



ANDRESSA LINARA RAMOS
ROSANGELA CAMARGO CANDEO

VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA: prejuízos a classe trabalhadora após a reforma trabalhista e a decisão do STF em declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST

Guarapuava
2023

**ANDRESSA LINARA RAMOS
ROSANGELA CAMARGO CANDEO**

**VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA: Prejuízos a
Classe Trabalhadora após a Reforma Trabalhista e a Decisão do
STF em Declarar a Inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST**

Trabalho de conclusão de curso (TCC)
apresentado, em forma de artigo, ao Centro
Universitário Campo Real na conclusão do curso
de DIREITO.

Orientadora: Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti.

**Guarapuava
2023**

VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA: prejuízos a classe trabalhadora após a reforma trabalhista e a decisão do STF em declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST

Andressa Linara Ramos¹

Rosângela Camargo Candéo²

Anna Flávia Camilli Oliveira Giusti³

Resumo: O propósito do presente artigo é analisar as consequências negativas para a classe trabalhadora quando expirado o prazo de vigência das normas coletivas até a instituição de novo instrumento normativo, ou seja, a não observância do princípio da ultratividade. Utilizando-se como ponto de partida o conteúdo da Súmula 277 do TST, o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a decisão de inconstitucionalidade da aplicação da Súmula 277, conforme recentemente decidido na ADPF nº 323/DF, em consonância com a possibilidade do retrocesso social a partir do momento em que ocorre o vácuo normativo.

Palavras-chaves: Normas Coletivas. Ultratividade. Súmula 277 do TST. Reforma Trabalhista. ADPF 323/DF.

The Abstract: The purpose of this article is to analyze the negative consequences for the working class when the term of validity of collective norms expires until the institution of a new normative instrument, that is, non-compliance with the principle of ultraactivity. Using as a starting point the content of Summary 277 of the TST, the advent of the Labor Reform (Law nº 13,467/2017) and the decision of unconstitutionality of the application of Summary 277, as recently decided in ADPF nº 323/DF, in line with with the possibility of social regression from the moment the normative vacuum occurs.

Key-words: Collective Norms. Ultraactivity. Summary 277 of the TST. Labor Reform. ADPF 323/DF.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Campo Real. dir-andressamos@camporeal.edu.br.

² Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Campo Real. dir-rosangelacandéo@camporeal.edu.br.

³ Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Real. prof_annagiusti@camporeal.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca analisar e compreender a problemática acerca da não observância do princípio da ultratividade nas normas coletivas e sua consequência para os trabalhadores, através da análise das disposições legais pertinentes, bem como as teorias doutrinárias e jurisprudência do Tribunal Regional da 9ª Região (TRT9), relacionadas ao assunto em questão.

Com esse propósito, discorre-se brevemente sobre os conceitos de normas coletivas, o princípio da ultratividade e a Súmula nº 277 do TST, a qual ora previa a validade da sentença normativa e das normas coletivas apenas pelo prazo estipulado e ora admitindo a ultratividade das normas. Ainda, aborda-se o princípio da vedação ao retrocesso social e os prejuízos advindos com a falta de ultratividade das normas coletivas após a publicação da Lei 13.467/17, também chamada de “reforma trabalhista”, em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu expressamente em seu artigo 614, § 3º a vedação a ultratividade das normas coletivas, cuja validade não poderá ultrapassar 2 (dois) anos e após a decisão que considerou inconstitucional a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo que ultrapassam sua vigência até que seja firmado novo acordo ou nova convenção coletiva ADPF 323/DF (Brasil, 2022).

Há que se considerar que a questão da continuidade das normas coletivas tem sido motivo de debates jurídicos e análises doutrinárias. Também, trata-se de um tema que gera uma multiplicidade de opiniões divergentes e conflitantes e é de relevante interesse público, isso porque as soluções aplicadas as controvérsias trabalhistas impactam diretamente no cenário da geração de empregos e da política salarial, visto que ambas as partes do contrato de trabalho podem vir a se beneficiar e/ou se prejudicar.

Além disso, como mencionado anteriormente, serão abordadas as perspectivas doutrinárias relacionadas ao assunto em análise, sobre o princípio da ultratividade das normas coletivas e sua alteração com o passar do tempo, em especial a relativização e/ou supressão dos direitos adquiridos pela classe operária.

A metodologia utilizada no presente artigo é o método de abordagem dedutivo, diante do objetivo de aclarar o tema analisando os conceitos, correntes doutrinárias e disposições legais pertinentes as questões, com o intuito de, ao final,

chegar a uma resposta para o problema. Ademais, foi utilizado o método de procedimento bibliográfico, por meio de materiais já publicados, quais sejam: artigos científicos, revistas, livros, e outros, utilizando a contribuição de vários autores sobre o tema e sua problemática.

Nesse contexto, surge a indagação se o princípio da vedação ao retrocesso social está sendo devidamente observado quando ocorre o intervalo entre um instrumento normativo vencido até a vigência do próximo e a garantia de que essas mudanças não resultarão em normas menos favoráveis. Este é um ponto que a presente pesquisa procura identificar e analisar em relação aos impactos da não aplicação do princípio da ultratividade. Será que existe prejuízo a classe trabalhadora quando se estabelece esse curto período de validade das negociações trabalhistas sem a possibilidade de continuidade? Será que o empregado está sendo colocado em uma posição de maior vulnerabilidade diante da perda de eficácia da norma vigente? A pesquisa em curso se aprofundará nessas questões em busca de esclarecimentos

2 NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

O campo do direito do trabalho se encontra subdividido em duas categorias distintas: individual do trabalho e o coletivo do trabalho. O direito individual do trabalho concentra-se na relação entre o empregado e o empregador, enquanto o direito coletivo se ocupa da organização sindical, da representação dos trabalhadores, das negociações coletivas e do direito de greve.

De acordo com Nascimento (2011, p. 1264), o direito coletivo do trabalho tem por finalidade regular os interesses coletivos e estabelecer normas para gerenciar um grupo, visando também a instituir direitos e obrigações pertinentes aos contratos individuais de trabalho.

Em meio os aspectos que o direito coletivo do trabalho versa, a negociação coletiva assume um papel de extrema importância e destaque, considerando que o seu predominate objetivo é voltado à defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, promovendo melhores condições de trabalho.

Para Martinez a negociação coletiva pode ser compreendida da seguinte forma:

A negociação é, então, uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes,

mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva. Martinez (2019, p. 985)

Ainda, em seu artigo 2º, a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conceituou a negociação coletiva da seguinte forma:

Art. 2–Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993).

Com previsão legal no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (Brasil, 1988), essa abordagem para solução de divergências trabalhistas origina a criação de normas coletivas, através do acordo coletivo de trabalho ou da convenção coletiva de trabalho, em que as partes, em consenso, estabelecem deveres e obrigações compatíveis, de forma a assegurar as garantias legais, criando melhores condições de trabalho, ajustando as relações entre trabalhadores e empregadores, de acordo com as mudanças que ocorrem no contexto trabalhista, criando deveres e obrigações para ambos.

2.1 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) pode ser entendido como um instrumento negocial efetivado entre empregador (uma ou mais empresas da mesma categoria econômica) e o sindicato representante dos empregados. Sua previsão legal está no art. 611, §1º da CLT (BRASIL, 1943) da seguinte forma:

Art. 611 [...]§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

É importante ressaltar que o acordo coletivo tem uma abrangência limitada em comparação com a convenção coletiva. Romar (2017, p. 865) elucida que no

acordo coletivo o alcance dos efeitos normativos é limitado apenas aos contratos individuais de trabalho dos empregados da empresa que firmou o instrumento, isto é, não se estende a todos os empregados de todas as empresas que pertencem à mesma categoria econômica. Em outras palavras, isso quer dizer que o acordo coletivo não vincula as empresas não participantes da negociação coletiva, tampouco os seus empregados, ainda que se trate das mesmas categorias profissionais ou econômicas.

2.2 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)

A Convenção Coletiva é delineada no art. 611 da CLT (Brasil, 1943), como sendo:

[...] acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim, é possível entender que a convenção coletiva é o resultado de negociações envolvendo dois ou mais sindicatos, que atuam como representantes da classe trabalhadora e da classe patronal. Estabelece ainda, o referido artigo, que o instrumento normativo se estende a todas as pessoas que os sindicatos representam, tanto os empregados pertencentes à categoria dos trabalhadores quanto as empresas que integram a categoria econômica dos empregadores.

Ademais, Carrion (2015, p. 569) complementa o que se entende por convenção coletiva de trabalho:

[...] a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.

Ainda, conforme preceitua Moura (2016 p. 801), a convenção coletiva é um ato jurídico, pois decorre de uma manifestação de vontade com o objetivo de produzir efeitos jurídicos, possui natureza normativa e contratual, porque emana de um ajuste de vontades dos sindicatos e é apta a produzir normas.

Em resumo, Resende (2020, p. 1148) afirma que a distinção fundamental entre o acordo e a convenção coletiva está relacionada à legitimidade das partes

envolvidas. No acordo coletivo, o empregador é representado individualmente, enquanto na convenção coletiva, a negociação ocorre entre sindicatos, com o sindicato dos trabalhadores de um lado e o sindicato dos empregadores do outro.

Desta forma, a negociação coletiva se manifesta levando em conta os indivíduos envolvidos e as aspirações das categorias profissionais e econômicas com o intuito de estabelecer normas adicionais àquelas previstas na legislação, ou com o objetivo de preencher lacunas legislativas, de forma atender as particularidades não apenas de uma categoria, mas de uma determinada região, de uma empresa, ou de empresas de um determinado seguimento econômico. Evidenciando assim, a relevância das negociações coletivas, que estão previstas na Constituição Federal, no artigo 8º.

Por conseguinte, os instrumentos de negociação coletiva estabelecem regras legalmente vinculantes entre as partes envolvidas, como explica Cassar (2018, p. 276). Essas normas coletivas criam direitos de natureza privada, complementando a legislação e contribuindo para uma melhor condição social dos trabalhadores. No entanto, ao contrário das leis, esses instrumentos têm um prazo de validade limitado, o que será discutido a seguir.

3 PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE

O fenômeno em questão refere-se à persistência da eficácia de uma norma coletiva de trabalho além do prazo originalmente estipulado para sua vigência, subsistindo até que seja revogada por meio de um novo instrumento normativo.

De acordo com Tercio Sampaio Ferraz: “A possibilidade de norma não mais vigente, continuar a vincular os fatos anteriores a sua saída do sistema, chama-se ultratividade” (FERRAZ, 2003, p. 202).

Compartilhando do mesmo pensamento, Roberto Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho (2010, p. 45), apresentam o conceito básico da ultratividade das normas coletivas trabalhistas:

“A ideia básica da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos até que outra posterior determine sua cessação”.

No que tange o direito do trabalho e as normas coletivas, tema da presente pesquisa, a ultratividade pode se apresentar de três formas, conforme disciplina Bezerra Leite, (2016, p. 700-701): A primeira, chamada teoria da aderência irrestrita, defende que, mesmo após o término do prazo de vigência, as negociações coletivas são incorporadas definitivamente aos contratos de trabalho individuais; a segunda teoria é da aderência limitada pelo prazo de duração, ou seja, não adota a ultratividade de forma alguma, sendo que, depois de transcorrida a vigência de dois anos, os acordos e convenções coletivas são prescritos, por fim, a terceira teoria é da aderência por revogação, na qual os contratos coletivos deveriam ser substituídos por outra norma sobre a mesma matéria para cessar a ultratividade, ou seja, a norma coletiva não incorporaria definitivamente ao contrato de trabalho, mas só é revogada por outra norma, mesmo que já tenha transcorrido o seu prazo de vigência.

Ainda, a ultratividade é um meio de garantir os princípios pertencentes ao Direito do Trabalho. Sendo assim, se os direitos sociais possuem tendência a se expandirem, as condições benéficas devem se integrar aos contratos individuais, e uma norma posterior não poderia ser capaz de retirar direitos que já estivessem incorporados ao trabalhador, logo, não pode haver um lapso temporal sem lei ou norma após o decurso da vigência da norma coletiva. (CARVALHO, 2012, p. 42).

Nesse contexto, é fundamental considerar o princípio da proteção sempre que uma norma jurídica for aplicada, incluindo as negociações coletivas. A ultratividade, nesse contexto, atua como um mecanismo para evitar a perda dos direitos que já foram adquiridos pelos trabalhadores e incorporados às suas condições de trabalho de forma a evitar o retrocesso social.

4 SÚMULA 277 DO TST

Expressa na Resolução nº 10/1988, a versão original abordava exclusivamente as condições de trabalho estabelecidas por sentença normativa, estipulando que tais condições só teriam validade durante o prazo determinado e, portanto, não seriam permanentemente incorporadas ao contrato de trabalho.

Entretanto, referida Súmula foi editada pela Resolução 161/2009, a qual ampliou seu escopo para incluir não apenas a sentença normativa, mas também a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, mantendo a validade destes instrumentos apenas pelo prazo determinado, vedando a ultratividade.

Em relação à limitação do período de validade dos acordos coletivos, Merísio (2011, p. 155) ressaltou:

A natureza temporária da convenção coletiva exige que as partes negociem coletivamente de forma permanente, o que irá significar que a norma coletiva posterior substitui totalmente a anterior, salvo naquilo que for por ela expressamente mantido.

No ano de 2012, a Súmula foi modificada, adotando a seguinte redação:

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) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012As 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.(BRASIL, 2012).

Diante dessa nova redação, restou claro a adoção da teoria da aderência limitada por revogação. Neste sentido é o entendimento de Leite (2018, p. 826):

Pode-se afirmar, portanto, que aquela Corte passou a adotar a teoria da ultratividade moderada, pois reconhece a incorporação condicionada das cláusulas de convenções ou acordos coletivos aos contratos individuais de trabalho, isto é, a incorporação vigorará até que outra fonte normativa de autocomposição coletiva venha a dispor em sentido contrário. Não é permitida, pois, a modificação ou supressão de cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo por meio de sentença normativa.

Teoria amplamente defendida por Delgado (2018, p. 1664) e Martinez (2019, p. 997), respectivamente:

[...] Tal posição se mostra, tecnicamente, mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justtrabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.

De acordo com o princípio da condição mais benéfica, aplicável no campo das relações individuais, as fontes de direito não se modificam nem se substituem para piorar a situação do trabalhador. No âmbito das relações coletivas, em que os instrumentos visam ao oferecimento de um padrão mais favorável que aquele contido na lei ou no contrato, somente se admitirá mitigação das vantagens adicionais conquistadas pelos referidos instrumentos coletivos negociados mediante um novo instrumento coletivo negociado.

Ocorre, que no ano de 2022 a referida Súmula foi declarada inconstitucional pelo STF em decorrência de decisão proferida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.323 (BRASIL, 2022).

Adiante, antes de entrar no mérito da decisão referida, importa analisar o novo teor dado ao artigo 614, § 3º da CLT, pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) corroborado pela decisão da ADPF/DF 323 do STF, a qual estaria em desacordo com o princípio da vedação ao retrocesso social, expresso na Lei Maior, evidenciado no art. 7º, caput, da Constituição Federal, ao expor os direitos indispensáveis dos trabalhadores “sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social”, e os prejuízos advindos com estas.

5 DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL E OS PREJUÍZOS ADVINDOS COM O FIM DA ULTRATIVIDADE

Consignado no art. 7º, caput da CF, o princípio do não retrocesso social tem como principal finalidade a defesa aos direitos fundamentais, de forma a obstar que ocorra o retrocesso de direitos e garantias que foram alcançados pelos indivíduos no decorrer do tempo, com o objetivo de evitar que estes direitos sejam reduzidos ou até mesmo suprimidos pela concepção de uma norma nova, bem como pela possibilidade de uma interpretação alternativa.

Dessa forma, em relação à vedação deste princípio, adverte Luís Roberto Barroso:

Este princípio, que não é expresso, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior (BARROSO, 2001. p. 158-159).

A relevância de tal princípio se torna manifesto quando se verifica o desequilíbrio que existe nas relações trabalhistas, onde o trabalhador é considerado a parte hipossuficiente da relação, frente ao empregador que detém autoridade sobre o mesmo.

5.1 VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA QUANDO DA ALTERAÇÃO DO ARTIGO 614, §3º DA CLT PROMOVIDA PELA REFORMA TRABALHISTA

Não obstante a maior parte das mudanças da reforma trabalhista tratar sobre os direitos individuais do trabalho, ela teve como um dos seus propósitos modificar as negociações coletivas para “[...] prestigiar as tratativas entre trabalhadores e empregadores” (KALIL, 2019, p. 328).

Notadamente sobre a negociação coletiva, Clovis Scherer (2019, p. 183) destaca quatro assuntos de alteração feitos pela Reforma Trabalhista: a prevalência do que foi negociado sobre o legislado; a alteração da hierarquia entre as normas individuais, coletivas e a legislação; o fim da ultratividade; e o aumento da possibilidade de negociação entre empregador e trabalhador de forma individual.

No que tange a ultratividade, a Lei nº 13.467/17 acarretou mudanças significativas quanto a forma em que as negociações coletivas incidem sobre a relação de emprego, principalmente no que relaciona-se ao art. 614, §3º da CLT, deixando evidente a posição hipossuficiente dos trabalhadores em relação aos empregadores, sendo elas a duração não superior a 2 (dois) anos das normas coletivas e a vedação à ultratividade, juntamente com a exigência de comum acordo para a prática de dissídio coletivo entre as partes, conforme modificação trazida pela Emenda Constitucional nº 45, que alterou o art. 144 da CF/88. Dessa forma, passou a constar o art. 614 §3º da CLT:

Antes, Art. 614, § 3º da CLT Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Após, Art. 614, § 3º da CLT Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade**. (grifo nosso)

A nova redação do § 3º do art. 614 incorpora, na CLT, duas normas legais diferentes, mesmo que agregadas: de um lado, impede, de maneira categórica, que os instrumentos coletivos negociados (CCTs e ACTs) contenham um período de validade superior a dois anos; de outro lado, proíbe igualmente, de forma enfática, a continuidade da eficácia desses acordos e convenções coletivas negociadas.

Contrário à nova redação, Mauricio Godinho Delgado (2017, pg.271), criticou:

Prestigiar um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se um dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente desproporcional, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica. Importante é recordar-se, nesse debate, que a Constituição da República, em seu texto original de 1988, apresentava às categorias profissionais do Brasil dois canais de atuação coletiva, caso a negociação coletiva se frustrasse: ou a greve (art. 9º, CF) ou a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica (art. 114, § 2º, CF). Ora, por meio dessa ação coletiva peculiar, a Justiça do Trabalho, mediante o poder normativo judicial, poderia "... estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho" (texto original de 1988 do art. 114, § 2º, in fine, CF).

Imprescindível, neste contexto, citar a posição contrária da ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, no que diz respeito à vedação da ultratividade, conforme enunciado 39 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em 19/10/2017 e aprovado no XIX Congresso Nacional dos Magistrados Trabalhistas (CONAMAT) em 05/05/2018:

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS I. A vedação à ultratividade, constante do artigo 614, § 3º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º da Constituição Federal, com as Convenções 98 e 154 da OIT, com o artigo 2º, § 1º do PIDESC (ONU) e com o princípio da boa-fé. II. Se admitida a constitucionalidade e a convencionalidade do art. 614, § 3º da CLT, a ultratividade das normas coletivas, enquanto matéria de conteúdo a prever em instrumento coletivo de trabalho, é objeto lícito, tendo em vista as disposições do art. 7º, XXVI, 8º, VI, da Constituição Federal, bem como do princípio da não-regressividade, insculpido no caput do art. 7º da Constituição Federal.

É notório que convenções e acordos coletivos são capazes de incluir cláusulas de caráter econômico e social que se relacionam aos interesses coletivos da categoria profissional, frequentemente estendendo-se em favor da família e/ou dependentes do trabalhador, colaborando, mesmo que em níveis mínimos, para o progresso social da comunidade local. Ademais, várias dessas cláusulas foram obtidas por meio de autênticas negociações, muitas vezes resultando de lutas sociais expressas através de greves.

O entendimento pela incorporação dessas cláusulas aos contratos individuais de trabalho em vigor ou novos, mesmo após o fim da vigência do prazo de validade das normas coletivas, pelo princípio da ultratividade, encontrava-se consolidado na Súmula 277 do TST em conjunto com o §2º do artigo 114, da CF/88, o qual estabelecia que "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”. O objetivo era forçar o empregador a negociar, exatamente para evitar a incorporação das cláusulas da norma coletiva no contrato de trabalho.

De acordo com Martinez (2022, p. 622), a ultratividade dos instrumentos coletivos, por muito tempo, incentivou e permitiu o processo de negociação, tendo em vista que os sindicatos laborais tinham uma vantagem para compelir os empregadores a negociar conjuntamente. Contudo, sem a eficácia das cláusulas dos instrumentos coletivos anterior até a formalização de um novo instrumento normativo, pode haver a perda de interesse sobre o processo de negociação por parte dos empregadores, o que coloca os trabalhadores em uma posição limitada, sendo a greve muitas vezes a única opção. Isso é particularmente relevante em um país onde o receio de perder o emprego está em constante crescimento.

Dessa forma, os direitos sociais podem ser comprometidos devido à morosidade nas negociações coletivas ou à falta de interesse por parte dos empregadores em participar das negociações. A classe mais, economicamente, poderosa não apenas pode impor sua vontade durante as negociações, ciente de que o prazo das normas coletivas está se esgotando, mas também pode se aproveitar da demora nos dissídios coletivos, que igualmente não têm caráter de perpetuidade. Isso representa uma clara violação do princípio da proibição de retrocesso social, que está implicitamente estabelecido na Constituição Federal de 1988.

5.2 ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ADPF) 323/DF

Diante das muitas discussões acerca do tema em debate, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em 30 de maio de 2022, na decisão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF/DF) 323, declarou inconstitucional o texto da Súmula no 277 do TST, a qual estipulava a validade de direitos ajustados em cláusulas coletivas após o término do prazo até que acordado novo instrumento coletivo, (BRASIL, 2022):

O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim

como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022.

Entretanto, merece destaque as razões divergentes dos Ministros Rosa Weber, Luiz Edson Fachin e Ricardo Lewandowski.

Rosa Weber (ADPF/DF 323, 2022, p. 96/97), ressaltou as possíveis consequências prejudiciais para a classe trabalhadora em virtude da declaração de inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), vejamos:

Não havendo acordo entre as partes para a instauração do dissídio coletivo, nem contrato coletivo em decorrência do exaurimento de seus efeitos, o impasse na contratação das novas condições de trabalho ocasionava o surgimento de um limbo jurídico, incompatível com a dignidade da pessoa humana, causando insegurança jurídica no âmbito das relações de trabalho. Por esse motivo, prevaleceu o entendimento que preconizava a preservação dos efeitos dos contratos coletivos de trabalho, precariamente, até a superação do impasse contratual.

Por certo, em sua redação original, a Constituição Federal assegurava aos sindicatos ajuizarem dissídio coletivo – em que a Justiça do Trabalho poderia constituir normas e condições (respeitadas as medidas convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho) – caso houvesse recusa de algum envolvido na negociação coletiva; com a emenda 45/2004, o mencionado preceito constitucional (§ 2º do art. 114) passou a ordenar que o ajuizamento do dissídio coletivo ocorra de comum acordo. Deste modo, o sujeito hipersuficiente da relação passou a ter a possibilidade de rejeitar a negociação coletiva e a propositura do dissídio coletivo, deixando a classe trabalhadora no vazio das normas convencionais expiradas ao passo que permanece a luta para impor a negociação ou o acordo para ajuizamento do dissídio em questão. Conforme apontou a Ministra Rosa Weber (ADPF/DF 323, 2022, p. 99):

[...] sem o consenso necessário à celebração de nova convenção coletiva de trabalho e sem a possibilidade de acesso ao Judiciário – em razão de ser condição desse acesso, reitero à exaustão, o acordo comum exigido pela nova regra constitucional (CF, art. 114, § 2º) –, tornou-se habitual a expiração do prazo de vigência dos instrumentos coletivos, a gerar um cenário de incerteza quanto ao regime jurídico vigente entre o término do contrato coletivo anterior e a celebração do instrumento coletivo subsequente, diante do impasse entre os sindicatos e os empregadores. A insuperável situação de anomia no âmbito das relações de trabalho ocasionava um quadro de desrespeito à dignidade dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que estavam desprotegidos diante do exaurimento dos efeitos do contrato

coletivo, encontravam-se desesperançosos diante da falta de perspectiva do inatingível “comum acordo” gerar um cenário de incerteza quanto ao regime jurídico vigente entre o término do contrato coletivo anterior e a celebração do instrumento coletivo subsequente, diante do impasse entre os sindicatos e os empregadores.

Ainda, o Ministro Luiz Edson Fachin, em um de seus argumentos para julgar improcedente o pedido da ADPF/DF 323, evidenciou que cabe à Suprema Corte a “missão de guardião da Constituição, a qual, segundo visão sistemática do texto constitucional, garante ao trabalhador brasileiro direitos fundamentais sociais blindados contra o retrocesso”, (ADPF/DF 323, 2022, p. 82).

Ricardo Lewandowski (ADPF/DF 323, 2022, p. 135), por sua vez, declarou que a interpretação do TST no momento da edição da Súmula 277, aspira resguardar o trabalhador de perder seus direitos convencionados em razão da caducidade do prazo convencionado no instrumento e de que a CLT ou qualquer outro preceito não aborda sobre o vazio temporal, veja-se:

Observa-se que a referida interpretação, em verdade, resguarda o trabalhador de ver-se na iminência de perder todos os direitos convencionados por ocasião do fim do prazo do instrumento. Isso porque a Consolidação das Leis do Trabalho nada dispõe sobre o vazio temporal existente entre o fim de um instrumento coletivo e o início de outro.

Ainda, o ministro ressaltou que invalidar a Súmula 277 violaria o princípio da proibição do retrocesso em questões de direitos sociais:

[...] tem-se que permitir a supressão de direitos anteriormente convencionados em intervalo temporal de vazio normativo representa verdadeiro retrocesso na condição social do trabalhador. Ao contrário, possibilitar a ultratividade das normas convencionadas anteriormente entre o fim de um instrumento coletivo e o início de outro é uma forma de resguardar os direitos adquiridos do trabalhador.

Entende-se que, a referida Decisão de vedação à ultratividade e a alteração do texto do art. 614, §3º, da CLT, representam um grande obstáculo para a busca da igualdade entre as partes coletivas envolvidas no âmbito trabalhista, sendo indiscutível que o empregador, em virtude do seu poder econômico, tem maior capacidade de negociação, criado precedentes favoráveis à flexibilização de direitos trabalhistas conquistados.

Como exemplos de ruptura súbita de direitos adquiridos por meio de cláusulas normativas, oportuno citar algumas das jurisprudência recentes do Tribunal Regional da 9ª Região (TRT9):

RECURSO ORDINÁRIO. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA. ADPF 323 DO STF. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DA SÚMULA 277 DO TST. APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS LIMITADA AO PERÍODO DE VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO NORMATIVO. O Supremo Tribunal Federal, na data de 27/05/2022, concluiu o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, no qual decidiu-se pela inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, bem como das decisões judiciais que, mediante interpretação do art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004, reconhecem a aplicabilidade do princípio da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. **Assim, as cláusulas normativas, inclusive as benéficas ao trabalhador, têm sua validade restrita ao período de vigência do respectivo instrumento coletivo.** Recurso da parte autora a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00020987520145090006, Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA, Data de Julgamento: 13/07/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/07/2022, sem grifo no original).

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. ADPF 323. DECISÃO VINCULANTE. INAPLICABILIDADE. Diante da decisão proferida pelo STF no julgamento da ADPF 323, que declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, assim como de quaisquer interpretações que entendem que o art. 114, § 2º, da Constituição Federal autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas, **não há que se falar em manutenção do plano de saúde estabelecido convencionalmente após o período de vigência dos instrumentos coletivos.** Recurso da parte autora a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00010195220175090072, Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, Data de Julgamento: 16/08/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 21/08/2023, sem grifo no original).

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. INCONSTITUCIONALIDADE. **Os instrumentos normativos produzem efeitos apenas no período de vigência estipulado entre as partes, na forma da lei. Expirado o período de vigência da norma coletiva, cessam os seus efeitos, pois é inconstitucional a ultratividade da norma coletiva, como decidido pelo e. STF na ADPF 323.** Sentença que se mantém. (TRT-9 - ROT: 00011386420145090671, Relator: PAULO RICARDO POZZOLO, Data de Julgamento: 08/02/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2023).

É notório que a decisão de vedação à ultratividade não observa alguns princípios e requisitos da negociação coletiva, abrindo precedentes para precarização do trabalho e dos direitos individuais, sociais e fundamentais dos trabalhadores, conforme se verifica pelos julgados acima colacionados, que deixam visivelmente claro que o ordenamento jurídico atual caminha em sentido oposto a melhoria das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora, de maneira clara violando o princípio do não retrocesso social.

Portanto, com a extinção das cláusulas normativas no prazo final de vigência, ou seja, perdendo sua eficácia, abre-se margem para a conduta omissa da classe patronal em não negociar ou celebrar nova convenção coletiva de trabalho.

Cria-se um desequilíbrio substancial entre as partes contratantes, conferindo uma vantagem desproporcional ao empregador, ao mesmo tempo em que remove da categoria profissional qualquer meio pelo qual poderia iniciar uma negociação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De conformidade com o apresentado neste trabalho, a negociação coletiva é de extrema importância na solução de conflitos entre empregado e empregador, como fonte de construção de direitos e melhores condições sociais de trabalho, de forma a assegurar direitos e deveres a serem agregados aos contratos de trabalho.

Assim, enquanto princípio, a ultratividade possui uma consequência notadamente protetiva ao trabalhador, ao garantir a manutenção das cláusulas mais benéficas, sejam elas negociadas, individual ou coletivas.

Entretanto, o ultimo entendimento firmado pelo TST na Súmula 277 encontra óbices no sistema jurídico brasileiro, tendo sua aplicabilidade julgada inconstitucional em sede de decisão proferida pelo STF e conseqüentemente a vedação do princípio da ultratividade, sob a alegação de incentivar as partes a manterem constantemente a negociação de seus contratos, garantindo que eles estejam sempre atualizados para refletir a dinâmica atual da relação. Todavia, esta previsão, ao exigir que as partes envolvidas negociem seus contratos ao termo de sua vigência, torna mais fácil a disposição de direitos por parte dos trabalhadores, que constantemente terão que lutar para manter cláusulas que antes lhes asseguravam direitos adquiridos.

Diante do que foi até aqui estudado, para que se cumpra a constituição de forma eficaz é fundamental que antes de qualquer alteração legislativa não ocorram retrocessos, exclusões ou reduções dos direitos das classes trabalhadoras sem que sejam apresentadas anteriormente medidas substitutivas equivalentes, compensatórias e de maior qualidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece os valores sociais e do trabalho como seus princípios fundamentais, deixando claro que o Estado tem a responsabilidade de garantir os direitos sociais dos trabalhadores. Portanto, a preservação desses direitos está condicionada ao respeito ao princípio do não retrocesso social sempre que haja a necessidade de alterações na legislação.

Dessa forma, as alterações introduzidas na legislação trabalhista deverão ser interpretadas de acordo com o texto constitucional, sob pena de serem declaradas inconstitucionais. Isso ocorre porque os direitos do trabalhador, como direitos sociais fundamentais, não podem ser suprimidos ou enfraquecidos pelo Estado. Por esse motivo, tanto os órgãos de fiscalização e controle quanto os órgãos jurisdicionais devem combater abusos ou interpretações prejudiciais à legislação trabalhista, não admitindo quaisquer práticas que transgridam os direitos fundamentais da classe trabalhadora e a promoção de sua dignidade.

Por fim, conclui-se que com a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST e conseqüentemente a vedação ao princípio da ultratividade de normas e acordos, os direitos conquistados ao longo dos anos estão sendo suprimidos, contrariando expressamente o princípio da vedação do retrocesso social desestabilizando, assim, o princípio da segurança jurídica do Estado Democrático de Direito, tornando vulneráveis os trabalhadores e os afastando da proteção jurídica. Com isso, a ultratividade é ponto crucial no que diz respeito às normas coletivas, uma vez que permite que os direitos conquistados e estabelecidos por meio dessas normas mantenham sua validade e eficácia mesmo após o fim de sua vigência de forma a assegurar os direitos convencionados até que ocorra novo instrumento normativo.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luis Roberto. **Direito Constitucional e a efetividade das normas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BRASIL, **Alteração a Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017**. Brasília: Presidência da República, Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 03 de mar. de 2023.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei 5.452, decretada em 1º de maio de 1943**. Brasília: Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 03 de mar. de 2023.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 de mar. de 2023.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14 jun. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal – STF. **ADPF/DF 323**. Tribunal Pleno. Rel. Min. GILMAR MENDES. Data de julgamento: 30/05/2022. DJe: 14/09/2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15353486583&ext=.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>>. Acesso em mar. 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. *A Súmula n. 277 e a defesa da Constituição*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n.4, p. 42, out/dez 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

COELHO, Diego Jean. Ultratividade das cláusulas coletivas: da súmula 277 do TST à reforma trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5329, 2 fev. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59249>>. Acesso em: 12 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 edição. São Paulo: LTr, 2018, p.1663/1664.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Reforma Trabalhista: enunciados aprovados. *In: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho* (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Anamatra. Brasília, 2018.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão e dominação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 202.

KALIL, Renan Bernardi. A Organização Internacional do Trabalho, o Brasil e a reforma trabalhista. *In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al. (Coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência*. Curitiba: Instituto defesa da classe trabalhadora, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

_____. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 985/997.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2009, p. 109.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010.
Disponível em: <<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/7633/6729>>, Acesso em: 15 jun. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C154 – Fomento à Negociação Coletiva**. Vigência nacional, 10 jul. 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 abr. 2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Região 9. **Recurso Ordinário 00010195220175090072-PR**. Quarta Turma. Rel. Min. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 16/08/2023. DJe: 21/08/2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1939135022/inteiro-teor-1939135024>>. Acesso em: 16 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Região 9. **Recurso Ordinário 0002098-75.2014.5.09.0006-PR**. Terceira Turma. Rel. Min. ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA. Data de julgamento: 13/07/2022. DJe: 15/07/2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1850484636>>. Acesso em: 16 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Região 9. **Recurso Ordinário 00011386420145090671 PR**. Sexta Turma. Rel. Min. PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 08/02/2023. DJe: 14/02/2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1763419813>>. Acesso em: 16 jan. 2024.

PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 2, abr./jun. 2010, p. 49.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FIGUEIRAS, Vitor Araújo (org.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.