FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2020

REFORMA TRABALHISTA E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE OS REFLEXOS DA VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS FRENTE AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Jéssica Cristiny Vieira- jessicavieira.ecb@gmail.com[1]

Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com[2]

RESUMO: O presente estudo busca evidenciar os principais reflexos na relação de trabalho com a vedação da ultratividade das normas coletivas, correlacionando-os com os princípios do direito do trabalho. A matéria ganhou novos contornos com a reforma trabalhista, a lei 13.467/2017, a qual conferiu nova redação ao art. 614, §3°, da CLT, passando a impedir que as normas coletivas surtam efeitos no contrato de trabalho, mesmo decorrido seu prazo de vigência. O tema será discutido, apresentando a evolução história do direito sindical no Brasil, os instrumentos coletivos e suas respectivas peculiaridades, bem como as implicações jurídicas e sociais a partir do novo regramento, que, conforme será demonstrado, vem conferindo à classe patronal situação privilegiada, visto que a partir da mencionada vedação o interesse em transacionar direitos, por meio da negociação coletiva, ficará prejudicado, ficando a classe trabalhadora à mercê da classe patronal para fixação ou não de novos acordos ou convenções coletivas de trabalho.
Palavras-chave: direito coletivo do trabalho; negociação coletiva; reforma trabalhista; ultratividade; vedação.

ABSTRACT: The present study seeks to highlight the main reflexes in the work relationship with the prohibition of the ultrativity of collective norms, correlating them with the principles of labor law. The matter gained new contours with the labor reform, law 13.467 / 2017, which gave new wording to art. 614, §3 °, of the CLT, starting to prevent collective rules from having an effect on the employment contract, even after its validity. The theme will be discussed, presenting the historical evolution of union law in Brazil, the collective instruments and their respective peculiarities, as well as the legal and social implications from the new regulation, which, as will be demonstrated, has given the employers a privileged situation, since, as of the aforementioned prohibition, the interest in transacting rights, through collective bargaining, will be harmed, leaving the working class at the mercy of the employer class to fix or not new agreements or collective labor conventions.
Keywords: collective labor law; collective bargaining; labor reform; ultrativity; seal.

---

[1] Bacharelando em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG.

[2] Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

INTRODUÇÃO

A CLT, quando da sua promulgação, não regulamentou acerca do prazo de validade dos instrumentos normativos. Entendia-se antes da Constituição de 1988, que o conteúdo das Convenções e Acordos Coletivos era formado por cláusulas contratuais e não por normas jurídicas.

Com o propósito de solucionar a questão sobre o fim dos prazos de duração dos diplomas coletivos, surgiram jurisprudências regionais no sentido de aplicar a ultratividade, visto que não havia ainda norma que regulamentasse questões relacionadas à vigência das normas coletivas e seus efeitos no contrato de trabalho.

A ultratividade, fenômeno jurídico que possibilita que as cláusulas normativas emanem efeitos, mesmo após o término de sua vigência, tem sido a causa de muitas discussões doutrinárias ao longo dos anos, e sua aplicabilidade também vem sofrendo com essa instabilidade. Observa-se que o próprio Tribunal Superior do Trabalho e outros Tribunais vêm modificando sua posição, denotando a polêmica que existe em torno do assunto.

A Reforma Trabalhista (Lei n° 13.467/2017) abalou significativamente o Direito do Trabalho, ocasionando embates e novos enfrentamentos, e, além de adentrar em outros assuntos, deu também nova redação ao art. 614, § 3º da CLT, o qual, agora, veda os efeitos da ultratividade das normas coletivas.

Pretende-se com a pesquisa demonstrar como a vedação à ultratividade das normas, nos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho, frente às alterações feitas pela Lei n° 13.467/2017 (reforma trabalhista), abriu margem para contestação de alguns pontos em virtude do vazio normativo, depois de findado o prazo de validade da norma.

Este estudo se desenvolveu em quatro capítulos. O primeiro abordará a historicidade dos sindicatos, seus objetivos e funções, especialmente pelo fato de atuarem como personagens indispensáveis nas negociações coletivas de trabalho.

Em seguida, o segundo capítulo cuidará dos instrumentos coletivos, ferramentas importantes na estabilidade do contrato de trabalho, abordando conceitos legais de convenção e acordo coletivo, prazo de vigência, bem como o conteúdo de cada um.

O terceiro capítulo apresentará as teorias lançadas pela doutrina sobre a incorporação das cláusulas negociais nos contratos de trabalho, com especificação de seus conceitos e peculiaridades.

No quarto e último capítulo serão analisados e discutidos os efeitos e as consequências da vedação à ultratividade, sendo de suma importância a observância dos princípios constitucionais que regem a problemática.

A pesquisa se desenvolveu valendo-se da forma de abordagem qualitativa, e, quanto ao objetivo, abordou-se a vertente exploratória, visando familiarizar e tornar explícito o divergente tema vedação da ultratividade, e também é explicativa, procurando analisar quais os reflexos a reforma trabalhista trouxe para essa questão. O procedimento utilizado para a pesquisa foi a coleta de dados bibliográficos, a partir da consulta doutrinária, jurisprudencial, e também a periódicos, artigos científicos, publicações acadêmicas e artigos *online*.

Finalmente, recorreu-se ao método jurídico-descritivo, abordando o problema jurídico ainda não normatizado, considerando a temática inovadora e relevante na sociedade, em especial nas relações de emprego, defendendo tendências jurídicas a serem aplicadas no Direito do Trabalho.

1. BREVE HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO DIREITO SINDICAL NO BRASIL

A origem dos sindicatos no Brasil foi marcada pelo fim do período escravocrata, quando a escravidão foi substituída pelo trabalho assalariado. Nesse momento, o Brasil estava sofrendo uma mudança na economia, surgiam novos setores no mercado o que atraiu um grande número de trabalhadores imigrantes, boa parte vindos da Europa.

Esses imigrantes, ao contrário dos trabalhadores brasileiros recém-abolidos da escravidão, já tinham conhecimento sobre direitos trabalhistas, pois trabalhavam na condição de assalariados em países que já haviam conquistado alguns direitos básicos do trabalhador, conforme afirma Delgado:

> As primeiras associações de trabalhadores livres mas assalariados, mesmo que não intitulados sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando- se a experiência associativa ao longo do início do século XX. Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve importância crucial a presença da imigração européia, que trouxe ideias e concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente. (DELGADO, 2018 p.1613 - 1614)

Diante das condições precárias de trabalho com a qual esses imigrantes se depararam, insatisfeitos, começaram a se organizar, a criar grupos de trabalhadores com intuito de questionar tais condições, e se ajudarem de forma mútua. Essas organizações começaram a se

dividir de acordo com o ramo de atividade exercida, criando assim os sindicatos das classes de que hoje se tem notícias.

Porém, a concretização dos sindicatos ocorreu de fato em 1930, na Era Vargas, quando o então presidente, Getúlio Vargas, passou a submeter os sindicatos ao controle do Estado.

Durante a Era Vargas, também conhecida como Estado Novo, um marco importante para as organizações de trabalhadores a ser mencionado é a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, que mais tarde deu origem a Consolidação das Leis do Trabalho e dos Institutos da Previdência Social. Em 1931 regulamentou, por decreto, a sindicalização das classes patronais e operárias, criou as Juntas de Conciliação e Julgamento e, com a promulgação da Constituição do Estado Novo, a unicidade sindical.

Atualmente podemos conceituar os sindicatos como associações não políticas, que reúnem pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista, tendo como objetivo principal a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados.

De forma sucinta, pode-se dizer que os sindicatos de trabalhadores exercem funções de representação, negociação, arrecadação, assistência e postulação judicial. Dentre as funções exercidas pelo sindicato é válido destacar sua importância nas negociações coletivas, prevista no artigo 513, alínea b, e 611 da CLT, que consiste no dever sindical de desenvolver negociações com os sindicatos patronais e as empresas destinadas a composição de conflitos, mediante convenções e acordos coletivos, como veremos melhor no próximo capítulo.

2. INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Instrumentos coletivos de trabalho são as convenções, acordos e aditivos. Esses instrumentos são fontes do Direito Coletivo de Trabalho e sua aplicabilidade vem moldando o sistema jurídico-trabalhista, consolidando direitos ainda não estabelecidos na CLT, através dos embates entre empregadores e trabalhadores.

Mauricio Godinho Delgado destaca que os instrumentos coletivos são do ponto de vista substantivo, “diplomas desveladores de inquestionáveis regras jurídicas”, enquanto que do ponto de vista formal, despontam como “acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais” (DELGADO, 2010, p. 1.282)

Os instrumentos coletivos de trabalho só ganharam visibilidade e conhecimento público com a criação do Sistema Mediador para Depósito e Registro de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, em 2007 pelo Ministério do Trabalho.

As Convenções Coletivas são contratos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos patronais, que conferem condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, como meio de criar ou ampliar benefícios, além de criar obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações negociais.

Os Acordos Coletivos de Trabalho por outro lado, são pactuados entre o sindicato dos trabalhadores, a empresa e os empregados, com o intuito de aprovar as regras que serão nele contidas de interesse das partes, em uma Assembleia Geral de Trabalhadores realizada especialmente para este fim. Conforme nos relata BEZERRA:

> Na verdade, a distinção básica entre ACT e CCT reside nos seus sujeitos e na sua abrangência. No acordo coletivo de trabalho são sujeitos, de um lado, sindicato representante dos trabalhadores e, de outro, uma ou mais empresas, atuando diretamente, isto é, sem representação do correspondente sindicato patronal. No ACT, portanto, não participa a representação sindical dos empregadores.
>
> A abrangência dos efeitos normativos do ACT é inferior à da CCT, pois naquele os efeitos jurídicos ficam limitados aos contratos de trabalho dos empregados da empresa signatária da avença, enquanto nesta os efeitos são estendidos aos empregados de todas as empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo sindicato patronal signatário da avença". (BEZERRA, , 2018, p.816)

Os aditivos por sua vez, não existem por si só, pois tratam-se de adições às convenções coletivas ou aos acordos coletivos de trabalho já celebrados. São pequenas alterações, inclusões, prorrogações pactuadas entre as partes, posteriormente à celebração dos acordos e convenções coletivas.

Com o advento da Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, surgiram profundas mudanças no Direito Coletivo de Trabalho, impactando nas negociações coletivas, na responsabilidade dos sindicatos e, obviamente, nas relações entre empregados e empregadores. Entre as mudanças, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado, sistemática pela qual os dispositivos legais podem ser afastados por negociação coletiva celebrada pelas representações de empregados e empregadores.

Outra mudança foi a consagração do entendimento do STF (ADPF 323-DF, 14.10.2016) ao retirar a ultratividade dos acordos e convenções coletivas, o que significa dizer que os efeitos de tais instrumentos findam com o prazo neles estipulado, não se incorporando aos contratos individuais de trabalho, independentemente de ser mais benéficos ou não, o que parece afrontar o art. 114, § 2º, CF, *in verbis:*

> **Art. 114** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

> **§ 2º** 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)

Embora as normas coletivas sejam meios de beneficiar os empregados, a CLT fixou prazo de vigência para estes instrumentos, consignando que devem estabelecer um prazo de validade, ou seja, vedando implicitamente a indeterminação de prazo. O prazo de validade dos acordos e convenções é de até 02 (dois) anos, embora a prática seja de negociações anuais.

3. INCORPORAÇÕES DAS CLÁUSULAS NEGOCIAIS NOS CONTRATOS DE TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

A ultratividade das normas coletivas, que é o tema do presente trabalho, consiste na possibilidade de as cláusulas normativas acordadas através de acordos ou convenções coletivas, mesmo decorrido seu prazo de vigência, permanecerem efetivas, produzindo efeitos nos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

Entretanto, criou-se na doutrina ampla divergência a respeito do assunto, e passou-se a discutir no âmbito das relações coletivas a amplitude da ultratividade, questionando se essas normas se incorporam aos contratos individuais de trabalho, se vigoram somente durante a vigência do instrumento coletivo, ou até que norma posterior revogue a anterior.

Existem teorias, as quais procuram analisar a aderência das cláusulas negociadas nos instrumentos coletivos ao contrato de trabalho, a saber: (a) aderência irrestrita ou ultratividade plena; (b) aderência limitada pelo prazo; (c) aderência limitada por revogação ou ultratividade relativa;

A teoria da aderência irrestrita defende que as condições fixadas em norma coletiva integram *ad infinitum*, ou seja, ingressam para sempre nos contratos individuais de trabalho, de modo que é vedada a sua supressão em virtude de estarem submetidas à regra disposta no art. 468 da CLT.

> **Art. 468** - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

De acordo com essa primeira teoria, nem mesmo um novo acordo coletivo poderá revogar cláusulas anteriormente firmadas, pois uma vez que um acordo é estabelecido, considera-se direito adquirido do trabalhador. No entanto, essa corrente vem perdendo força pela crítica de que, a negociação coletiva é firmada com base nas condições econômicas e sociais de um de determinado período, e por tempo determinado, não sendo razoável concretizar essa realidade no futuro, pois isso poderia inibir a concessão de determinados benefícios por parte do empregador, temeroso pelos custos em longo prazo.

A Teoria da Aderência Limitada pelo Prazo é aquela que defende a incorporação das cláusulas coletivas somente no período de vigência do instrumento normativo, sendo que após seu término suas cláusulas perdem eficácia, não aderindo ao contrato de trabalho.

Essa corrente apesar de não ser a mais benéfica ao empregado, era a adotada pelo TST até a revisão da Súmula 277, que estipulava que "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". Porém, a referida súmula foi modificada pela Resolução 185/2012, conforme será apresentado no quarto capítulo.

Por fim, com posição de corrente intermediária, tem-se a Teoria da Aderência Limitada por Revogação, ou Ultratividade Relativa, a qual prega que ocorrerá a incorporação de cláusulas normativas no contrato individual, mas não de forma definitiva, as quais poderão ser revogadas posteriormente.

Maurício Godinho Delgado defende essa teoria como sendo a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia, ao passo que nela, "os dispositivos dos diplomas negociais vigoram até que novo diploma negocial os revogue". (DELGADO, 2010, p. 1300-1301).

4. A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A ultratividade é o instituto jurídico que permite que uma norma sem efeitos, portanto revogada, venha impactar novamente no caso concreto. No âmbito do Direito Penal, a ultratividade é utilizada para tratar do alcance temporal das leis, já no Direito do Trabalho, compreende-se como a possibilidade das cláusulas normativas pactuadas continuarem a

produzir efeitos mesmo após o prazo de vigência da norma nos contratos individuais de trabalho.

Francisco Araújo, Carolina Dias, Paula Machado e Everton Moraes, em obra conjunta, assim conceituam o instituto da ultratividade:

> A ultraeficácia das normas coletivas pode ser compreendida como a possibilidade de as cláusulas normativas ajustadas, mesmo decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho. Tendo as categorias econômica e profissional definido determinada condição de trabalho aplicáveis aos trabalhadores integrantes da categoria profissional respectiva, mesmo após expirado o prazo de vigência da norma coletiva na qual foi estabelecida essa condição, ela não será suprimida, ou seja, não terá sua eficácia condicionada à vigência da norma (sujeita a prazo), mas si integrar-se-á aos contratos daqueles trabalhadores. Essa, em síntese, é a ideia central da ultraeficácia. (ARAÚJO, et al., 2013, p.73-107)

Para melhor compreensão do fenômeno da ultratividade, se faz necessário um breve relato sobre a aplicabilidade da ultratividade das normas coletivas do trabalho ao longo da história. Como já noticiado, a CLT quando foi criada não regulamentava a respeito da validade dos instrumentos normativos e, portanto, com intuito de solucionar essa questão houve jurisprudências regionais no sentido de aplicar a ultratividade, visto que não havia ainda norma que regulamentasse.

Em 1988 foi editada a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução n. 10/88, que, conforme visto, de forma absolutamente contrária a atual, previa que "as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos".

Em 1996, alguns anos após a edição da Súmula nº 277, formulou-se a Orientação Jurisprudencial nº 41, consolidando o entendimento de que preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste. Desse modo passando a relativizar a aplicabilidade da ultratividade.

Em 2009 a redação da Súmula n. 277 foi alterada e passou a incluir os acordos e convenções coletivas, evitando que fosse necessário aplicar a analogia às sentenças normativas, que inicialmente eram as únicas abrangidas pelo verbete.

Por fim, eis o que preleciona a polêmica Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, editada pela última vez em 14/09/2012, no decorrer da "Semana do TST 2012" realizada para revisar seus enunciados, em sessão dirigida por seu órgão Pleno:

> Súmula **277** do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

A última redação da Súmula nº 277 era instável e vinha gerando grande polêmica em sua legitimidade, além de suscitar diversos questionamentos judiciais acerca da ultratividade ou não das normas coletivas, e, por esse motivo, foi suspensa através de decisão liminar proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, nos autos da ADPF nº 323[3]. Na decisão, o ministro diz que: "o TST parece valer-se de alteração meramente semântica, que não pretendeu modificar a essência do dispositivo constitucional e, consequentemente, aumentar o âmbito de competências da Justiça do Trabalho."

Praticamente em paralelo à referida decisão, tramitava no Legislativo o Projeto de Lei 6.787/16, que visava a modernização das leis trabalhistas, conhecido popularmente como a "Reforma Trabalhista".

Como já se sabe, a Reforma Trabalhista foi aprovada através da Lei 13.467/2017 e trouxe entre suas alterações o fim da ultratividade das normas coletivas expressamente no texto do §3°, art. 614 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que afirma que **"não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade"**.

Analisando a nova redação dada ao art. 614 §3° da CLT, afirma-se que, inicialmente, parecia por fim aos embates sobre a ultratividade, preenchendo o vazio normativo que ora existia, entretanto, acabou por criar um impasse no que diz a respeito a aplicabilidade de certos princípios, em especial o princípio de maior importância no âmbito trabalhista, o princípio da Proteção.

O princípio da proteção é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, consiste na proteção do empregado, que é considerado a parte mais frágil da relação jurídica. Esse princípio se desdobra em outros três princípios: o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica e o *in dúbio pro operario.*

O princípio da norma mais favorável, no âmbito do Direito do Trabalho, deve ser tomado como norte no caso de conflitos entre duas ou mais normas vigentes aplicáveis à mesma situação jurídica, enquanto que o princípio da condição mais benéfica diz respeito à

[3] ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

negociação coletiva, ou seja, sobrevindo outra convenção ou acordo coletivo, garante-se ao empregado, a validade da condição que lhe seja mais benéfica.

Ainda sob a luz dos princípios, em relação a discussão sobre a vedação da ultratividade, tem-se o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, descrito no art. 468 da CLT:

> **Art. 468** Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio geral deste ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos. Esse princípio não tem por objetivo impedir alterações contratuais trabalhistas, que são comuns na prática, mas sim restringir alterações lesivas onde o empregado é prejudicado.

Diante disso, verifica-se que mesmo após a Reforma Trabalhista ainda há um grande distanciamento entre o previsto no texto da lei de forma literal, em se tratando da aplicabilidade da vedação à ultratividade das normas coletivas, e a premissa constitucional, com a observância dos princípios constitucionais da proteção, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, e da inalterabilidade contratual lesiva, que são pilares do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo possibilita concluir que a negociação coletiva é de suma importância para a solução de conflitos das relações de trabalho, o que se verifica com a historicidade dos sindicatos e as funções gerais do direito coletivo, na medida em que permite adequações das condições de trabalho de uma forma mais célere do que a via legislativa. Desse modo, o fortalecimento dessas negociações revela-se muito pertinente diante do cenário econômico, político e social do Brasil.

Ocorre que o fortalecimento da negociação coletiva passa, sem dúvidas, pela problemática da ultratividade das normas coletivas, haja vista configurar, conforme já exposto, a continuidade da validade das condições coletivamente fixadas mesmo após o término do prazo legalmente previsto para a validade dos diplomas negociais coletivos, de tal modo que a discussão sob o viés de princípios constitucionais e princípios do direito do trabalho, salvo melhor juízo, contribui para uma posição contextualmente coerente.

A aplicação da ultratividade nas normas coletivas, através do acolhimento da Teoria da Aderência por Revogação conhecida também por Ultratividade Relativa, estimulava a

negociação coletiva e fortalecia a atuação sindical, impedindo o surgimento de lacunas e inseguranças em desfavor da classe trabalhadora, com a permanência dos benefícios acordados em negociação anterior, até que uma nova negociação fosse pactuada.

A situação acima mencionada decorrente da reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017) coloca os empregadores em situação privilegiada, pois acaba por criar um verdadeiro desestímulo aos empregadores em iniciar nova negociação coletiva, o que trará desdobramentos negativos ao contrato de trabalho, com impactos diretos à parte hipossuficiente desta relação, o empregado, que poderá perder direitos conferidos pelos instrumentos coletivos que, em dado momento, perderão a vigência em razão do decurso do prazo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; DIAS, Carolina Grieco Rodrigues; MORAES, Everton Luiz Kircher de. COOPERATIVAS TRATAMENTO JURÍDICO ESPECÍFICO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA. **Revista Eletrônica Trt 4° Região**, Rio Grande do Sul, v. 157, n. , p.73-107, jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77700/2013_araujo_francisco_cooperativas_tratamento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 nov. 2020.

BEZERRA, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n° 323.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 03 Nov. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Reforma Trabalhista. Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 03 Nov. 2020.

COELHO, Diego Jean. Ultratividade das cláusulas coletivas: da súmula 277 do TST à reforma trabalhista. Publicado em 07/2017 . Disponível em: < https://jus.com.br/artigos/59249/ultratividade-das-clausulas-coletivas-da-sumula-277-do-tst-a-reforma-trabalhista/2>. Acesso em 19.10.2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Tradução e notas: ITIOKA, Eiko Lúcia. São Paulo: LTr, 1991.

SOUZA, Isabela. História do sindicalismo no Brasil e no mundo. Publicado em 26.04.2017. Disponível em: < https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 15.10.2020.