter transitório dos instrumentos normativos coletivos.

Apesar de haver votos divergentes, como os dos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que apontaram a ultratividade como mecanismo de proteção à continuidade dos direitos sociais e como elemento de equilíbrio em contextos de assimetria negocial, a maioria da Corte acompanhou o relator, fixando entendimento no sentido de que, após o termo final de vigência das convenções ou acordos coletivos, suas cláusulas não permanecem eficazes, salvo previsão legal ou nova negociação.

A decisão declarou a incompatibilidade da Súmula 277 com os preceitos fundamentais da Constituição, afirmando que a eficácia das normas coletivas depende de renovação expressa, recolocando a centralidade da negociação na construção das condições de trabalho.

7 REPERCUSSÕES DA ADPF 323

A decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 323 produziu relevantes repercussões práticas, doutrinárias e jurisprudenciais no cenário trabalhista brasileiro. Ao afastar a possibilidade de ultratividade automática das normas coletivas, a Corte Suprema redirecionou a dinâmica das relações sindicais, exigindo maior protagonismo das entidades representativas na condução de negociações periódicas e tempestivas.



Na prática, a extinção dos efeitos automáticos das normas vencidas implica a perda de eficácia de cláusulas que não forem renovadas expressamente em novo instrumento coletivo. Isso impõe aos sindicatos a necessidade de maior planejamento negocial e reforça a importância da mobilização das categorias para que conquistas obtidas em ciclos anteriores não se percam com o decurso do tempo. Em contrapartida, gera também insegurança jurídica para os trabalhadores, especialmente em contextos de elevado desemprego ou de fragilidade das entidades sindicais, onde a renovação das cláusulas pode não ocorrer com a mesma frequência.

Doutrinariamente, a decisão foi celebrada por setores que veem na limitação da ultratividade uma valorização da autonomia privada coletiva e do caráter pactício dos instrumentos normativos. Para esses autores, a negociação deve ser incentivada como processo democrático e dinâmico, não como meio de congelamento de direitos. Por outro lado, críticos da decisão alertam para o risco de precarização das condições de trabalho e perda de direitos historicamente assegurados por normas coletivas que, sem renovação, tornam-se ineficazes.

Do ponto de vista jurisprudencial, a decisão do STF vinculou os órgãos do Judiciário trabalhista, obrigando à revisão de entendimentos anteriores e à reinterpretação de casos em curso que ainda aplicavam a Súmula 277. Também impôs reflexões sobre a adequação da atuação sindical, a necessidade de revisão das estratégias negociais e o fortalecimento dos canais de diálogo entre capital e trabalho.

8 CRÍTICAS À DISPONIBILIDADE E AO ACORDO COLETIVO

Um dos debates que emergem do contexto da ADPF 323 e da limitação da ultratividade diz respeito à crítica à lógica da disponibilidade de direitos sociais no âmbito da negociação coletiva. Nesse sentido, é relevante retomar os argumentos de Owen Fiss, expostos em seu clássico texto “Against Settlement” (1983), no qual o autor critica a concepção de que acordos e conciliações são sempre preferíveis a decisões judiciais. Para Fiss, em contextos de desigualdade estrutural e assimetria de poder, o acordo pode funcionar como instrumento de renúncia indevida de direitos fundamentais.

A crítica de Fiss se aplica com especial intensidade ao Direito do Trabalho, em que os trabalhadores, mesmo representados por sindicatos, frequentemente se encontram em desvantagem material frente aos empregadores. A negociação coletiva, idealizada como processo paritário e democrático, pode, na realidade, reproduzir desigualdades e comprometer a efetividade da proteção constitucional ao trabalho. A disponibilidade de direitos mediante normas coletivas deve, portanto, ser compatibilizada com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

O esvaziamento da ultratividade, ao devolver a eficácia normativa exclusivamente ao momento de renovação pactuada, pode contribuir para a ampliação desse cenário de precarização, sobretudo se



a negociação não se realiza por falta de estrutura sindical, resistência patronal ou inexistência de mecanismos efetivos de incentivo à renovação dos instrumentos coletivos. Nesse ponto, revela-se necessário pensar em medidas compensatórias, como a institucionalização de prazos mínimos para início das negociações, incentivos à mediação e à arbitragem e fortalecimento da representatividade sindical.

Em síntese, embora o julgamento da ADPF 323 busque reafirmar a temporalidade e o caráter negocial das normas coletivas, ele também reabre a discussão sobre os limites da disponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas e sobre o papel do Estado na regulação das relações coletivas, especialmente quando estas se mostram assimétricas e desiguais. Repercussões da ADPF 323.

A decisão implica que, ao término do prazo da norma coletiva, suas cláusulas deixam de produzir efeitos, salvo se houver previsão legal ou novo pacto. Isso reforça a dinâmica negocial, mas pode fragilizar garantias históricas dos trabalhadores. Exige-se, portanto, maior responsabilidade dos sindicatos e empregadores na renovação tempestiva das normas.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O julgamento da ADPF 323 pelo Supremo Tribunal Federal marca um ponto de inflexão no regime jurídico das normas coletivas de trabalho no Brasil. Ao declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, a Suprema Corte reafirmou o caráter temporário e negocial das convenções e acordos coletivos, afastando a possibilidade de ultratividade automática. Com isso, reposicionou a centralidade da negociação periódica e da atuação dos sujeitos coletivos como elemento essencial à dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho.

Embora a decisão se sustente em fundamentos constitucionais relevantes — como a separação dos poderes, o princípio da legalidade e a preservação da autonomia privada coletiva —, não se pode desconsiderar que ela também acarreta consequências práticas relevantes para os trabalhadores, sobretudo em contextos marcados por fragilidade institucional das entidades sindicais ou pela resistência patronal à renovação das cláusulas. A ausência de ultratividade impõe o risco de esvaziamento das conquistas historicamente obtidas via negociação, exigindo vigilância e articulação permanente das categorias.

Além disso, o debate sobre a ultratividade se insere em um contexto mais amplo de reflexão sobre os limites da disponibilidade de direitos no âmbito coletivo. Conforme alerta Owen Fiss, nem sempre o acordo é expressão da justiça ou do equilíbrio, especialmente em ambientes de assimetria estrutural entre os sujeitos envolvidos. No caso das relações laborais, isso se traduz na necessidade de instrumentos compensatórios que garantam a continuidade mínima da proteção trabalhista enquanto novos pactos não são firmados.



O desafio que se impõe, portanto, é o de construir um sistema normativo que valorize a negociação coletiva como instrumento democrático e legítimo de regulação das condições de trabalho, mas que também assegure mecanismos de preservação dos direitos sociais em períodos de vazio normativo. Isso passa pela institucionalização de procedimentos eficazes de mediação, pela criação de incentivos à negociação tempestiva, pelo fortalecimento das entidades sindicais e pela adoção de salvaguardas legais que evitem a descontinuidade abrupta de garantias essenciais.

Em última análise, a ADPF 323 não apenas redefiniu os contornos jurídicos da ultratividade das normas coletivas, como também reacendeu discussões fundamentais sobre o equilíbrio entre flexibilidade, segurança jurídica e proteção social no Direito do Trabalho contemporâneo. A decisão deve ser lida não como um ponto final, mas como um convite à reconstrução de um modelo coletivo mais responsável, democrático e coerente com os valores fundantes da Constituição de 1988.



REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 46. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- FISS, Owen M. Against settlement. Yale LJ, v. 93, p. 1073, 1983.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direito Processual do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- GODINHO, André Lara. Convenções e acordos coletivos: negociação, interpretação e aplicação. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- MEIRELES, José Humberto Abrão et al. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo. Revista da PUCGO. 2011. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/2623/1/Jose%20Humberto%20Abrao%20Meireles.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. Convenções e acordos coletivos: fundamentos jurídicos e jurisprudência do TST. 2. ed. São Paulo: Método, 2018.
- PINTO E SILVA, Otávio. Flexibilização do Direito do Trabalho e eficácia dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2003.
- RAMOS, André Araújo. Negociação coletiva e Constituição: autonomia privada coletiva e direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2016.
- STÜRMER, Gilberto. Negociação coletiva e ultratividade das normas coletivas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2014.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- VIANA, Márcio Túlio. Contrato de trabalho: crise e perspectivas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.