

A CLÁUSULA COMPENSATÓRIA NA NORMA COLETIVA DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES¹

Andressa Machado dos Santos

Elise Viegas Araújo²

Hélio Bittencourt³

Sumário: 1 Introdução; 2 Objeto de uma negociação coletiva; 3 A norma coletiva de trabalho nas relações de trabalho; 4 Discussão a respeito do negociado sobre o legislado; 4.1 Análise principiológica da cláusula compensatória a partir negociação coletiva; 5 Conclusão; Referências.

RESUMO

Este artigo objetiva um estudo sobre a cláusula compensatória na norma coletiva de trabalho e suas implicações, uma vez que em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei n.º 13.467, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, que fizera diversas modificações concernentes as relações de trabalho previstas no Decreto-Lei nº5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. Visto isso, com a inserção do artigo 611-A na CLT, é permitido reduzir direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores, além de definir os limites da negociação, tais como a explicitação da vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito nas hipóteses de flexibilização das normas relativas a salário e jornada de trabalho e também, no que concerne a cláusula de vantagem compensatória, principal objeto deste trabalho, na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva. Assim, inicialmente tem-se como objetivo explicar o objeto de uma negociação coletiva, bem como discorrer sobre a norma coletiva de trabalho nas relações de trabalho. E ao final, expor a respeito do negociado sobre o legislado. Desse modo, para melhor compreensão acerca da temática escolhida, nos remeteremos a doutrinas e a CLT, no que concerne o artigo.

Palavras-chave: Cláusula compensatória. Norma coletiva. Reforma trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

1 *Paper* apresentado à disciplina Direito Coletivo do Trabalho, do curso de Direito, da UNDB – Unidade de Ensino Superior Dom Bosco.

2 Alunas do 7º período, do curso de Direito, da UNDB.

3 Professor, orientador..

Percebe-se que o direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro desde sua gênese, fora marcado por um caráter protecionista ao trabalhador, além de que fora necessário a intervenção do Estado para regular as relações de trabalho entre as partes logicamente desiguais, de forma que assegurasse pelo menos um patamar mínimo civilizatório ao trabalhador.

Todavia, os acontecimentos históricos, econômicos e políticos ocorridos ao longo dos anos, e principalmente a globalização, passaram a influenciar diretamente no Direito do Trabalho, fazendo com que a regulação estatal que era tida como tesa sofresse mudanças a fim de acompanhar a evolução da sociedade e de suas relações laborais, havendo conseqüentemente uma flexibilização nas normas reguladoras das relações de trabalho, como ocorreu na Reforma Trabalhista promulgada através da Lei 13.467/17.

Assim, foram realizadas um conjunto de mudanças com o fito de flexibilizar e modernizar as relações de trabalho, além de atualizar a legislação trabalhista, haja vista que a última alteração feita foi pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) de 1943. Isto posto, cumpre destacar o novel artigo 611-A inserido na CLT, onde permite-se que as convenções e acordos coletivos de trabalho prevaleçam sobre o que está disposto em lei.

Dessa maneira, é perceptível a inserção do princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva no nosso ordenamento jurídico, onde o acordado prevalecerá sobre o legislado em determinados casos, desde que em observância aos direitos intangíveis previstos na nossa Carta Magna. Entretanto, cumpre ressaltar que essa prevalência não é um fenômeno dos tempos hodiernos, considerando-se que essa alternativa sempre foi consentida no intuito de favorecer o trabalhador com direitos e vantagens não dispostos em lei.

Contudo, com a inserção do artigo 611-A na CLT, é permitido reduzir direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores, além de definir os limites da negociação, tais como a explicitação da vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito nas hipóteses de flexibilização das normas relativas a salário e jornada de trabalho e também no que concerne a cláusula de vantagem compensatória, principal objeto deste trabalho, na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva. Posto isso, surge o questionamento: diante das cláusulas compensatórias nos instrumentos negociados, a reforma trabalhista está realmente promovendo uma igualdade entre o empregado e o empregador?

A Lei nº 13.467/2017 busca conferir maior flexibilidade às normas trabalhistas, priorizando, quando a lei autorizar, as normas oriundas de acordo ou negociação coletiva, em detrimento da própria legislação pátria.

Dito isso, juridicamente, a relevância do tema se pauta principalmente na maior liberdade que os trabalhadores terão para negociar as condições de trabalho com o empregador, desde que respeitados os requisitos do negócio jurídico, e não sejam ofendidos os direitos de que trata o art. 611-B da referida lei. Desse modo, não caberá ao judiciário revisar o mérito das normas e acordos realizados, desde que obedecidas as disposições dos art. 611-A e 611-B da CLT.

Quando à relevância social, cabe lembrar que o direito do trabalho é norteado pelo princípio da irrenunciabilidade das garantias trabalhistas, além de ter como objetivo principal a proteção do trabalhador, hipossuficiente em relação ao empregador.

Assim, em meio à tão temida crise econômica e política que assombra o país, o empresário, valendo-se de tamanho temor por parte do empregado, pode vir a valer-se desse contexto para propor acordos desfavoráveis ao trabalhador, com a garantia de que o mesmo não será demitido, nos termos do art. 611-A, §3º, da CLT.

Do ponto de vista pessoal, o interesse pelo tema parte da preocupação quanto à possibilidade de os empregadores aproveitarem das novas regras trabalhistas para reduzir as condições de trabalho dos seus empregados.

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória quanto aos objetivos e quanto aos procedimentos possui levantamento bibliográfico. De acordo com Gil (2010), a pesquisa exploratória tem como finalidade oferecer maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito, ou à construção de hipóteses. Quanto ao procedimento técnico, a pesquisa bibliográfica objetiva a busca de solução do problema a partir de material já produzido, composto essencialmente de artigos científicos e livros.

2 OBJETO DE UMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como bem nota Lúcio (2017, p.[?]), a negociação coletiva consiste em uma forma de melhoria direitos individuais do trabalhador e dos direitos do trabalho. E com o advento da reforma trabalhista, a negociação coletiva é um importante instrumento para trabalhadores, sindicatos e empresas se unirem para trazer benefícios ao ambiente de trabalho. Com isso, o art. 611-A dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência

sobre a lei, além de dispor um rol exemplificativo de direitos que poderão ser negociados, que são os objetos de negociação.

Já o art. 611-B dispõe um rol taxativo dos direitos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Por conseguinte, o art. 8º, parágrafo 3º da Lei 13.467/2017 discorre o seguinte:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10/01/2002 (CC), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 2017).

De acordo com o exposto, nota-se que o legislador teve a intenção de enaltecer a negociação direta entre empregados e empregadores, limitando a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, ou seja, o juízo deve considerar apenas a legitimidade de parte, o objeto e a forma adotada, nos estritos termos do artigo 104 do Código Civil, como determina a nova lei. Assim, não tem como recursar-se o julgador do exame de mérito de um pedido que busque a declaração de nulidade de certa cláusula de acordo ou de convenção coletiva de trabalho, conforme afirma Manus (2017, p.[?]).

Com efeito, Manus (2017, p. [?]) expõe que:

Ingressando o reclamante com pedido de reparação de um pretense direito que não lhe foi reconhecido por força de norma coletiva, e contrapondo-se a empresa com o argumento de que o acordo coletivo celebrado com o sindicato profissional não reconhece o direito à pretensão, pois objeto de negociação coletiva, forçosamente o juiz deverá analisar o conteúdo da norma coletiva e decidir se o tema poderia ser objeto de negociação e se lícito o conteúdo do ajuste coletivo celebrado (MANUS, 2017, P.[?]).

Desse modo, significa que nesse caso o juiz deve sentenciar se o tema poderia ser objeto de negociação, através de análise do conteúdo da norma coletiva.

3 A NORMA COLETIVA DE TRABALHO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Primeiramente, é importante ressaltar que a negociação coletiva é meio de solução de solução de conflitos e um mecanismo de ampliação e melhoria das condições de trabalho. E a Constituição Federal de 1988 reconheceu e outorgou estímulos à negociação coletiva trabalhista, através de seus dispositivos art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, além do art. 8º, que nos seus incisos, versa sobre entidade sindicais, que são instituições determinantes para a

adequada dinâmica negocial coletiva. Desse modo, desde a nova Constituição, que a negociação coletiva trabalhista passou a ser o meio mais importante de solução no que se refere aos conflitos coletivos (DELGADO, 2016, p. [?]).

Nesse sentido, Sales (2017, p.[?]) disserta que as normas coletivas são:

[...] instrumentos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos econômicos/patronais, que conferem condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, como meio de criar ou ampliar benefícios, além de estatuir obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações negociais (SALES, 2017, p.[?]).

Em síntese, a norma coletiva é um gênero, enquanto a convenção coletiva e acordo coletivo são as espécies. Assim, a primeira espécie mencionada é negociada entre os sindicatos de empregados e os sindicatos de empregadores. Já a segunda espécie, são pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalhados que podem ser aplicáveis a essas empresas. A partir desses conceitos, entende-se como se aplica a norma coletiva de trabalho nas relações de trabalho (SALES, 2017, p.[?]).

4 DISCUSSÃO A RESPEITO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Como é sabido, no dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei n ° 13.467, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, que fizera diversas modificações concernentes as relações de trabalho previstas no Decreto-Lei n°5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as diversas alterações feitas pelo legislador, a mais evidente decerto está no privilégio atribuído às negociações entre patrões e empregados, onde estas podem prevalecer sobre a própria lei em alguns casos (CAMARGO, 2017).

Desse modo, com a ampliação das matérias que podem fazer parte da negociação coletiva – que pode resultar no acordo coletivo ou convenção coletiva – cabe enfatizar que esta deve conter regras e normas que consoante o caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1998, que melhorem as condições sociais dos trabalhadores (PIROLO; OLIVEIRA, 2017).

Todavia, questiona-se a aplicação das novas regras trazidas pela Lei 13.467, uma vez que a legislação vigente autoriza a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho que podem suprimir os direitos legalmente previstos na legislação trabalhista, além de ser uma maneira dos empregadores imporem facilmente aos seus empregados condições desfavoráveis.

Assim, no que tange à essência do negociado sobre o legislado, a introdução dos artigos 611-A e 611-B na CLT são os pontos centrais da Reforma Trabalhista, haja vista que dispõem sobre quais matérias poderão ou não ser negociadas entre os patrões e empregados e a forma como serão realizadas. Dessa forma, o artigo 611-A autoriza que a convenção e acordo coletivo tenham prevalência sobre a lei em diversas situações do cotidiano laboral, tais como os incisos (I, II, III, X e XI) que versam sobre a jornada de trabalho e os incisos (V, IX, XIV e XV) que versam sobre a remuneração (CARVALHO, 2017).

No que concerne ao parágrafo 1º do art. 611-A, ao examinar convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho somente analisará os elementos essenciais do negócio jurídico, com fulcro no artigo 104 do Código Civil, não podendo adentrar no mérito. Assim:

Tendo o sindicato da categoria transacionado sobre tal matéria, desde que constante do rol do artigo 611-A da CLT, e obedecidas as demais formalidades, não haveria justificativa para que a Justiça do Trabalho analisasse a legitimidade daquela negociação, sob pena de ofensa à segurança jurídica das partes (CAMARGO, 2017, p. [?]).

Desse mesmo modo, no parágrafo 2º o legislador estabelece que inexistência de expressa indicação de contrapartidas pelo fato de terem sido retirados direitos legais não deve ocasionar a nulidade da convenção coletiva e/ou acordo coletivo, uma vez que não caracteriza um vício do negócio jurídico (CARVALHO, 2017).

No tocante ao parágrafo 3º do dispositivo já mencionado, este cria uma contrapartida específica para acordos que regulem redução de jornada ou salário. Assim, caso seja “pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo” (BRASIL, 2017).

Já o parágrafo 4º, cujo possui o objeto principal deste trabalho, versa sobre no caso de anulação de uma cláusula de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, onde deverá ser anulada também a respectiva cláusula compensatória, não havendo “obrigatoriedade de devolução dos valores pagos na vigência e em decorrência da norma anulada” (MARTINS, L. et al.). Assim, fica perceptível que essa regra propende a afastar as injustiças decorrentes da anulação de uma cláusula e não anulação da respectiva cláusula compensatória.

Por fim, temos o parágrafo 5º, onde designa que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho devem participar como parte na ação que tenciona anular acordos ou convenções coletivas por eles celebradas.

4.1 Análise principiológica da cláusula compensatória a partir negociação coletiva

Como bem nota Rogério Pinheiro (2017, p.[?]), no que tange o negociado versus legislado, surgem divergências sobre os limites dos conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, que no caso em questão, envolve a previsão do artigo 611-A, § 3º e 4º da CLT, que estabelece a sistemática de compensações decorrentes de concessões e a neutralização das compensações diante da anulação das concessões. Diante disso, é notório que na dinâmica das negociações coletivas, a principal reivindicação dos empregados geralmente é em relação aos termos salariais, e ao mesmo tempo, é a principal fonte de resistência dos empregadores. Ou seja:

Ambas as partes, em regra e na prática, elegem o mesmo alvo para centrar suas forças, a acabam seguindo, a partir desse alvo, uma dinâmica de busca de concessões e compensações. Por exemplo, reduz-se o intervalo intrajornada e, como compensação específica, aumenta-se o adicional de horas extras. Em outro exemplo, aumenta-se o salário como pretendido pelos trabalhadores e, como compensação, reduz-se as condições do plano de saúde (PINHEIRO, 2017, [?]).

Desse modo, a negociação de uma forma tão livre, e com a cláusula compensatória, seria considerada uma forma de fixar a negociação de um modo que gere desconfianças. Pois esse mecanismo, mesmo contribuindo com a segurança jurídica, na medida em que “afasta a ‘pegadinha’ de buscar uma vantagem na negociação em troca de uma concessão mantendo a vantagem, consolida a cultura da negociação baseada na barganha posicional e afasta a negociação baseada em interesses”, conforme observou Pinheiro (2017, p.[?]).

Com isso, através de uma reflexão principiológica do direito do trabalho coletivo, mostra-se que há uma desigualdade para o empregado. Assim, primeiramente, a negociação coletiva é pautada em alguns princípios que buscam orientar esse tipo de composição entre as partes no conflito trabalhista. Sendo o primeiro princípio o da autonomia coletiva, que está consagrado no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, VI onde dispõem sobre o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, estabelecendo a autonomia da vontade

coletiva, uma vez que autoriza as partes a estabelecerem normas jurídicas específicas e adequadas ao ambiente de trabalho.

Esse princípio tem relação com o princípio da liberdade sindical que ganhou poder com a Constituição Federal de 1988, e foi responsável por findar o sistema intervencionista e o forte controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, “promovendo, assim, maior atuação dessas entidades. É essa liberdade dos sindicatos que fundamenta a autonomia coletiva, sendo esta exercida através das negociações coletivas que resultam em convenções e acordos coletivos de trabalho”, como afirmam Costa e Vasconcelos (2015, p.[?]).

Mas autonomia coletiva é diferente de negociação coletiva, como nota João de Lima Teixeira Filho (2005):

A negociação coletiva de trabalho [...] é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública.

Dessa forma, há possibilidade aos trabalhadores e empregadores o direito a negociação coletiva através de entidades sindicais por meio da autonomia privada, que busca harmonizar interesses de ambos, sem a necessidade de intervenção estatal. Assim, o sindicato tem plena liberdade para editar as normas estabelecendo, na maioria das vezes, normas que complementam as estabelecidas em lei e são aplicáveis às categorias envolvidas.

Mas quando os empregados desejam fazer um acordo coletivo, negociando com os empregadores, onde estes aceitam, e ao mesmo tempo, reduzem outro direito, mas com uma compensação, isso não significa algo positivo e nem justo, posto que mesmo havendo o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, de acordo com o princípio citado, isso só evidencia que em vez da reforma priorizar a igualdade, na verdade, está priorizando o empregador, do que necessariamente o empregado.

Ademais, tem outro princípio, o da busca do equilíbrio nas relações de trabalho, onde, segundo discorre Luiz Góis (2017, p.[?]), o direito coletivo deve buscar o equilíbrio das relações de trabalho para que as condições de trabalho sejam ajustadas sem que uma parte, o empregador no caso, imponha condições à outra parte, com menor poder aquisitivo, o empregado.

Logo, sua relevância é absoluta para o equilíbrio das relações de trabalho, porquanto é através desse processo que os agentes da produção vão dialogar e buscar não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também tentar resolver suas desavenças e solucionar os conflitos coletivos de interesse. Ela é ainda considerada por muitos como a base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito.

Assim, quando a negociação coletiva é bem sucedida e as partes negociais obtêm o entendimento, ela se transforma em um diploma normativo que se torna apto a reger as relações de trabalho. Desse modo, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são nada mais do que o fruto de uma negociação coletiva bem sucedida, entretanto, é o que deveria acontecer, pois as vezes há uma negociação que ambas as partes firmaram, mas que diminuiu um direito pra a parte mais fraca, no caso, o empregado, e este concorda, pois houve uma compensação. Logo, o que ocorre é uma ilusão, pois não há equilíbrio (GÓIS, 2017).

No que concerne ao Princípio da Lealdade e Transparência nas Normas Coletivas, este decorre da boa-fé, no qual pretende garantir condições efetivas de concretização prática do equilíbrio entre os contratantes em face do desenvolvimento democrático do processo de negociação coletiva. Assim, tanto o empregador quanto o empregado devem agir com transparência e lealdade nos acordos e convenções coletivas que celebrarem. Como assevera Ruprecht (1995, p.88):

Nas relações entre as associações profissionais de trabalhadores e os patrões e suas associações deve também vigor plenamente esse princípio. Na negociação coletiva, as tratativas devem sempre realizar-se tendo presente a norma, o que, é claro, não exclui que cada qual procure obter as maiores vantagens possíveis, para o que às vezes se recorre a certos subterfúgios, embora sem chegar à má-fé. Nos conflitos coletivos abertos, o princípio deve também ser respeitado.

Todavia, no que diz respeito as cláusulas compensatórias, quando há a ausência das mesmas, pode haver uma restrição nos direitos dos trabalhadores, uma vez que estes poderão ser seus direitos cerceados ao abdicarem dos mesmos sem ganhar nenhum tipo de compensação, de forma a satisfazer somente a vontade do empregador.

Assim, quando os empregados deixam de exigir uma expressa indicação de uma concessão que se dá em razão de outra, estão vulneráveis a terem seus direitos suprimidos pelo contrato decorrente da norma coletiva. Dessa forma, deve haver um equilíbrio na relação laboral, onde na negociação coletiva deve haver uma compensação pelo direito tirado do trabalhador, sendo imprescindível que o empregador haja de boa-fé.

5 CONCLUSÃO

Objetivou-se com essa abordagem apresentar a cláusula compensatória, presente no artigo 611-A, §§3º e 4º da Lei n.º 13.467, na norma coletiva de trabalho e suas implicações, além de analisar sobre o rol exemplificativo de direitos que poderão ser negociados, presentes no artigo outrora mencionado, que são os objetos de negociação coletiva.

Ademais, discorreu-se sobre a norma coletiva nas relações de trabalho, sendo esta o gênero, das quais a convenção coletiva e acordo coletivo são as espécies. Também fora trazido à baila a discussão do negociado sobre o legislado, onde dentre as diversas alterações feitas pelo legislador na CLT, a mais evidente decerto está no privilégio atribuído às negociações entre patrões e empregados, onde estas podem prevalecer sobre a própria lei em alguns casos.

Além disso, fora feita uma análise principiológica da cláusula compensatória a partir negociação coletiva, sob o viés dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, mais especificamente sob os princípios da Autonomia coletiva, Liberdade Sindical e Lealdade e Transparência nas Normas Coletivas.

Mediante ao exposto, concluiu-se que a cláusula compensatória decorrente da convenção ou o acordo coletivo de trabalho garante um equilíbrio entre o empregador e o empregado, que é a parte hipossuficiente dessa relação, uma vez que assegura a compensação do direito do mesmo que porventura for mitigado.

Todavia, a cláusula compensatória nos instrumentos negociados não significa sinônimo de igualdade entre os sujeitos da relação laboral, tendo em vista que o empregador se preocupa somente em atender aos seus interesses, ainda mais que as negociações coletivas podem prevalecer sobre a lei, sendo uma maneira dos empregadores imporem facilmente aos seus empregados condições desfavoráveis.

REFERÊNCIAS

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 nºs 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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 21. mar. 2018.

CAMARGO, Aurélio Franco de. **Reforma Trabalhista – O Negociado sobre o Legislativo, à Luz da Lei 13.467/2017.** 2017. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/backup/reforma-trabalhista-o-negociado-sobre-o-legislado-a-luz-da-lei-13-4672017-por-aurelio-franco-de-camargo/>>. Acesso em: 20. mar. 2018.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2018.

DELGADO. Mauricio Godinho. Constituição da república, Estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. 2016, p.[?]). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101977/2016_delgado_mauricio_constituicao_republica.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21. mar. 2018.

FILHO. João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho – vol. II**”, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras. **Princípios da negociação coletiva do trabalho.** 2017. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao.pdf> Acesso em: 20. maio. 2018.

LUCIO, Gledis. **Negociação coletiva após a reforma.** 2017, p.[?]). Disponível em: <<https://gledis.jusbrasil.com.br/artigos/508413869/negociacao-coletiva-apos-a-reforma-trabalhista>> Acesso em: 21 mar. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista.** 2017, p.[?]). Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>> Acesso em: 21 mar. 2018.

MARTINS, L. et al. **Comentários à reforma trabalhista: quadro comparativo artigo a artigo.** 2017. Disponível em: <<http://www.lacazmartins.com.br/>>. Acesso em: 25. mar. 2018.

PINHEIRO, Rogério Neiva. **Reforma trabalhista e a lógica do ganha-perde e perde-ganha.** 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-04/rogerio-neiva-reforma-trabalhista-logica-ganha-perde>> Acesso em: 20. maio. 2018.

PIROLO, Bruno H. M., OLIVEIRA, Lourival J. de., Reforma Trabalhista e Negociação Coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações**

do Trabalho, Sociais e Empresariais, Maranhão, v.3, n.2, p. 1-22, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/dessams/Downloads/2231-11325-1-PB.pdf>. Acesso em: 20. mar. 2018.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Trad. Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SALES, Gabriel Bazalia. **Ultratividade das normas coletivas. Origem, evolução e recente decisão proferida pelo STF**. 2017, p.[?]). Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255084,21048-Ultratividade+das+Normas+Coletivas+Origem+evolucao+e+recente+decisao>. Acesso em: 21 mar. 2018.

VASCONCELOS, Roberta Silva; COSTA, Jeannine Teixeira et al. **Os princípios gerais da negociação coletiva e sua importância para a aplicação do direito coletivo do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4231, 31 jan. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30883>. Acesso em: 20 maio 2018.