**COMISSÃO O3:** REFORMA TRABALHISTA: CONSTITUIÇÃO, TRATADOS INTERNACIONAIS E DIREITO DO TRABALHO

**EMENTA:** NORMAS COLETIVAS. VEDAÇÃO DA ULTRATIVIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE. A regra do § 3º do art. 614 da CLT, com a redação da Lei nº 13.647/2017, na parte em que pretende vedar a ultratividade por revogação das normas coletivas, é inconstitucional, por violar o § 2º do art. 114 da CF, que garante o respeito às disposições mínimas convencionadas anteriormente de proteção ao trabalho, e o *caput* do art. 7º da CF, que consagra no âmbito trabalhista o princípio da vedação do retrocesso social.

**AUTOR: ARNALDO BOSON PAES, AMATRA XXII, DESEMBARGADOR/TRT/22**

**JUSTIFICATIVA**

A Lei nº 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, por meio da alteração da redação do § 3º do art. 614 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (DL nº 5.452/1943), pretendeu genericamente vedar a ultratividade das normas coletivas.

Dispõe o novel preceptivo que “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, *sendo vedada a ultratividade*”.

A temática da ultratividade das normas coletivas, ou seja, a relação entre as normas das convenções coletivas, acordos coletivos e sentenças normativas com os contratos de trabalho, após o exaurimento do prazo de vigência, vem motivando amplo debate doutrinário e tem suscitado forte divergência jurisprudencial.

Essa cizânia culminou com a aprovação, por meio da Lei da Reforma Trabalhista, do § 3º do art. 614 da CLT, que almejou vedar a ultratividade das normas coletivas. A alteração legislativa, longe de pôr fim ao debate, terminou reacendendo a discussão, impondo a análise da regra legal à luz da normatividade constitucional.

Essa discussão, presente desde a formação inicial do Direito Coletivo do Trabalho, foi retomada recentemente de forma mais intensa em função da superveniência de dois precedentes judiciais, emanados do TST e do STF, e da alteração da redação do § 3º do art. 614 da CLT, por meio da Lei nº 13.467/2015.

Em primeiro lugar, cabe referir à superveniência da nova redação da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada na sessão do Tribunal Pleno de 14.9.2017, por meio da Resolução nº 185/2012.

O TST, que antes adotava a tese de que as normas coletivas aderiam aos contratos de trabalho apenas pelo prazo de vigência dos respectivos instrumentos, rechaçando a ultratividade, passou a sufragar a tese da aderência limitada por revogação, consagrando a ultratividade relativa.

Para justificar a nova diretriz, a Corte Superior Trabalhista considerou que a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) já sinalizava no sentido de admitir a eficácia da norma coletiva depois de esgotado seu prazo de vigência, fixando como limite a superveniência de outra norma coletiva.

Esta jurisprudência da SDC deu origem ao Precedente Normativo nº 120, que assegurava a integração provisória das regras contidas em sentença normativa aos contratos de trabalho, respeitada a possibilidade de revogação por nova sentença normativa, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Considerou também que os precedentes do STF, que serviram de apoio para a antiga redação da Súmula nº 277, aludiam ao § 1º do art. 142 da Emenda Constitucional de 1969, desconsiderando a superveniência do § 2º do art. 114 da Constituição Federal.

O dispositivo, na redação original, reconhecia o poder normativo da Justiça do Trabalho para “estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

Na redação atual, aprovada pela EC nº 45/2004, o preceptivo estabelece que, ajuizado o dissídio coletivo de natureza econômica, a Justiça do Trabalho decidirá o conflito, “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

O segundo aspecto diz respeito à decisão proferida na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) junto ao Supremo Tribunal Federal, questionando a nova redação da Súmula nº 277 do TST.

Para deferir a medida liminar, suspendendo todos os processos em curso na Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas coletivas, o relator no STF considerou insustentável o entendimento jurisprudencial conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar o art. 114, § 2º, da CF.

A decisão liminar partiu do pressuposto de que a mudança de posicionamento teria ocorrido “sem nenhuma base sólida, mas fundamentada apenas em suposta autorização advinda de mera alteração redacional de dispositivo constitucional”. Segundo a decisão, a ultratividade integraria uma lógica que beneficiaria apenas os trabalhadores, sem o devido contrabalanceamento em relação aos interesses dos empregadores.

O terceiro ponto a afetar diretamente o tema da ultratividade decorre da alteração da regra do § 3º do art. 614 da CLT, por meio da Lei nº 13.467/2017. A nova redação, além de reafirmar a proibição de que os instrumentos coletivos ostentem duração superior a dois anos, pretende vedar expressamente a ultratividade.

Posto o debate contemporâneo, a ultratividade, ultra-atividade, efeitos ultrativos, permanência ou incorporação das normas coletivas, corresponde à possibilidade de as cláusulas contidas nos instrumentos coletivos, de natureza normativa, ainda que decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho.

Nos sistemas jurídicos, há três modelos a respeito das relações entre as normas coletivas e os contratos de trabalho: i) a aderência irrestrita, ou ultratividade plena; ii) a aderência limitada pelo prazo, ou sem ultratividade; iii) e aderência limitada pela revogação, ou ultratividade relativa.

Na aderência irrestrita, estabelecido o direito por meio da negociação coletiva, o mesmo ingressa no patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo ser suprimido de seu contrato de trabalho, na linha do art. 468 da CLT.

Na aderência limitada pelo prazo, a que se refere a Lei nº 13.467/2017, as normas coletivas somente têm eficácia enquanto persistir o prazo de vigência estabelecido no ajuste, não se incorporando aos contratos individuais de trabalho, ressalvadas matérias atinentes à remuneração.

Na aderência limitada por revogação, as normas coletivas mantém sua eficácia até a superveniência de novo instrumento coletivo regulando a matéria de forma diversa. O raciocínio jurídico é idêntico ao da sucessão de leis no tempo, quando a superveniência de novo diploma normativo revoga, expressa ou tacitamente, o diploma anterior.

A CF, no § 2º, do art. 114, ao estabelecer que a Justiça do Trabalho, no dissídio coletivo de natureza econômica, decidirá o conflito, “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”, consagrou expressamente o modelo da aderência limitada por revogação.

O § 3º do art. 614 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, pretendeu instituir o modelo da aderência limitada pelo prazo. Essa opção legislativa incide em ofensa direta e literal à disposição contida no § 2º do art. 114 da CF, como também viola direta e literalmente o conteúdo do art. 7º, *caput,* da CF, que consagra no âmbito trabalhista o princípio da vedação do retrocesso social.

A normatização constitucional em favor da ultratividade estimula o empregador à negociação coletiva, com o intuito de alcançar as mudanças que entender pertinentes no instrumento coletivo anterior. A falta de ultratividade, ao contrário, incentiva a inércia do empregador, que alcançará, ao término da vigência, o fim de todas as normas pactuadas anteriormente.

Já a normatização constitucional da vedação do retrocesso social determina o constante aperfeiçoamento das relações de trabalho, por meio da expansão progressiva de direitos e garantias. Isso está bem evidenciado no art. 7º, *caput,* da CF, ao enunciar os direitos fundamentais dos trabalhadores, “sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

As disposições do § 2º do art. 114 e do *caput* do art. 7º*,* da Constituição Federal, por certo, não impõem a imutabilidade das normas coletivas. Ambos os preceptivos admitem que, circunstancialmente, em situações excepcionais e a título provisório, pode haver adequação das condições de trabalho, mas desde que respeitados os limites impostos pela ordem jurídica.

Um desses limites é a ultratividade por revogação das normas coletivas, extraída de forma direta e imediata da normatização constitucional. Essa normatização, além de atender à lógica da preservação dos direitos que visam à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, produz o equilíbrio de forças na negociação coletiva, visando à paridade de armas dos sujeitos coletivos.

Como se sabe, as normas constitucionais servem para interpretar, bloquear e integrar as regras infraconstitucionais existentes. Não pode o aplicador da lei, em razão de suas preferências pessoais, desconsiderar, deixar de lado ou pular uma regra legal. Mas tem o dever de aferir sua compatibilidade com a Constituição Federal, afastando-a quando se tratar de regra inconstitucional.

A regra do § 3º do art. 614 da CLT, ao pretender vedar genericamente a ultratividade das normas coletivas, é manifestamente incompatível com o ordenamento constitucional, por incorrer em ofensa direta e literal ao § 2º do art. 114 da CF, que garante o respeito às disposições mínimas convencionadas anteriormente de proteção ao trabalho, e ao *caput* do art. 7º da CF, que consagra no âmbito trabalhista o princípio da vedação do retrocesso social.

**CONCLUSÃO**

Defende-se a tese de que a regra do § 3º do art. 614 da CLT, com a redação da Lei nº 13.647/2017, na parte em que pretende vedar a ultratividade por revogação das normas coletivas, é inconstitucional, por violar o § 2º do art. 114 da CF, que garante o respeito às disposições mínimas convencionadas anteriormente de proteção ao trabalho, e o *caput* do art. 7º da CF, que consagra no âmbito trabalhista o princípio da vedação do retrocesso social.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A Reforma Trabalhista e a Vedação da Ultra-atividade das Normas Coletivas: Vedação de Retrocesso Social?* IN: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. *Reforma Trabalhista – visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.*

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Maurício Godinho. *A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição.* Revista do TST, Brasília, vol. 78, nº 3, out/dez 2012.

DELGADO, Maurício Godinho; e DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os comentários à Lei nº 13.467/2017.* São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Marques de. *Reforma Trabalhista – entenda ponto por ponto.* São Paulo: LTr, 2017.