

O fim da ultratividade das normas coletivas e a não garantia da boa-fé contratual: Um sistema caótico no Brasil

The end of the ultractivity of collective standards and the non-guarantee of contractual good faith: A chaotic system in Brazil



Ariadna Fernandes Silva¹

Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil

ariadna.fernandes@hotmail.com



Ana Virginia Moreira Gomes²

Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil

avmgomes@gmail.com

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo analisar o fim da ultratividade das normas coletivas trazido pela Lei nº 13.467/2017, argumentando que tal mudança somada à não garantia do princípio da boa-fé contratual gera um impacto negativo no sistema de negociação coletiva no Brasil. Antes de 2017, vigorava a teoria da aderência limitada por revogação (redação de 2012 da Súmula nº 277 do TST), em confronto com o sistema anterior vigente (teoria da aderência limitada pelo prazo). A reforma de 2017 proibiu a ultratividade dos acordos e das convenções coletivas de trabalho (artigo 614, § 3º, CLT), o que significa que os efeitos dos instrumentos coletivos passam a terminar com o fim do prazo estipulado, não aderindo aos contratos de trabalho. Justifica-se a pesquisa pela necessidade de reflexão sobre o efeito da Lei nº 13.467/2017,

1 Doutoranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR (Bolsista CAPES). Mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7 (2019). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pelo Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS (2009). Pós-graduada em Administração e Negócios pelo Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS (2002). Advogada. <http://orcid.org/0000-0003-0955-5814>. <http://lattes.cnpq.br/4100362708266728>.

2 Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza – UNIFOR. LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009). Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo – USP (2000). Pós-Doutora na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007). Coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza – UNIFOR. <http://orcid.org/0000-0001-6101-4965>. <http://lattes.cnpq.br/3031062621468219>.

em virtude do possível “vazio normativo autônomo” que pode ocorrer após o final da vigência dos instrumentos coletivos, uma vez que o sistema não assegura o dever de negociar de boa-fé. A metodologia congrega teoria e práxis na articulação do direito constitucional, civil e individual e coletivo do trabalho com técnicas de revisão bibliográfica e de análise documental. Tem-se como resultados esperados propor uma nova forma de se pensar a teoria da ultratividade das normas coletivas, pela adoção de uma forma condicionada e provisória, na ideia de uma proteção compensatória aos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Ultratividade das normas coletivas. Proteção do trabalhador. Boa-fé contratual.

Abstract: This research aims to analyze the end of the ultra-activeness of collective norms brought about by Law nº 13.467/2017, arguing that such a change added to the non-guarantee of the principle of contractual good faith generates a negative impact on the collective bargaining system in Brazil. Before 2017, the theory of adherence limited by revocation was in force (2012 wording of Precedent nº 277 of the TST), in comparison with the previous system in force (theory of adherence limited by the term). The 2017 reform prohibited collective bargaining agreements and collective bargaining agreements (article 614, § 3, CLT), which means that the effects of collective instruments begin to end at the end of the stipulated period, not adhering to employment contracts. The research is justified by the need to reflect on the effect of Law No. 13.467/2017, due to the possible “autonomous normative void” that may occur after the end of the term of collective instruments, since the system does not guarantee the duty of negotiate in good faith. The methodology brings together theory and praxis in the articulation of constitutional, civil and individual and collective law of work with techniques of bibliographic review and document analysis. The expected results are to propose a new way of thinking about the theory of the ultraactivity of collective norms, by

adopting a conditional and provisional form, in the idea of compensatory protection for workers.

Keywords: Labor reform. Ultra-activity of collective norms. Worker protection. Contractual good faith.

Data de submissão do artigo: Abril de 2022

Data de aceite do artigo: Setembro de 2022

Introdução

O direito coletivo do trabalho foi alvo de profundas transformações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 – a reforma trabalhista de 2017. Uma dessas mudanças consiste na introdução de uma cláusula de prevalência do negociado sobre o legislado, em virtude do acréscimo dos artigos 611-A e 611-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outra modificação se refere à retirada da ultratividade das normas coletivas, em virtude da inserção do § 3º ao artigo 614 da CLT, entendimento já consagrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323-DF, pela concessão de medida liminar em 14 de outubro de 2016, e decisão plenária e definitiva no dia 27 de maio de 2022, em confirmação ao entendimento liminar.

Antes da reforma trabalhista de 2017 vigorava a teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade das normas coletivas), que decorreu da revisão, em 14 de setembro de 2012, da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Na prática, a consequência era que o direito garantido pela norma coletiva revogada continuava sendo exigível, ainda que o respectivo contrato coletivo tivesse perdido a vigência, ou seja, até que nova norma coletiva entrasse em vigência. E se não fosse firmada nova norma coletiva – “espaço sem negociação” – prevalecia a norma coletiva anterior.

Só que a Lei nº 13.467/2017 retirou a ultratividade dos acordos e convenções coletivas pela inserção do § 3º ao artigo 614 da CLT. Isso significa que os efeitos dos citados instrumentos coletivos passaram a terminar com o fim do prazo estipulado, não aderindo aos contratos de trabalho, de forma permanente ou transitória. Tal mudança consagrou o discurso da flexibilização normativa que tem triunfado na contemporaneidade, em um período da história em que os sindicatos já atravessam uma crise de representatividade no Brasil.

Justifica-se a pesquisa pela necessidade de uma reflexão mais profunda sobre o efeito do fim da ultratividade de normas coletivas no processo de negociação coletiva, em virtude do possível e

esperado “vazio normativo autônomo” após o fim de vigências das convenções e acordos coletivos de trabalho no Brasil. O sistema brasileiro não assegura o princípio da boa-fé contratual na negociação coletiva, pois não há a obrigatoriedade do empregador de negociar de boa-fé. Com o fim da ultratividade das convenções e dos acordos coletivos, torna-se possível e até plausível que não haja nova negociação, ou que os sindicatos dos trabalhadores aceitem perdas para evitar esse vazio. Suspeita-se que essa alteração somada à anomia no que se refere à boa-fé contratual coloque o sindicato laboral em posição desvantajosa na negociação. Por isso, uma análise mais detida sobre tal cenário pode ajudar a construir uma proposta para o sistema coletivo nacional.

No primeiro tópico, examinam-se as teorias doutrinárias que regem o critério temporal no sistema coletivo do trabalho, bem como o contexto brasileiro antes e pós Lei nº 13.467/2017. A seguir se analisa o tema da vigência das convenções e dos acordos coletivos e da (não) ultratividade das normas coletivas, em consideração à incongruência do prazo de vigência de 2 anos disposto no artigo 614, § 3º, da CLT, pelo fato de que pode vir a gerar um período de anomia, o denominado “vazio normativo”, na medida em que não há obrigatoriedade da negociação coletiva de trabalho, o que faz reascender um potencial cenário conflitivo a cada data-base de categorias profissionais no Brasil. Para melhor detalhamento da matéria, ressalta-se o tratamento concedido em outros países, bem como pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no tocante à vigência das normas coletivas no Brasil.

No segundo tópico, pretende-se fazer um contraponto entre o princípio protetor, valor maior do direito individual do trabalho, e o princípio da negociação coletiva de trabalho, próprio do direito coletivo do trabalho. Nesse ponto, a pesquisa discute as funções do direito individual do trabalho em face das funções específicas da negociação coletiva de trabalho, para se poder verificar o papel desta, e, assim, analisar o papel da ultratividade das normas coletivas na ordem jurídica nacional. E no terceiro e último tópico, pretende-se analisar a relação entre a não garantia da boa-fé diante do possível e esperado “vazio normativo autônomo” proveniente

da recusa pelos empregadores de negociar novas condições de trabalho, e a sistemática do fim da ultratividade das normas coletivas no Brasil.

O presente trabalho tem como objetivo analisar o fim da ultratividade das normas coletivas preconizado pela Lei nº 13.467/2017, na argumentação de que respectiva mudança somada à não garantia do princípio da boa-fé contratual gera um impacto negativo no sistema de negociação coletiva brasileiro.

A metodologia adotada envolve pesquisa interdisciplinar, com orientação epistemológica na teoria crítica, a congregar teoria e práxis na articulação do direito constitucional, civil e individual e coletivo do trabalho, com as técnicas de análise documental e de revisão bibliográfica. Este trabalho utiliza o documento da OIT intitulado Relatório VI: Diálogo Social e Tripartismo, de 29 de maio de 2018, e o Boletim Olho na Negociação nº 16 – Reajustes salariais em 2021, do Departamento Inter-sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIESE).

Tem-se como resultado esperado propor uma nova forma de se pensar a teoria da ultratividade das normas coletivas no Brasil, com a aplicação de uma forma condicionada e provisória, no intuito de se conferir uma proteção compensatória aos trabalhadores pela manutenção das condições mais benéficas aos respectivos contratos de trabalho. Isso se dá pela necessidade de se conferir uma proteção mais ampla à classe trabalhadora, em virtude da relação naturalmente desigual existente e do desmonte sindical ocorrido após 2017, na medida em que o sistema coletivo atual não obriga a negociação entre as partes coletivas após a expiração do prazo do instrumento coletivo vigente.

A vigência das convenções e dos acordos coletivos e a (não) ultratividade das normas coletivas no cenário nacional e internacional

Neste primeiro tópico, descrevem-se as teorias doutrinárias que regem o critério temporal no direito coletivo do trabalho, bem

como o cenário brasileiro antes e pós reforma trabalhista de 2017 (BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), para assim se adentrar no tema da vigência das convenções e dos acordos coletivos e da (não) ultratividade das normas coletivas no Brasil. Isso se dá em consideração ao fato de que o prazo de vigência de 2 (dois) anos do artigo 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) torna possível a ocorrência de um período de vazio normativo, em virtude da não obrigatoriedade de negociação pelas partes coletivas, o que reascende uma potencialidade conflitiva em cada data-base de categorias profissionais. E para maior aprofundamento, descreve-se o tratamento dado em outros países e pela OIT com relação à vigência das normas coletivas.

A doutrina trabalhista brasileira descreve três teorias sobre a aplicação de normas coletivas trabalhistas no tempo, ou seja, sobre a aderência das normas coletivas no tempo sobre os contratos empregatícios. São as seguintes: a teoria da aderência irrestrita; a teoria da aderência limitada pelo prazo; e a teoria da aderência limitada por revogação ou ultratividade das normas coletivas (DELGADO, 2019, p. 1.674-1.678). “Ultratividade”, “efeitos ultrativos” e “aderência das cláusulas coletivas” são expressões que dizem respeito à manutenção das condições de trabalho face às convenções, acordos e sentenças normativas supervenientes (MENEZES, 2017, p. 438).

Consoante a teoria da aderência irrestrita ou ultratividade plena, os dispositivos dos contratos coletivos ingressam permanentemente nos contratos individuais, não podendo ser suprimidos, o que faz com que tenham efeitos inerentes às cláusulas contratuais, submetidos à regra do artigo 468 da CLT. A teoria se justifica pelo princípio da condição mais benéfica, uma das dimensões do princípio protetor, que assegura a permanência de condições mais benéficas no conflito intertemporal das normas (DELGADO, 2019, p. 1.674; GOMES, 2001). A teoria da ultratividade plena era majoritária no período anterior à Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental dos trabalhadores em seu artigo 7º, XXVI (BRASIL, CF/1988)³, o que fez com que a teoria da aderência irrestrita perdesse força tanto na doutrina quanto na jurisprudência. Isso ocorreu porque tal posição acabava por limitar ou mesmo engessar a negociação coletiva, já que as cláusulas negociadas somente poderiam ser alteradas por condições mais benéficas.

Em sentido contrário, tem-se a teoria da aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade), que considera que os dispositivos negociados vigoram no prazo assinado nos respectivos diplomas, não aderindo em definitivo ao contrato, sejam cláusulas mais benéficas ou não – redação original do artigo 614, § 3º, da CLT⁴, que estipulava o prazo máximo de vigência de dois anos das convenções e dos acordos coletivos (DELGADO, 2019, p. 1.674). Esse era o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde 1988, na redação original da Súmula nº 277⁵ (embora se dirigida à sentença normativa) até novembro de 2009⁶, data em que foi modificada para inserir os acordos e as convenções coletivas.

Entre as duas vertentes explicitadas, existe a teoria da aderência limitada por revogação (ultratividade relativa ou provisória), que consigna a ideia de que os preceitos das normas negociadas continuam sendo exigíveis, mesmo que tenham perdido a vigência, até que nova norma coletiva tenha vigência ou disponha de maneira diversa. Portanto, o direito garantido pela norma coletiva continua sendo exigível pelo empregado, ainda que a norma coletiva anterior tenha perdido a vigência, até que nova norma coletiva

3 Artigo 7º, CF. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, CF/1988).

4 Artigo 614, § 3º, CLT. Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a dois anos. (Redação dada pelo decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

5 O critério da aderência contratual limitada pelo prazo (ausência de qualquer ultratividade) esteve expresso no texto original da Súmula 277 do TST, desde março de 1988. Embora referisse, no início, apenas à sentença normativa, acabou tendo influência crescente sobre as normas coletivas trabalhistas em geral. Em 2003, a OJ 322 da SDI-I do TST ajudou nesta incidência. Em 2011, uma vez mais, o novo inciso I encartado na Súmula 277 enfatizou tal incidência. Entretanto, na verdade, desde o início de 2008 – pouco tempo após as mudanças promovidas pela EC nº 45, de 30.12.2004 –, a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST já se inclinava em direção diferente, por meio de diversos julgados. Essa nova direção se consagrou por meio da aprovação, em 2011, do Precedente 120 da SDC. Em 14 de setembro de 2012, o TST uniformizou sua jurisprudência quanto a esse tema, afastando o antigo critério da aderência contratual limitada pelo prazo para consagrar o critério da aderência contratual limitada por revogação ou ultratividade relativa na nova redação da Súmula 277.

6 Súmula nº 277, TST. "SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009" (BRASIL, TST, Súmula nº 277, 2009).

as revogue. A revogação da norma coletiva pode se consumir de modo tácito, na medida em que novo diploma coletivo omita preceitos da velha convenção ou acordo coletivo, independentemente de haver incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos. Assim, não há necessidade de revogação expressa de um direito concedido pela norma coletiva anterior, pois basta que não haja previsão mais de tal direito (DELGADO, 2019, p. 1.675). E se não houver nova norma coletiva – espaço sem negociação – prevalecem as condições encetadas anteriormente.

É essa última, segundo Maurício Godinho Delgado (2019), posição mais correta tecnicamente, por se tratar de norma jurídica, e mais sábia doutrinariamente, por ser mais harmônica com os princípios do direito coletivo do trabalho – a busca da paz social, da melhoria das condições de trabalho e da promoção da adequação setorial trabalhista. “Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva” (DELGADO, 2019, p. 1.675).

Apesar da teoria da aderência limitada por revogação ter aparecido somente no ano de 2008, a partir de decisões da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST em sentenças normativas, ela começou a despontar na jurisprudência da Corte Superior Trabalhista pela formação do Precedente Normativo nº 120 da SDC em 2011, restando consagrada em decorrência da revisão da Súmula nº 277 do TST ocorrida em 14 de setembro de 2012⁷. Tal mudança jurisprudencial buscou solucionar um problema resultante da normatização posterior à Emenda Constitucional (EC) nº 45, qual seja, o chamado “vazio normativo” deixado quando da expiração do prazo de vigência da convenção ou do acordo coletivo. Com o necessário consenso mútuo para o ajuizamento do dissídio cole-

7 Súmula nº 277, 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. Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012” (BRASIL, TST, Súmula nº 277, 2012). A ultratividade das normas coletivas é uma posição majoritária no TST, defendida até pelo ministro Maurício Godinho. Fundamenta-se isso no final do artigo 114, § 2º da CF na sua expressão “bem como as convencionadas anteriormente”. E se as categorias não negociarem uma nova norma coletiva e ficar aquele espaço sem negociação, prevalece os direitos da norma coletiva anterior, ou seja, se aplica a norma coletiva anterior. Na época, a alteração da Súmula nº 277 do TST foi uma grande surpresa, porém, não consagrou uma alteração jurisprudencial anterior.

tivo, o empregador poderia dar ensejo, propositadamente, a uma situação de “vácuo normativo”, na possível e esperada recusa em negociar novas cláusulas de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1.676).

A mudança jurisprudencial do TST de 2012 estabeleceu, segundo Gomes e Verma (2015, p. 10), a ultratividade condicionada, na medida em que as convenções e os acordos posteriores podiam modificar os termos negociados anteriormente. Assim, quando do exaurimento do prazo de vigência dos instrumentos coletivos pertinentes, a jurisprudência providenciou a ultratividade das cláusulas negociadas até que nova negociação surgisse. Tal entendimento jurisprudencial constitui uma estratégia adotada, por diversos países, para evitar um período de anomia entre o fim da vigência da negociação coletiva antiga e o início da vigência da nova negociação. E com o final do termo final da convenção ou do acordo coletivo, as cláusulas negociadas antes continuam válidas até que outras sejam negociadas (GOMES; VERMA, 2015, p. 10). Seu objetivo principal é a promoção da negociação coletiva.

A reforma de 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, adotou a teoria da aderência limitada pelo prazo, em confronto com o sistema anterior que vigorava na seara coletiva. A justificativa da nova norma é a de promover a negociação coletiva, dando a esta maior espaço. No entanto, a teoria da aderência limitada por revogação não restringia o espaço normativo disponível à negociação, uma vez que uma nova norma coletiva revogava a anterior, mesmo que essa última assegurasse condições mais benéficas. A prorrogação da vigência na teoria da aderência limitada pelo prazo altera a correlação de forças durante a negociação, colocando o sindicato laboral em uma posição menos favorável para negociar, em especial, em um contexto no qual a empresa não tem o dever de negociar de boa-fé. Foi essa correlação de forças que foi alterada com a reforma de 2017 em detrimento dos trabalhadores.

A nova redação dada ao § 3º do artigo 614 da CLT⁸ passou a vedar a ultratividade das convenções e dos acordos coletivos,

8 Artigo 614, § 3º, CLT. Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)

o que quer dizer que os efeitos dos respectivos instrumentos coletivos terminam com o fim do prazo assinalado, não aderindo aos contratos individuais de trabalho, de forma permanente ou transitória. Decorrido o prazo máximo de vigência (2 anos), as convenções e os acordos coletivos perdem a validade – as condições antes negociadas não têm mais vigência –, o que pode ocasionar um período de anomia ou o denominado “vazio normativo”. Isso porque a negociação coletiva é realizada pelos próprios interessados de “comum acordo”, não sendo obrigatória a sua elaboração nem o dissídio coletivo superveniente (artigo 114, § 2º, CF)⁹.

Tal entendimento já se encontrava consagrado, no STF, pela concessão de medida cautelar na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323-DF¹⁰, em que o relator, ministro Gilmar Mendes, no dia 14 de outubro de 2016, suspendeu todos os processos e os efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutiam a constitucionalidade da ultratividade de normas coletivas concedida pela Súmula nº 277 do TST (redação de 2012)¹¹. No dia 2 de agosto de 2021, o STF retomou o julgamento, ocasião em que o ministro Gilmar Mendes confirmou a liminar concedida em 2016¹²; em 4 de agosto de 2021, o pedido de vista do ministro Dias Toffoli interrompeu o julgamento plenário do STF da ADPF nº 323¹³. Finalmente, o plenário do STF, por maioria, julgou

9 Artigo 114, § 2º, CF. “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)” (BRASIL, CF/1988). Pode-se dizer que a não obrigatoriedade da negociação coletiva pelas partes vem fundamentada no fato de que, na seara coletiva, não há que se falar em hipossuficiência do trabalhador, uma vez que o(s) trabalhador(es) é(são) representado(s) pelo sindicato profissional.

10 A ADPF nº 323/DF foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Conferen), para questionar a Súmula nº 277 do TST (redação de 2012), que mantém a validade dos direitos estabelecidos nas cláusulas coletivas com prazo já expirado nos contratos de trabalho vigentes e nos novos e considera que elas só poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva (BRASIL, STF, ADPF N° 323/DF).

11 O ministro Gilmar Mendes (relator), do STF, concedeu, no dia 14 de outubro de 2016, medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas. A decisão, a ser referendada pelo Plenário do STF, foi proferida na ADPF nº 323, que questiona a Súmula nº 277 do TST (BRASIL, STF, 14 out. 2022).

12 No dia 2 de agosto de 2021, o STF retomou o julgamento da ADPF nº 323 que discute a ultratividade de normas coletivas. O ministro Gilmar Mendes (relator) votou pela procedência da ação, em confirmação à medida cautelar concedida por ele em 14 de outubro de 2016, quando suspendeu todos os processos e os efeitos de decisões que discutam a matéria no âmbito da Justiça do Trabalho. O presidente do STF, ministro Luiz Fux, informou que a análise da matéria terá continuidade no dia 04 de agosto de 2021 (BRASIL, STF, 2 ago. 2022).

13 No dia 4 de agosto de 2021, pedido de vista do ministro Dias Toffoli interrompeu o julgamento plenário do STF da ADPF nº 323, que discute a ultratividade de normas coletivas. Nessa sessão, os ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes e Luís Roberto Barroso acompanharam o voto do relator pela procedência do pedido. Já o ministro Edson Fachin abriu divergência, julgando improcedente a ação, e foi acompanhado pela ministra Rosa Weber, que julgou, em preliminar, prejudicada a ação em razão da perda superveniente do seu objeto, e, no mérito, julgou improcedente o pedido, pedindo vista ao ministro Dias Toffoli. Em seu voto-*vista*, o ministro Dias Toffoli consignou que a interpretação dada ao dispositivo pela Justiça do Trabalho invade o espaço reservado ao legislador para a disciplina da matéria (BRASIL, STF, 4 ago. 2021).

inconstitucional o entendimento do TST, que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado até que seja firmada nova convenção ou acordo coletivo de trabalho (princípio da ultratividade). A decisão foi tomada na sessão virtual encerrada em 27 de maio de 2022, no julgamento da ADPF nº 323 (BRASIL, STF, Notícias, 30 maio 2022)¹⁴.

Na verdade, a inteligência do dispositivo constitucional e do STF pouco ajuda a pacificação social, uma vez que as negociações coletivas promovem uma paz efêmera e frágil entre as empresas, suas representações e os sindicatos profissionais. Segundo Gerson Marques, o potencial conflito é reacendido todos os anos, por conta da data-base, na grande maioria das categorias, se repetindo ano após ano. Esta tem sido a interpretação do § 2º do artigo 114 da CF, que determina aos Tribunais, no julgamento dos dissídios coletivos, o respeito às condições negociadas anteriormente (LIMA, 2017, p. 376)¹⁵.

Para os sindicatos laborais, a necessidade de “comum acordo” para a instauração do dissídio coletivo, tornando-o uma espécie de arbitragem voluntária, já foi considerada um retrocesso. Gherardi (2016, p. 12) diz que isso constituiu uma verdadeira fraude constitucional, no sentido de que se deixa à categoria econômica a decisão final, o que retira, outrossim, as garantias do trabalhador desde a sua data-base, em contrariedade ao princípio basilar

14 Concluído o voto vista do ministro Dias Toffoli, “o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (princípio da ultratividade) até que seja firmado novo acordo ou nova convenção coletiva. [...] A maioria dos ministros acompanhou o voto do relator, ministro Gilmar Mendes, que votou pela procedência do pedido. Em 2016, ele havia concedido liminar determinando a suspensão de todos os processos e dos efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutissem a matéria. [...] O Plenário também considerou inconstitucionais interpretações e decisões judiciais que entendem que o artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional (EC) 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas”. A corrente majoritária foi integrada pelos ministros Luiz Fux (presidente do STF), Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Nunes Marques e André Mendonça e a ministra Cármen Lúcia. Em divergência, o ministro Edson Fachin, a ministra Rosa Weber e o ministro Ricardo Lewandowski, que votaram pela improcedência da ação. A decisão foi tomada na sessão virtual encerrada em 27 de maio de 2022, no julgamento da ADPF nº 323 (BRASIL, STF, Notícias, 30 maio, 2022).

15 A retirada da ultratividade das normas coletivas parece afrontar o artigo 114, § 2º, da CF, além de pouco contribuir para a pacificação dos conflitos sociais, uma vez que as negociações coletivas irão promover uma paz efêmera e frágil entre as empresas, suas representações e os sindicatos profissionais, se reacendendo os ânimos a cada data-base das categorias (LIMA, 2017, p. 376). Gerson Marques (LIMA, 2017, p. 387) considera que a ultratividade tem maior aceitação no âmbito das convenções coletivas, pelo fato de que os setores ou segmentos econômicos terem maior estabilidade que as unidades empresariais. E que a Reforma de 2017 tem demandado a necessidade de instrumentos coletivos bem mais elaborados e com cláusulas novas, uma vez que cláusulas que antes eram vistas como de barganha negocial, hoje, já não o são, não sendo mais possível trocá-las por benefícios trabalhistas. Isso porque as cláusulas negociais saíram do âmbito primário das negociações coletivas para o dos acordos individuais, o que fez com que diminuísse a força de barganha dos sindicatos de trabalhadores.

trabalhista de defesa do hipossuficiente¹⁶. O fim da ultratividade reforçou ainda mais esse processo.

E mesmo que a alteração do artigo 114, § 2º, da CF, tenha vindo para privilegiar a autonomia coletiva e promover a negociação coletiva de trabalho, pela restrição da interferência da Justiça do Trabalho nesse processo, a ausência de normas que assegurem o dever da empresa de negociar de boa-fé torna a não interferência do Judiciário trabalhista um poder normativo problemático. O sistema, ao permitir à empresa simplesmente não negociar sem dar alternativas aos sindicatos dos trabalhadores, dificulta e por vezes impossibilita a negociação.

O sistema brasileiro difere de outros países, tais como o Canadá e a Coreia do Sul, assim pontua Gomes e Verma (2015, p. 2-5), em análise sobre o fim da vigência dos instrumentos coletivos em tais países. No Canadá existe a prorrogação temporária da validade (*statutory freeze*) do acordo coletivo, após o final de sua vigência, que impede a alteração unilateral por um período definido em lei; outra possibilidade é a inclusão de uma cláusula de transição, que mantém os termos e as condições em vigor até a assinatura de um novo acordo, que não pode se manter indefinidamente, na linha da jurisprudência canadense¹⁷. Já na Coreia do Sul, a regra é a regência pelo acordo coletivo apenas dos trabalhadores sindicalizados e por um período limitado de tempo (vigência máxima de dois anos), com concessão de ultratividade da validade por três meses caso as partes fracassem na elaboração de um novo acordo; uma alternativa se refere à negociação de uma cláusula de extensão automática dos acordos coletivos por um período de tempo fixado

16 "Hélio Stefani Gherardi é advogado sindical há mais de 40 anos, na qualidade de assessor de diretoria para vários Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais de Trabalhadores, sendo consultor técnico do D.I.A.P., advogado militante [...]" (GUERARDI, 2016, p. 12).

17 No Canadá, originário do sistema *common law*, há a garantia legal e jurisprudencial da inviolabilidade dos contratos, o que, na prática trabalhista, quer dizer que os acordos coletivos são vinculantes na ordem jurídica, desde a década de 1930, quando a negociação coletiva restou formalmente incorporada no direito do trabalho canadense. As datas de início e fim da vigência são parte importante dos termos dos acordos coletivos, vinculantes juridicamente como qualquer cláusula contratual. Lei e jurisprudência regulam a matéria do término da vigência na maioria dos acordos coletivos. Existe a prorrogação da vigência (*statutory freeze*) do acordo coletivo, após o término de sua vigência, por um tempo fixado na lei, para conferir maior estabilidade à continuidade da negociação coletiva de trabalho, não para substituir as partes nem desencorajar a negociação, mas como forma de promover a negociação coletiva de trabalho. Outra forma de estender o acordo coletivo é a inclusão neste de uma cláusula de transição, que mantém os termos e as condições em vigor até o momento de assinatura de um novo acordo, que não pode ser uma data indefinida, conforme uma decisão do Conselho de Relações de Trabalho do Canadá, pelo fato de que isso poderia comprometer a greve legal ou o *lock-out*, que somente são permitidos após a prorrogação em comento. Após a prorrogação da vigência do acordo coletivo, confirmada pelo Supremo Tribunal do Canadá, o acordo coletivo perde sua vigência (GOMES; VERMA, 2015, p. 2-5).

em lei; além disso, há a possibilidade de estipulação de uma cláusula de renovação automática por certo tempo, se as partes não estipularem um novo acordo antes do fim da vigência do acordo em vigor (GOMES; VERMA, 2015, p. 07-09)¹⁸.

Em ambos os sistemas, o objetivo principal da regulação é possibilitar e promover a negociação coletiva de trabalho, na medida em que aos acordos coletivos são concedidos efeitos mesmo após o prazo de vigência (legal ou contratual) para que a negociação seja concluída. A regra da ultratividade não busca a proteção do trabalhador – aplicação da cláusula mais benéfica –, mas a promoção da negociação coletiva. Isso porque essa respectiva teoria está situada no direito coletivo do trabalho, para promover a liberdade sindical e a negociação coletiva, tal como acontece no sistema alemão. O objetivo da aderência das normas coletivas, sob a forma temporária, é a promoção do exercício da autonomia privada coletiva (SANTOS, 2014, p. 125)¹⁹, que difere do sistema do direito individual do trabalho que fundamenta o princípio da proteção. Na verdade, a ideia da jurisprudência alemã é evitar o “vazio normativo”, apenas transitoriamente, mesmo que sobrevenha condições menos benéficas e por meio de acordo individual (GOMES; VERMA, 2015, p. 10-11).²⁰

Diante da exposição dos sistemas de vigência dos instrumentos coletivos do Canadá e da Coreia do Sul, em comparação ao do Brasil, faz-se um contraponto entre a promoção da negociação

18 Na Coreia do Sul, as entidades sindicais se organizam em três níveis: empresarial, por setor econômico e de âmbito nacional, em que é respeitada a liberdade sindical. A regra geral é a de que o acordo coletivo rege apenas os trabalhadores sindicalizados por um período limitado de tempo. O conteúdo do acordo coletivo tem uma parte normativa (salários, jornada e condições de trabalho) e outra contratual (processo de negociação coletiva). A vigência do acordo coletivo é regida pelo Artigo 32 do Ato de Ajustamento sobre Sindicato e Relações de Trabalho (*Labor Union and Labour Relations Adjustment Act*), que estabelece: vigência máxima de 2 (dois) anos; caso as partes fracassem na elaboração de um novo acordo, este permanece válido por 3 (três) meses; e qualquer das partes pode terminar o acordo coletivo em vigor, desde que conceda aviso prévio de 6 (seis) meses à outra parte. Ainda, durante o prazo de vigência do acordo coletivo, o empregador tem a liberdade de proposição de mudanças nas condições de trabalho em vigor, ainda que sejam desfavoráveis aos empregados. Também, de acordo com o direito do trabalho coreano, o sindicato profissional e o empregador podem negociar uma cláusula de extensão automática dos acordos coletivos, que permita a extensão da vigência por um certo período de tempo. Outra possibilidade é a renovação automática, em que o sindicato dos empregados e o empregador negociam uma cláusula de vigência automática que renove o acordo coletivo por um determinado tempo, caso as partes não negociem um novo acordo antes do fim da vigência do acordo coletivo em vigor (GOMES; VERMA, 2015, p. 7-9).

19 A autonomia privada coletiva é “o poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas” (SANTOS, 2014, p. 125), um meio de igualização de relações jurídicas inicialmente desiguais em vários setores do direito privado, em que o direito do trabalho é o berço da autonomia privada coletiva.

20 Na Alemanha, os instrumentos coletivos têm um efeito posterior à sua vigência. Entretanto, a ultratividade concedida à norma coletiva alemã – integração de cláusulas negociadas ao contrato individual de trabalho – não procura a proteção do trabalhador, no sentido da aplicação da cláusula mais benéfica. Isso porque a teoria da ultratividade vem situada no direito sindical ou coletivo do trabalho, com vistas à promoção da liberdade sindical e da negociação coletiva de trabalho. Na verdade, o modelo alemão a manutenção das disposições do acordo antigo serve somente para a elaboração de um novo acordo – coletivo ou individual –, mesmo com condições menos benéficas, com o intuito maior de se evitar o vazio normativo (GOMES; VERMA, 2015, p. 10-11).

coletiva de trabalho, pertencente à seara do direito coletivo do trabalho, e o princípio da proteção do trabalhador, valor maior do direito individual do trabalho nacional.

A proteção do trabalhador e a promoção da negociação coletiva de trabalho

Neste segundo item, pretende-se fazer um contraponto entre o princípio da proteção do trabalhador e o princípio da promoção da negociação coletiva, em que se realçam as funções do direito do trabalho e as funções específicas da negociação coletiva de trabalho, para se destacar o papel dessa na ordem jurídica nacional. E, enfim, objetiva-se analisar o papel da ultratividade das normas coletivas no sistema coletivo de trabalho brasileiro.

A vigência das normas coletivas – (não) ultratividade das normas coletivas – traz a contexto dois objetivos ou princípios do direito do trabalho. Primeiro, a proteção do trabalhador (DELGADO, 2017, p. 136²¹; GOMES, 2001²²; RODRIGUEZ, 2000²³) – valor maior do direito individual do trabalho –, na sua versão da primazia da condição mais benéfica, que garante o que foi alcançado anteriormente pelas negociações coletivas. Segundo, a promoção da autonomia privada coletiva (SANTOS, 2014, p. 125)²⁴, que se expressa na própria negociação coletiva de trabalho, uma vez que “a negociação coletiva é o seu instrumento, as normas coletivas de trabalho o seu produto” (SANTOS, 2014, p. 133)²⁵. Apesar de ser comum a contraposição desses valores do direito do trabalho

21 Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 136), o princípio protetivo, um dos primeiros princípios do direito do trabalho, traz normas, institutos, princípios e presunções específicas, que visam conceder proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego e, portanto, atenuar a desigualdade jurídica inerente à realidade fática do contrato de trabalho.

22 Ana Virginia Moreira Gomes (2001, p. 57) ressalta como uma das facetas do princípio protetor: a possibilidade de intervenção direta do Estado nas relações de trabalho.

23 Américo Plá Rodriguez (2000) assevera que o princípio da proteção se desdobra em três postulados fundamentais, quais sejam, o da aplicação da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, e o do *in dubio pro operário*.

24 A autonomia privada coletiva é vista “como um instrumento de equalização de relações jurídicas inicialmente desiguais em diversos setores do Direito Privado, sendo o Direito do Trabalho o berço, por excelência, da autonomia privada coletiva” (SANTOS, 2014, p. 125).

25 “Em síntese, pode-se definir a autonomia privada coletiva no Direito do Trabalho, como o poder de autorregulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas” (SANTOS, 2014, p. 133).

no discurso político e até doutrinário – por exemplo no *slogan* “negociado sobre o legislado” –, ambos concretizam os princípios fundantes do direito do trabalho: a justiça social e a garantia da dignidade do trabalhador.

No entanto, Ronaldo Lima dos Santos (2016, p. 122)²⁶ lembra que apesar de não haver que se considerar a aplicação do princípio da proteção no sistema coletivo do trabalho, na medida em que as partes são consideradas em situação de igualdade jurídica pela participação da entidade sindical, o direito individual e o coletivo são apenas caminhos diversos para a mesma finalidade: chegar à consecução do princípio da proteção do trabalhador. O certo é que “em todo o Direito do Trabalho, há um ponto de partida e um ponto de chegada; o primeiro é representado pela união dos trabalhadores; o segundo pela melhoria de suas condições” (SANTOS, 2014, p. 137).

O exercício da autonomia coletiva via negociação coletiva cria dois movimentos importantes no direito do trabalho: o primeiro, pela sua contribuição para a pacificação social, por meio da resolução dos conflitos sociais; e, o segundo, pela criação de normas jurídicas, em virtude da regulação das relações entre trabalhadores e empresas (GUNTHER, 2008, p. 99). O princípio da paz social está na essência do processo negocial coletivo trabalhista, uma vez que a negociação coletiva de trabalho é considerada um instrumento de equilíbrio, de conformação de interesses, e, enfim, de paz social (AGUIAR, 2018, p. 105-109). Tal postulado evidencia o objetivo mais importante para o êxito da negociação coletiva, vista esta como motivo de trégua das partes para uma boa solução do conflito (SANTOS, 2016, p. 126). O artigo 4º, incisos VI e VII, da CF tratam, respectivamente, da defesa da paz e da solução pacífica dos conflitos.

Para Mascaro Nascimento (2005, p. 298), a negociação coletiva é característica do *plurinormativismo* do Direito, pois o seu resultado (convenção ou acordo coletivo de trabalho) tem força

²⁶ É de se considerar que “na seara do Direito Coletivo do Trabalho não há lugar para o princípio da proteção e sua tríplice vertente, nem dos demais princípios do direito individual, pois que regido por princípios, normas e instituições próprias e peculiaridades” (SANTOS, 2016, p. 122).

de lei entre as partes. Nesse sentido, Ivo e Torres (2021, p. 19) realçam a mediação, a conciliação ou a negociação como meios consensuais de solução de conflitos consolidados em comunidade e com legitimidade e credibilidade, e cujos passos iniciais devem ser amparados pelo Estado. Além da paz social e da regulação das relações de trabalho, a negociação coletiva de trabalho colabora para a consecução das próprias funções do direito do trabalho – individual e coletivo – indicadas por Godinho Delgado e Gabriela Delgado²⁷, quais sejam:

a) buscar a melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida econômica e social; b) garantir uma evolução econômica do tipo progressista no plano do capitalismo; c) assegurar uma influência civilizatória e democrática no contexto da sociedade civil e da sociedade política. [...] se pode aferir [...] uma quarta função, [...], a d) função conservadora, resultante de seu papel de cimentar as bases de continuidade das próprias sociedades e economias capitalistas. (DELGADO; DELGADO, 2013, p. 77).

E por ser a negociação coletiva de trabalho um meio para consecução das funções do direito do trabalho pode-se se dizer que naquela sempre esteve presente a mesma dualidade existente neste ramo jurídico especial. A dualidade se encontra presente na sua função principal de melhoria das condições de trabalho e de reforço das garantias mínimas previstas em lei, somada à sua missão secundária de flexibilização e de adaptação das condições de trabalho com as necessidades, a sobrevivência e a competitividade empresarial, ainda mais em tempos de crise econômica (AMADO, 2017, p. 141-142), somada às que acontecem na contemporaneidade, agravadas pela pandemia da covid-19.

A despeito disso, a negociação coletiva tem funções próprias elencadas pela doutrina trabalhista. Nascimento (2005, p. 346-348)

²⁷ A função clássica do direito do trabalho, comum a qualquer ramo do Direito, consiste em "regular condutas, interesses, relações e instituições, estruturando a convivência social e pacificando conflitos" (DELGADO; DELGADO, 2013, p. 76, grifo dos autores).

divide as funções específicas da negociação coletiva de trabalho em funções jurídicas e não jurídicas. As primeiras são direcionadas para a composição dos conflitos coletivos e constituição de vínculos normativos e obrigacionais destinados a reger os direitos e deveres das partes, enquanto as segundas são: a) a função política, representada pelo diálogo entre os grupos sociais em uma sociedade democrática; b) a função econômica, que serve como forma de distribuição de riquezas em uma economia em crise; e c) a função social, que garante a participação dos trabalhadores no processo decisório empresarial (AGUIAR, 2018, p. 129).

Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 133-142) registra cinco grandes grupos de funções da negociação coletiva: a) a função jurídica, que se subdivide nas funções normativa, obrigacional e compositiva; b) a função política; c) a função econômica; d) a função social; e) a função participativa; e f) a função pedagógica. E o “Relatório VI: Diálogo Social e Tripartismo” da OIT enumera como funções da negociação coletiva: a distributiva; a de proteção; a de expressão; e a de manutenção da paz no trabalho (ILO, 107th Session, 29 May 2018, p. 28).

A função jurídica normativa remete à criação de normas para serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho, em algumas situações até mesmo *in pejus* (art. 7º, VI, CF), o que possibilita a criação de normas e regras, direitos e obrigações não previstos em lei. Nesse sentido, a negociação coletiva encontra atuação no vazio normativo, pelo fato de poder agir em complementação à lei, ou seja, na criação de cláusulas normativas. A função jurídica obrigacional se manifesta na capacidade dos instrumentos coletivos de criar cláusulas obrigacionais (direitos e obrigações dos sindicatos convenientes), pela imposição de penalidades por descumprimento. E a função jurídica compositiva traz a ideia de que a negociação coletiva, quando bem-sucedida, ocasiona um acordo de vontades, que se instrumentaliza no acordo, na convenção ou no contrato coletivo de trabalho (SANTOS, 2016, p. 133-136).

Entre as não jurídicas, a função política acentua o papel de promoção do diálogo social e de pacificação social em uma sociedade

democrática que valoriza a ação dos grupos sociais, dado que lhes outorga poderes para que atuem no interesse geral e na solução de conflitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2007, p. 461). A função econômica é a principal reivindicação dos trabalhadores, por sua meta de aumentar salários e benefícios, além de melhorar as condições de trabalho; já a função social procura a harmonização e o equilíbrio entre os diversos grupos – empresas e trabalhadores – e sua efetiva participação (SANTOS, 2016, p. 137-140). A função participativa realça o fato de que negociação coletiva realizada no âmbito da empresa ou nos demais níveis – municipal, regional, estadual ou nacional – constitui uma forma de aproximar as partes, tanto em nível amplo como restrito. E a função pedagógica advém do fato de que, em cada data-base, as partes devem elaborar uma nova rodada de negociações para produzir novos ajustes, isso se ao longo do período fixado não sobrevierem fatos imprevisíveis que alterem o equilíbrio contratual (SANTOS, 2016, p. 141-142).

O papel exercido pela negociação coletiva de trabalho a traduz em uma importante fonte de elaboração de normas autônomas coletivas, que tem a finalidade de sanar a insuficiência do contrato individual de trabalho e das próprias regras estatais, na busca da melhoria da condição social do trabalhador. Por meio de tal instrumento coletivo, as categorias podem introduzir novas condições de trabalho não descritas pela Lei, o que possibilita a elaboração e a revisão de cláusulas normativas mais benéficas, mas sem a diminuição dos direitos conquistados pelos trabalhadores na lei (ALVARENGA, 2019, p. 2-3).

É percebido que a negociação coletiva de trabalho se encontra intimamente ligada ao direito do trabalho em sentido amplo – tanto individual, quanto coletivo – pela função histórica desse ramo especializado de melhoria das condições de trabalho. O princípio da negociação coletiva não se acha separado do princípio tutelar do direito do trabalho, na medida em que a negociação coletiva representa um meio instrumental para assegurar a melhoria da condição social do trabalhador. João Leal Amado lembra (2017, p. 141) que “a função de tutela do trabalhador, a função promo-

cional, a função de melhoria das condições de trabalho, tudo isto não desmente o carácter compromissório deste ramo do direito e a diversidade de funções a ele atribuídas, inclusive por meio da negociação coletiva”.

E os limites trazidos pela Constituição Federal à negociação coletiva de trabalho encontram-se explicitados no princípio da adequação setorial negociada, como proposto por Godinho Delgado (2017, p. 211), e que representa o princípio de direito coletivo que mais influencia a própria dinâmica do direito individual do trabalho, uma vez que lista critérios fixados de forma objetiva a serem observados na prática concreta de incidência de normas autônomas sobre o padrão geral de normas heterônomas justralhistas²⁸. O primeiro critério estabelece que as normas autônomas devem elevar o patamar de direitos trabalhistas vigente na legislação heterônoma, o que não afeta o princípio da indisponibilidade de direitos; enquanto o segundo, mesmo que afronte este princípio inerente ao direito do trabalho, somente pode atingir parcelas de indisponibilidade relativa, nunca de natureza absoluta. A par disso, são variadas as possibilidades de validade e eficácia da normatividade autônoma coletiva diante das normas heterônomas estatais (DELGADO, 2017, p. 211)²⁹.

Bramante (2017, p. 136), inclusive, destaca a possibilidade de um sopesamento entre os princípios da melhoria das condições de trabalho e o da adequação setorial negociada, sempre na ideia da dignidade do ser humano, do valor social do trabalho, da livre iniciativa econômica, da livre concorrência e da função social da empresa. Isso porque o próprio texto constitucional consagra, de um lado, o valor da melhoria das condições de trabalho ou princípio da negociação *in mellius* (art. 7º, *caput*) e, de outro lado, a adequação setorial negociada ou princípio da negociação de gestão de crise, com o intuito da consecução da melhoria da produtividade

28 “Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão-geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)” (DELGADO, 2017, p. 211).

29 As parcelas de natureza relativa podem ser qualificadas pela natureza da própria parcela (modo de pagamento do salário, espécie de jornada, utilidades fornecidas e respectivas repercussões salariais), ou pela existência de permissão expressa heterônoma (montante do salário: art. 7º, VI, CF; montante da jornada: art. 7º, XIII e XVI, CF) (DELGADO, 2017, p. 211).

e da lucratividade, assim, como da relação custo e benefício, na esteira do artigo 7º, VI, XIII, XIV da CF (BRAMANTE, 2017, p. 136).

À vista do exposto, enfatiza-se que a promoção da negociação coletiva de trabalho não afasta, de *per si*, o princípio da proteção, na sua versão da primazia da condição mais benéfica, como forma de se conferir uma proteção mais ampla à classe trabalhadora³⁰. Nesse sentido, a adoção da teoria da ultratividade das normas coletivas no cenário brasileiro, pelo menos de forma condicionada e transitória, até que outra norma coletiva seja elaborada, vai na direção de uma solução mais equilibrada para o cenário nacional.

Na linha apontada por Gomes e Verma (2015, p. 12), entende-se que a Súmula nº 277 do TST procurou, de forma acertada, garantir maior estabilidade à relação entre empregado (sindicato profissional) e empregador (ou sindicato patronal), com o fim de solucionar o problema da não promoção da negociação coletiva no modelo coletivo brasileiro, que já tem uma estrutura sindical enfraquecida de representatividade e de filiação. A citada jurisprudência sumulada, ao garantir a vigência indefinida da convenção ou acordo coletivo anterior, buscou resolver o problema do “vazio normativo” gerado pela recusa da parte empregadora em participar de nova negociação coletiva (GOMES; VERMA, 2015, p. 12). Todavia, a manutenção da aderência das condições encetadas aos contratos individuais de trabalho até que outra convenção ou acordo coletivo seja efetivado pode vir a gerar, outrossim, um desestímulo à negociação coletiva pelo empregado, que se vê protegido pela negociação anterior.

Apesar de percebida a importância da adoção da teoria da ultratividade das normas coletivas, sob a forma condicionada e temporária, no sentido de manutenção da condição mais benéfica, não se pode deixar de lado o princípio fundamental de promoção da negociação coletiva de trabalho, que atua na melhora das condições de trabalho existentes. Nesta ideia, a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, suspendeu duas liminares

30 É de se ressaltar que a ultratividade representa uma teoria própria do direito coletivo, com vistas à negociação coletiva de trabalho. Entretanto, tal constatação não afasta a aplicação da teoria da ultratividade como estratégia para promover a negociação coletiva de trabalho.

que mantinham normas coletivas de trabalhadores do Metrô de São Paulo com prazo já vencido durante a pandemia da covid-19. Para a ministra, “entender que o Poder Judiciário, no exercício anômalo do poder normativo, pode prorrogar a vigência de instrumento coletivo independentemente da vontade do empregador não concretiza a Medida Provisória nº 927, de 2020, ao contrário, menospreza seus sentidos mínimos” (OLIVON, 2020)³¹.

Urge pontuar, ainda, que o desestímulo à negociação coletiva pode se dar pela recusa dos sindicatos em negociar novas condições de trabalho, tanto pela parte empregadora, quanto pela parte empregada. Mas, como o modelo coletivo atual é o da não ultratividade das normas coletivas, a conduta antissindical só pode vir do empregador (ou do sindicato patronal), assunto a ser trabalhado no próximo item, sob a análise da não garantia da boa-fé contratual.

É bom lembrar, finalmente, que as normas autônomas coletivas nacionais não podem causar a diminuição ou a supressão dos direitos fundamentais trabalhistas, uma vez que a autonomia coletiva não é um princípio absoluto, encontra limites nas normas constitucionais trabalhistas, na CLT e nas demais leis do trabalho, como também nas convenções internacionais da OIT e nos princípios do direito do trabalho como um todo, individual e coletivo (ALVARENGA, 2019, p. 4). Isso faz sobressair a necessidade de um equilíbrio entre a adoção da teoria da ultratividade das normas coletivas, sob condições e de forma provisória, com a efetiva promoção de novas convenções e acordos coletivos que tornem melhores as condições de trabalho existentes, em um efetivo diálogo entre o ramo coletivo e individual do trabalho.

Na busca de tal equilíbrio, passa-se, neste artigo, a discorrer sobre a possibilidade de não garantia da boa-fé diante do possível e esperado “vazio normativo autônomo” proveniente da recusa pelos empregadores de negociar novas condições de trabalho, e o sistema da não ultratividade das normas coletivas no Brasil.

31 A decisão esclarece previsão da Medida Provisória (MP) nº 927, de 2020, no que afasta as normas coletivas até o julgamento do mérito dos processos (OLIVON, 2020).

O fim da ultratividade e a não garantia da boa-fé contratual: Retrocesso social no Brasil

Neste último tópico, pretende-se analisar o fim da ultratividade no Brasil e a não garantia da boa-fé contratual resultando na possibilidade de um “vazio normativo autônomo” advindo da recusa de negociação pela parte empregadora. O dever de boa-fé³² decorre do direito fundamental à plena negociação coletiva. O empregador que se recusa a negociar com os empregados, representados pela entidade sindical correspondente, fere o princípio da boa-fé que deve reger as relações contratuais na sociedade.

O princípio da probidade e da boa-fé é assegurado no artigo 422 do Código Civil (CC), que exige o comportamento escorreito das partes não somente durante as tratativas, mas também durante a formação e o cumprimento do contrato, sendo considerado fonte de deveres, inclusive anexos, desde as tratativas preliminares até a conclusão do contrato. Os deveres de informação, sigilo e cooperação são desprendidos do dispositivo em comento, quando diz que “os contraentes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. A regra da boa-fé objetiva é uma cláusula geral de aplicação do direito das obrigações, que vai ao encontro dos valores fundamentais da socialidade, eticidade e operabilidade trazidos pelo Código Civil de 2002.

O artigo 113³³ do Código civilista traz a função de interpretação do negócio jurídico, e o artigo 187³⁴ estabelece a função de controle ou de limite no que diz respeito ao abuso do direito, todos regidos pela boa-fé objetiva. São enumeradas três funções

32 A boa-fé constitui um princípio comum a todos os ramos do Direito, que passou por uma valorização após o advento do Estado Social, uma vez que o Estado Liberal acolhia a ampla liberdade de contratar, que acarretou inúmeras injustiças às relações trabalhistas. Nessa linha, pode-se registrar que “o Estado Liberal de Direito que irá refletir o *valor da liberdade*, cujo alicerce teórico foi a propriedade privada dos meios de produção. [...] No Estado Social de Direito, o valor passou a ser o da *igualdade*, correspondente não apenas à igualdade formal, mas, sobretudo, à igualdade material, ou seja, as leis deveriam reconhecer materialmente as diferenças, propondo alternativas jurídicas em face da diversidade apresentada. [...] O conceito inovador de Estado Democrático de Direito [...] funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: *pessoa humana*, com sua *dignidade*; *sociedade política*, concebida como *democrática e incluyente*; *sociedade civil*, também concebida como *democrática e incluyente*” (DELGADO; DELGADO, 2013, p. 19-43, grifo do autor).

33 Artigo 113, CC. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022).

34 Artigo 187, CC. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022).

do princípio da boa-fé: interpretativa, limitativa dos direitos e como fonte de deveres anexos. De acordo com o artigo 113, “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”; e a função limitativa de direitos vem prevista no artigo 187, que diz que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Entre os princípios tradicionais do direito do trabalho elencados por Plá Rodriguez (2000) encontra-se o princípio da boa-fé³⁵. Por esse postulado, pode ser exigido que as partes, tanto na seara individual como coletiva, ajam com boa-fé, lealdade e transparência em suas respectivas ações (dimensão subjetiva) e não frustrem legítimas expectativas socialmente justificadas (dimensão objetiva) (FELICIANO, 2013, p. 239)³⁶. Em especial, no plano coletivo, Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 114-133) enuncia a boa-fé como um dos postulados que orienta a relação dialética entre os sujeitos da estipulação coletiva, visto pela doutrina como a viga mestra do sistema negocial coletivo³⁷. João de Lima Teixeira Filho (2001, p. 123-128) e Antônio Carlos Aguiar (2018, p. 106-108) também consideram a boa-fé objetiva valor ético a delinear o processo negocial coletivo³⁸. Em todas essas classificações está presente o princípio da boa-fé a reger as relações individuais e coletivas de trabalho.

Godinho Delgado (2019, p. 1553-1588) descreve três grandes grupos de princípios do direito coletivo do trabalho, entre eles, alguns são mais específicos para a negociação coletiva, como o

35 Como princípios tradicionais do direito do trabalho, que podem ser aplicados à negociação coletiva de trabalho, pode-se citar a classificação de Américo Plá Rodriguez (2000), que destaca os seguintes postulados: a) o princípio da proteção, que se desdobra em três postulados fundamentais, quais sejam, o da aplicação da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, e o do *in dubio pro operário*; b) o princípio da irrenunciabilidade de direitos; c) o princípio da continuidade da relação de emprego; d) o princípio da primazia da realidade; e) o princípio da razoabilidade; e f) o princípio da boa-fé.

36 O princípio da boa-fé não abrange somente a boa-fé subjetiva (contrária à má-fé), como também a boa-fé objetiva, que requer padrões objetivos de conduta e expectativas adequadas. Na seara individual, a boa-fé é requerida do empregado e do empregador. E na seara coletiva, a boa-fé deve estar presente na relação entre sindicato profissional e sindicato da categoria econômica ou entre sindicato profissional e empresa (FELICIANO, 2013, p. 239).

37 Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 114-133) também assevera alguns princípios próprios que orientam a relação dialética entre os sujeitos da estipulação coletiva, visualizados pela doutrina como a viga mestra do sistema negocial coletivo: o princípio da compulsoriedade negocial; o princípio do contraditório; o princípio da boa-fé; o princípio da igualdade; o direito à informação; o princípio da razoabilidade; o princípio da paz social; e o princípio da colaboração.

38 João de Lima Teixeira Filho e Antonio Carlos Aguiar destacam os seguintes princípios da negociação coletiva de trabalho: a) o princípio da inescusabilidade negocial; b) o princípio da boa-fé; c) o direito à informação; d) o princípio da razoabilidade; e e) o princípio da paz social (TEIXEIRA FILHO, 2001, p. 123-128) (AGUIAR, 2018, p. 106-108).

princípio da lealdade e o princípio da transparência na negociação coletiva³⁹. Tais postulados visam assegurar a concretização prática do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, em que as duas faces (lealdade e a transparência) constituem premissas fundamentais para o desenvolvimento democrático e eficaz do instrumento coletivo, que quer dizer a lisura que deve existir no processo negocial coletivo (DELGADO, 2019, p. 1572-1573). A lealdade e a transparência na negociação coletiva embasam a boa-fé contratual necessária aos instrumentos coletivos.

O princípio da boa-fé, como um princípio geral do Direito, encontra importância especial na negociação coletiva de trabalho, posto que não se pode negociar sem confiança ou falta de lealdade, sendo imprescindível o comportamento ético das partes para uma composição eficaz e efetiva (AGUIAR, 2018, p. 105-108). A boa-fé objetiva constitui paradigma de conduta contratual que deve estar presente em todo o percurso do contrato na sociedade contemporânea, desde a fase pré-contratual até a pós-contratual, o que inclui a execução do contrato (MAISTRO JUNIOR, 2012, p. 21-22)⁴⁰. A boa-fé se aplica a todos os contratos em geral, na devida adequação da conduta social a um tipo social médio, no que corresponde a um princípio ético, que a finalidade de consecução de uma convivência pacífica e frutífera entre as partes no curso da negociação, individual ou coletiva (SANTOS, 2016, p. 118).

A boa-fé objetiva, como atitude comportamental dos sujeitos negociais coletivos, seja na fase pré-contratual, seja na fase da execução contratual, é fundamental para o bom êxito da negociação coletiva (ALMEIDA, 2010, p. 394-395). Para Antonio Carlos Aguiar (2018, p. 94-95, grifo do autor), *“a negociação coletiva de trabalho pode ser definida como um ato jurídico complexo paramétrico comportamental, compreendido num duplo sentido, jurídico e*

39 Godinho Delgado descreve três grandes grupos de princípios do direito coletivo do trabalho, entre eles, alguns são mais específicos para a negociação coletiva, tais como: o da interveniência sindical na normatização coletiva; o da equivalência entre os contratantes coletivos; o da lealdade; o da transparência na negociação coletiva; o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada (DELGADO, 2019, p. 1.553-1.588).

40 O autor considera a importância da incidência da boa-fé objetiva na seara do direito coletivo do trabalho, especialmente, na fase pré-contratual como acontece na negociação coletiva de trabalho. Nesse cenário aborda a boa-fé como paradigma de conduta que garante o respeito os direitos difusos e coletivos, no que tange à celebração das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. A boa-fé, portanto, acarreta limites na aplicabilidade desses instrumentos coletivos, bem como em seus efeitos e em suas formas de manifestação (MAISTRO JUNIOR, 2012, p. 21-22).

*sociológico*⁴¹. Assim, a negociação coletiva não envolve somente o aspecto jurídico, mas também o social, uma vez que tal instrumento coletivo envolve relações individuais e coletivas de trabalho geradoras de diversas consequências na própria sociedade.

Diante da conclusão de que a boa-fé objetiva decorre do direito fundamental à negociação coletiva, pode-se verificar uma relação entre o fim da ultratividade e a não garantia da boa-fé pelo empregador (ou do sindicato patronal), na medida que o modelo da aderência limitada pelo prazo trazido pela reforma de 2017 pode ocasionar o chamado “vazio normativo” findo o prazo de vigência do respectivo instrumento coletivo. Isso decorre do fato de que há possibilidade, inclusive, esperada, da recusa pela parte patronal em negociar novas condições de trabalho por meio da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. E como a boa-fé é um valor que deve reger todo o procedimento negocial coletivo, em todas as suas fases – pré-negocial, negocial propriamente dita e até pós-negocial –, a recusa em negociar pode configurar uma conduta antissindical. Nesse sentido, o artigo 99 do Anteprojeto de Lei Sindical do Fórum Nacional do Trabalho, que destaca que “a conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva” (*caput*), sendo equiparada a conduta antissindical à violação da boa-fé (§ 2º).

Estêvão Mallet (2004, p. 345-346) pontua que o desenvolvimento da negociação coletiva requer mais que a mera eliminação de obstáculos de organização sindical e que o dever de agir de boa-fé constitui verdadeiro princípio geral do Direito, a reger todo o ordenamento jurídico. No campo da negociação coletiva, é imposto às partes no que se refere à observância de determinados parâmetros e limites, tais como obrigação de prestação de informações por ambas as partes.

41 “*Juridicamente*, consiste no conjunto coordenado de disposições que disciplinam um procedimento pacífico de configuração do diálogo, a conversação espontânea e direta a ser observada pelos protagonistas sociais relacionados ao mundo do trabalho na produção regular comportamental, que se subdivide em atos do cotidiano e atos normativos sobre condições de trabalho, derivados de princípios emanados diretamente pela Constituição. [...] *Sociologicamente*, podemos defini-la como o conjunto de fatores reais que impulsiona interdependências estruturais, de acordo com comportamentos divergentes, absorção de incertezas, formação social de expectativas e direciona os atores sociais a exercitarem suas tarefas de positividade do direito, positividade essa que não se restringe à simples normatização” (AGUIAR, 2018, p. 94-95) (*Grifo do autor*).

Pouco significa impor a obrigação formal de negociar, já inserida na legislação brasileira há muito tempo (CLT, artigo 616, *caput*), se o procedimento de negociação não é disciplinado ou tutelado. E para tutelar a negociação coletiva é necessário, logo de início, coibir os atos antissindicais, que entram e dificultam a composição dos conflitos pelas próprias partes (MALLETT, 2004, p. 345). Bello (2019, p. 2) pontua que as partes da negociação coletiva de trabalho precisam assumir a responsabilidade face às suas decisões, ou seja, ambos os lados devem ser responsáveis pelos compromissos assumidos no processo negocial de concessões mútuas. Dessa forma, a boa-fé deve reger todo o processo negocial coletivo, em todas as suas fases, para que seja produtiva a negociação encetada. Em outras palavras, deve-se pensar e avaliar a ultratividade das normas coletivas sob o viés da boa-fé, o que torna a sua relação com a garantia constitucional de observância das normas coletivas fundamental para fortalecer a negociação coletiva trabalhista, instituto jurídico imprescindível para a pacificação das relações de trabalho. O agir pautado na lealdade e na boa-fé é relevante para a produtividade da relação negocial (BELLO, 2019, p. 2).

O empregador, ao se recusar à negociação de forma explícita (não se reunindo com o sindicato) ou implícita (não autorizado o negociador da empresa a decidir, fazendo propostas impossíveis ou mesmo repetindo o que a lei já garante ou, ainda, tumultuando a negociação pela repetição das mesmas propostas já superadas), impede o trabalhador de gozar seu direito fundamental à negociação coletiva.

Sob o enfoque da boa-fé contratual, a ultratividade das normas coletivas, independentemente da teoria aplicada (aderência irrestrita ou aderência por revogação), pode se tornar uma teoria inadequada, na medida em que atinge a expectativa da parte contrária em ver realizada nova negociação ao término do prazo de vigência (BELLO, 2019, p. 12).

O sistema negocial coletivo pós-reforma de 2017 restou fragilizado. O estudo “De Olho nas Negociações” de janeiro de 2022, do DIEESE, concluiu que o ano de 2021, em comparação com os anos

anteriores, gerou a menor proporção de reajustes iguais ou acima do INPC-IBGE (52,3%), sendo notória também a piora gradativa dos resultados no período. Com relação à data-base, o referido relatório demonstra uma tendência ininterrupta de melhora a partir de agosto de 2021, com aumento no percentual de reajustes iguais ou superiores ao INPC-IBGE, isso nos meses finais do ano até a data-base de novembro, já que em dezembro aconteceu uma aparente elevação (DIEESE, 2021, p. 1)⁴². Em observação à taxa da inflação de período recente e ao desempenho dos reajustes por data-base, o referido estudo mostra que as negociações do segundo semestre de 2021 apresentaram melhores resultados, embora em cenário de contínuo crescimento do INPC até a data-base de novembro (12 meses, até outubro de 2021). Esse resultado pode ser atribuído a uma maior capacidade de negociação dos sindicatos no período, em contexto que era de forte redução nos indicadores da pandemia (DIEESE, 2021, p. 2)⁴³.

Diante desse relatório do DIEESE, pode-se concluir que a promoção da negociação coletiva, por si só, pode não acarretar benefícios efetivos, o que torna necessária também a ampliação da proteção à classe trabalhadora, como pela aplicação da ultratividade condicionada e provisória e da garantia do princípio da boa-fé contratual na relação negocial coletiva de trabalho. Entretanto, não se pode deixar de promover a negociação coletiva, na esteira de consecução de um efetivo diálogo entre o ramo coletivo e individual do trabalho. Assim como no Canadá (GOMES; VERMA, 2015, p. 2-5), pode ser concedida uma prorrogação temporária após o

42 O relatório do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) analisou os dados inseridos no Mediador, do Ministério do Trabalho e Previdência, até a primeira semana de janeiro de 2022. Porém, a situação pode sofrer alterações, uma vez que é esperado que sejam inseridos mais resultados de negociações de 2021 na base de dados do Mediador. Segundo o estudo, no ano de 2021, 15,8% dos reajustes negociados no Brasil trouxeram ganhos reais aos salários, em comparação com o INPC-IBGE (Índice Nacional de Preços ao Consumidor, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em que o percentual de resultados iguais a tal índice foi de 36,6%, e abaixo dele, de 47,7%, sendo que a variação real média ficou abaixo da inflação, em 2021, ou seja, -0,86%. Com relação à data-base de dezembro, ocorreu uma aparente elevação da proporção de reajustes abaixo da inflação, se comparado com novembro; entretanto, os dados do último mês do ano são preliminares: se referem a apenas 48 negociações, concluídas e registradas até 6 de janeiro de 2022. É verificado, ainda que a variação real média dos reajustes nas últimas 15 datas-bases foi sempre negativa e atingiu a pior marca em julho de 2021 (-1,78%), apesar de que tal indicador tem mostrado recuperação (redução da taxa negativa) desde agosto de 2021, sem, entretanto, conseguir valores positivos até o resultado do respectivo relatório (DIEESE, 2021, p. 1).

43 Segundo o referido estudo do DIEESE, em relação ao tipo de instrumento coletivo, as diferenças são pequenas. Em proporção, os ganhos reais foram mais frequentes nos acordos coletivos do que nas convenções coletivas (16,2% e 14,7%, respectivamente). Os reajustes iguais ao INPC foram mais constantes nas convenções do que nos acordos coletivos (40,1% e 35,1%, respectivamente). Os reajustes insuficientes para recomposição do poder de compra dos salários tiveram destaque maior entre os acordos do que nas convenções (48,7% e 45,2%, respectivamente) (DIEESE, 2021, p. 2).

final da vigência dos instrumentos coletivos, não para substituir as partes nem desencorajar a negociação, mas para conferir maior estabilidade à continuidade negocial coletiva. Outra forma poderia ser a inclusão, na convenção ou no acordo coletivo, de uma cláusula de transição que mantenha os termos e as condições vigorantes até a elaboração de um novo instrumento coletivo. Tais medidas, legislativas, jurisprudenciais ou mesmo contratuais, poderiam equilibrar o princípio da proteção com o princípio da promoção da negociação coletiva, em conformidade com a boa-fé contratual.

Por fim, pode-se citar a recente reforma do mercado de trabalho da Espanha (Decreto-lei real nº 32, de 29 de dezembro de 2021), acordada entre o governo, os sindicatos e os empregadores, com a pretensão de trazer “menos transitoriedade e mais equilíbrio”. Um aspecto importante desse marco legislativo se concentra no sistema da negociação coletiva, pela anulação de uma disposição da reforma de 2012, que limitava a validade de um acordo coletivo, no vencimento, a mais um ano (na linha da teoria da aderência limitada pelo prazo). A atual reforma estende a validade de um contrato expirado até que sua renovação seja acordada ou um novo seja assinado, como também restabelece a prevalência anterior de acordos setoriais com as empresas sobre salários e horas de trabalho (SOCIAL EUROPE, 2022)⁴⁴. Tal modificação da legislação espanhola passa a adotar a teoria da aderência limitada por revogação aplicada no Brasil pela Súmula nº 277 do TST, em sua redação de 2012, e que vigorou até o advento da Lei nº 13.467/2017. Em outros termos, volta a conceder ultratividade às normas coletivas espanholas.

44 Segundo Yolanda Diaz, ministra do Trabalho e da Economia Social da Espanha, a recente reforma do mercado de trabalho, de 29 de dezembro de 2021, acordada pelos parceiros sociais (governo, sindicatos e empregadores), deve trazer mais segurança ao mercado de trabalho. A reforma é a primeira a receber o apoio de todos os parceiros sociais em mais de 30 anos, isso mesmo abordando áreas problemáticas, com os contratos temporários – principalmente no setor público. O novo marco legislativo visa alterar alguns pontos controversos da reforma de 2012, introduzido pelo Partido Popular, principalmente acabar com o caráter temporário de grande parcela do emprego (26%) na Espanha, como ainda corrigir desequilíbrios na negociação coletiva de trabalho, com o objetivo de conferir flexibilidade às empresas que estão em dificuldades financeiras. Uma das mudanças faz com que as empresas multisserviços, que antes podiam definir as condições de emprego, agora tenham que cumprir acordos setoriais, com a finalidade de impedir a subcontratação – de limpeza ou manutenção ou tecnologia da informação – para impedir acordos que cubram o pessoal diretamente empregado. Outra mudança no sistema coletivo espanhol representa a anulação de uma disposição de 2012 que limitava a validade de um acordo coletivo, no vencimento, a mais um ano. Essa restrição visava incentivar os empregadores a paralisar as negociações sobre a renovação de um contrato, tornando-o nulo e sem efeito, o que permitia a alteração unilateral pela empresa das condições de trabalho (SOCIAL EUROPE, 2022).

Fernández (CIELO LABORAL, 2022, p. 2-3) ressalta que a referida reforma na Espanha, de negociação coletiva de 2021, em que restou recuperada a ultratividade dos convênios coletivos durante o período de renegociação, foi fruto de um verdadeiro diálogo social. Para o autor, a ultratividade é uma resposta inteligente para o sistema de negociação coletiva, uma vez que: em uma negociação coletiva as partes recuperam sua capacidade de ordenar o que acontece com os acordos coletivos, pelo fato de perderem vigência; e em caso de falta de disposição a esse respeito, a ultratividade é recuperada durante o tempo em que durarem as negociações para sua renegociação, embora, uma vez decorrido um ano sem chegar a um acordo, sejam obrigados a se submeter à mediação ou arbitragem se assim o tivessem acordado (CIELO LABORAL, p. 2-3)⁴⁵. Assim, a dita reforma espanhola de 2021 criou uma igualdade de poder entre as partes no terreno da negociação coletiva.

Debe tenerse presente que la ultraactividad es una pieza clave en la creación de un contexto de igualdad de poder negociador y que, por ello, dada la desigualdad de poder de personas trabajadoras y empresas también en el terreno de la negociación colectiva, su recuperación es fundamental para un desarrollo de esta institución en términos de verdadera igualdad de poderes. (CIELO LABORAL, p. 2-3).

Todo o exposto reforça a conclusão de que a teoria da aderência limitada por revogação, ou seja, a ultratividade das normas coletivas, pode vir a ser a via necessária para a promoção da boa-fé contratual no processo negocial coletivo brasileiro, na medida que constitui peça fundamental para a consecução de uma real igualdade de poder entre as partes. Isso porque, como já dito, deve-se pensar a ultratividade das normas coletivas sob o viés da boa-fé, uma vez que a negociação coletiva de trabalho constitui um ins-

⁴⁵ Tal é a disposição dos artigos 86.3 e 86.4 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, em sua versão de 2021 (CIELO LABORAL, Número especial, Noticiais CIELO sobre la reforma laboral española de 2021, p. 2-3).

trumento de pacificação das relações de trabalho e, portanto, das relações sociais como um todo.

Conclusão

No sistema coletivo brasileiro vige a não obrigatoriedade da negociação coletiva pelas partes. Portanto, se adotada a ultratividade, pelo menos condicionada, o interesse em negociar novamente será do empregador, na medida em que são garantidas aos trabalhadores às condições de trabalho anteriormente convencionadas, mesmo depois de esgotado o prazo de vigência da norma coletiva anterior (redação de 2012 da Súmula nº 277 do TST). De outro lado, se for contemplada a não ultratividade, a vantagem em negociar será do empregado, pelo esperado “vazio normativo” existente após o fim do prazo de vigência da norma coletiva.

O que reforça a ideia de uma conjugação entre o princípio da promoção da negociação coletiva de trabalho com o princípio da proteção, na utilização deste na seara coletiva como norte a guiar o procedimento da norma coletiva negociada, em face da especial configuração da pirâmide normativa do direito do trabalho em sentido amplo. Assim, entende-se necessária a adoção da teoria da ultratividade no Brasil, como uma forma de se conferir uma proteção mais ampla à classe trabalhadora, em virtude do sistema vigente de não obrigatoriedade de negociação entre as partes coletivas após a expiração do prazo do instrumento coletivo. Afinal, a teoria da ultratividade condicionada restou utilizada, pela Súmula nº 277 do TST (redação de 2012), com o objetivo de se evitar o período de anomia esperado diante da possível recusa em negociar novas condições de trabalho pelo empregador.

Em adição, ganha destaque o princípio da boa-fé aplicado à negociação coletiva de trabalho, como atitude comportamental dos sujeitos coletivos. A boa-fé objetiva decorre do próprio direito fundamental à negociação coletiva, o que ressalta a evidente relação existente entre o fim da ultratividade e a não garantia da

boa-fé pela parte empregadora, diante do possível e esperado “vazio normativo” após o termo da convenção ou do acordo coletivo. A recusa patronal em negociar novas condições de trabalho fere a lealdade que deve existir em toda relação contratual, uma vez que os deveres de boa-fé devem estar presentes em todas as fases do processo negocial coletivo, inclusive, na fase pré-negocial, sob pena de configurar uma conduta antissindical, vedada pela ordem nacional e internacional.

Percebe-se, portanto, a necessidade de se adotar, pelo menos de forma condicionada e provisória, a teoria da ultratividade das normas coletivas, com o intuito de se conferir uma proteção compensatória aos trabalhadores pela manutenção da condição mais benéfica aos respectivos contratos de trabalho. Em adição, deve ser promovida a negociação coletiva de trabalho, por meio de medidas legislativas, jurisprudenciais e mesmo contratuais. Como exemplos, tem-se a prorrogação de vigência temporária após o final do termo da convenção ou do acordo coletivo, ou, ainda, a inclusão de uma cláusula de transição, que mantenha os termos e as condições em vigor até a elaboração de um novo instrumento coletivo. Tudo isso tem o objetivo de proporcionar maior estabilidade negocial coletiva, sem que haja desestímulo à negociação coletiva, em um equilíbrio do valor da proteção com a promoção da negociação coletiva, em conformidade com a boa-fé contratual.

Referências

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ALMEIDA, Renato Rua. Negociação coletiva e a boa-fé objetiva. **Revista LTr**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 393-396, abr. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/166032>. Acesso em: 21 out. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Sindicatos e negociação coletiva trabalhista**: poderes e limites jurídicos. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, [s. l.] v. 2, n. 2, p. 1-18, 28 out. 2019. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/169/95>. Acesso em: 21 out. 2021.

AMADO, João Leal. Negociado x legislado – a experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115873>. Acesso em: 11 jun. 2021.

BELLO, Diego Sena. A ultratividade das normas coletivas: uma análise do art. 614, §3º da CLT à luz princípio da boa-fé. **Revista Páginas do Direito**, Porto Alegre, ano 19, n. 1389, 22 out. 2019. *Ebook*. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/408-artigos-out-2019/7952-diego-sena-bello>. Acesso em: 19 out. 2021.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Exclusão social, regulação do trabalho e crise do sindicalismo nas perspectivas crítica e utópica de Boaventura de Sousa Santos. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 1815-1844, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/39253>. Acesso em: 21 out. 2021.

BRAMANTE, Ivani Contini. Reforma trabalhista: prevalência do negociado sobre o legislado. *In*: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (coord.). **Reforma trabalhista em debate**: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República,

[2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **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: 2 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm#view. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.**

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.**

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias. Ministro suspende efeitos de decisões da Justiça do Trabalho sobre ultratividade de acordos. **STF**. Brasília, DF: STF, 14 out. 2016. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327394&ori=1?utm_source=leiseletrasdigital.com&utm_medium=referral&utm_content=portal_primenews&utm_campaign=hotfixpress. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias. Normas coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação, decide STF. **STF**. Brasília, DF, 30 maio 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1>. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias. Pedido de vista do ministro Toffoli suspende julgamento sobre projeção de acordos coletivos de trabalho. **STF**. Brasília, DF: STF, 4 ago. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=470455&ori=1>. Acesso em: 8 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias. STF retoma julgamento sobre projeção de acordos coletivos de trabalho. **STF**. Brasília, DF: STF, 2 ago. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=470265&ori=1>. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323/DF**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Ata de Julgamento Publicada nº 21, de 04.08.2021. DJE nº 172, divulgado em 27.08.2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Súmula nº 277**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2009]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. **Súmula nº 277**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 25 nov. 2021.

COMUNIDAD PARA LA INVESTGACIÓN Y EL ESTUDIO LABORAL Y OCUPACIONAL. Notícias CIELO 2022. La reforma laboral española de 2021: Puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021 (número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez). FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. *La negociación colectiva en la reforma de 2021: Una respuesta inteligente a la ultraactividad y la prioridad aplicativa del convenio de empresa*. **CIELO LABORAL**. Notícias CIELO

2022, Número especial, Noticiais CIELO sobre la reforma laboral española de 2021. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/rodriguez_noticias_cielo_especial_reforma_2022.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Publicações. Boletim Olho na Negociação. Nº 16 – Reajustes salariais em 2021 [jan – boletim negociação]. **DIEESE**. São Paulo: DIEESE, jan. 2021. Disponível em: www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2022/boletimnegociacao16.html. Acesso em: 24 jan. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais:** dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho:** Teoria geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

GOMES, Ana Virginia Moreira; VERMA, Anil; KIM, Dong-One. O fim da vigência dos acordos coletivos no Canadá, Coreia do Sul e

Brasil: breve análise comparativa. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 12, n. 69, p. 84-97, nov./dez. 2015.

GUERARDI, Hélio Stefani. ADPF nº 323 – STF: Consequências da liminar deferida. *In*: **Departamento Intersindical de assessoria Parlamentar – DIAP**. Notícias. Íntegras. Ultratividade: parecer à decisão do STF. 19 out. 2016. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/integras/86838-ultratividade-parecer-a-decisao-do-stf>. Acesso em: 25 nov. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, Curitiba, n. 21, n. 5, p. 95-121, 2008. Disponível: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/118>. Acesso em 11 jun.2021.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. ILO home. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. Previous sessions. Relatório VI: Diálogo social e tripartismo. **ILO**. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 29 May 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_630701/lang--en/index.htm. Acesso em: 2 jun. 2021.

IVO, Jasiel; TORRES, Sergio. Acesso à justiça e cidadania: de como os meios consensuais de solução e prevenção de conflitos podem fortalecer a cidadania e restaurar os laços comunitários. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, Goiânia, v. 45, n. 2, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/68261/38065>. Acesso em: 20 abr. 2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho num contexto de reforma trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 37, n. 2, p. 375-394, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/revista/article/view/11111>.

itorio.ufc.br/ri/bitstream/riufc/30498/1/2017_art_fgmlima.pdf.
Acesso em: 16 nov. 2021.

MACHADO, Marcelo Ferreira. Prevalência do negociado sobre o legislado: ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdialogica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais. **Revista dos Tribunais Online** – Revista de Direito do Trabalho, v. 175, p. 17-43, mar. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica. **Migalhas de Peso**, 21 jan. 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI76615,81042-Negociacao+Coletiva+de+Trabalho+em+tempos+de+crise+economica>. Acesso em: 9 dez. 2018.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. **O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva**. São Paulo, LTr, 2012.

MALLET, Estêvão. A obrigação de negociar de boa-fé no direito coletivo do trabalho norte-americano. **Revista USP**, São Paulo, p. 327-348, jun. 2004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67628/70238/89053>. Acesso em: 21 out. 2021.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Reforma trabalhista e a polemica sobre a ultratividade das condições coletivas de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p. 423-441, nov. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127094/2017_menezes_claudio_reforma_ultratividade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 jan. 2022.

MIGALHAS. Home. Migalhas Quentes. Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho: STF inicia julgamento sobre ultratividade de normas coletivas. **MIGALHAS**. 17 jun. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/347243/stf-inicia-julga->

mento-sobre-ultratividade-de-normas-coletivas. Acesso em: 25 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

OLIVON, Beatriz. Liminares do TRT haviam estendido a validade das normas pelo prazo previsto na MP 927, considerando que com o isolamento social não é possível realizar negociações. *In: Lopes & Castelo Sociedade de Advogados*. Página Principal. Trabalhista. TST faculta à empresa ampliar prazo de normas coletivas na pandemia. 1 jun. 2020. Disponível em: <https://lopescastello.adv.br/tst-faculta-a-empresa-ampliar-prazo-de-normas-coletivas-na-pandemia/>. Acesso em: 25 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília**. Convenções. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília**. Convenções. Convenções não ratificadas. C087. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília**. Convenções. C098. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília**. Convenções. C154. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília.** Convenções. Recomendações. R163. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang-pt/index.htm. Acesso em: 14 out. 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Rolando Lima dos. **Teoria das normas coletivas.** 3. ed. São Paulo. LTr, 2014.

SOCIAL EUROPE. Home. Economia. ARANGUIZ, Ane. *Spain's labour reform: less transience, more balance.* **SOCIAL EUROPE.** Espanha, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://socialeurope.eu/spains-labour-reform-less-temporary-work-more-balance>. Acesso em: 6 jan. 2022.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da negociação coletiva. *In:* SILVESTRE, Rita Maria Silvestre; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coordenadores). **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carrion.** São Paulo: Saraiva, 2001.