

Reforma Trabalhista - avanços e retrocessos

Paulo Henrique Garcia Hermosilla

Advogado.

Mestre em Direito Civil pela Universidade de São Paulo.

Doutor em Direito Civil pela Universidade de São Paulo.

RESUMO

A Reforma Trabalhista inseriu diversas alterações na CLT e causou alvoroço no mundo jurídico, com apoiadores e detratores de ambos os lados. Doutrina, jurisprudência e legislação oscilaram da antiga proteção incondicional ao hipossuficiente para uma situação em que o equilíbrio passou a ser a tônica da relação capital x trabalho. As alterações trabalhistas foram tantas que os operadores do Direito levaram muito tempo para processar as mudanças. Porém, passados sete anos, o país já está adaptado às novas regras, que, ao que tudo indica, foram positivas, e o mais importante: a taxa de desemprego é a menor desde 2011, o que é um sinal que, aparentemente, a Reforma Trabalhista aprimorou as relações trabalhistas, priorizando o negociado sobre o legislado, estimulando a negociação, a arbitragem e as formas alternativas de resolução dos conflitos trabalhistas, evitando, ao máximo, a judicialização.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direitos sociais. Novas modalidades de contratação. Negociação coletiva.

ABSTRACT

The Labor Reform inserted several changes in the CLT and caused an uproar in the legal world, with supporters and detractors on both sides. Doctrine, jurisprudence and legislation oscillated from the old unconditional protection to the hyposufficient to a situation where balance became the keynote of the capital x labor relationship. The labor changes were so many that it took legal operators a long time to process the changes. However, seven years later, the country is already adapted to the new rules, which, it seems, were positive, and most importantly, the unemployment rate is the lowest since 2011, which is a sign that, apparently, the Labor Reform has improved labor relations, prioritizing what is

negotiated over what is legislated, stimulating negotiation, arbitration and alternative forms of resolving labor conflicts, avoiding, as much as possible, judicialization.

Keywords: Labor Reform. Social rights. New contracting modalities. Collective bargaining.

Introdução

A legislação trabalhista foi bastante impactada pela chamada Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, a qual inseriu diversas alterações na CLT, balançou alguns pilares do Direito do Trabalho e, a princípio, pareceu prejudicar o empregado e o trabalhador em geral.

Muitos criticaram a nova lei, mas, pelo menos do ponto de vista empresarial, ela recebeu vários elogios.

A verdade é que a Reforma Trabalhista aprimorou, sim, a antiga legislação trabalhista e, em geral, beneficiou a todos.

Doutrina e jurisprudência tiveram que se debruçar sobre o tema diante da magnitude das alterações e ambas oscilaram, aqui e ali, entre a incondicional proteção ao hipossuficiente e o necessário equilíbrio que passou a ser a tônica da relação capital x trabalho.

Assim, sete anos após a entrada em vigor da lei, os operadores do Direito já estão adaptados às novas regras, que, aparentemente, foram positivas, pois a taxa de desemprego é a menor desde 2011 (6,8%), o que é algo a ser comemorado, uma vez que a Reforma Trabalhista aprimorou as relações trabalhistas, priorizou o negociado sobre o legislado, estimulou a negociação, a arbitragem e as formas alternativas de resolução dos conflitos, evitando, o quanto possível, a judicialização.

1 A escolha do tema

O tema é muito caro à sociedade, pois a geração de emprego e renda é presença constante na pauta do Poder Executivo, não apenas para mitigar gastos, como, por exemplo, o seguro-desemprego, mas também para diminuir conflitos sociais, estimular o consumo e, como consequência, a economia, o PIB, etc.

Portanto, o tema é palpitante e gera debates importantes (relevantes/significativos) no seio da sociedade, devendo ser desenvolvido e aprimorado para que se possa extrair o melhor da nova legislação.

2 Normas coletivas de trabalho

2.1 Prevalência do negociado sobre o legislado

A Reforma Trabalhista trouxe um mecanismo que agregou mais segurança às negociações coletivas de trabalho (convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho), prevenindo ou mitigando o risco de judicialização de diversos temas, através da prevalência do negociado sobre o legislado.

Assim, jornada de trabalho (respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas), intervalo intrajornada, banco de horas anual, plano de cargos, salários e funções, identificação das funções de confiança, teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente, participação nos lucros ou resultados da empresa, entre outros, podem ser livremente negociados entre as partes conforme faculta o art. 611-A da CLT.

E o mais relevante é que o rol elencado no referido dispositivo não esgotou as matérias imunes à apreciação judicial, mas deixou aberta a possibilidade de inclusão de outros pontos.

Por seu turno, o art. 611-B da CLT vedou, em *numerus clausus*, a supressão ou redução de diversos direitos trabalhistas, quase todos com previsão constitucional. Entre eles: salário mínimo, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal, e aposentadoria.

A propósito, constou do Tema 1046, da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, que trata da validade das normas coletivas de trabalho que limitam ou suprimem direitos trabalhistas:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (destacamos)

2.2 Normas coletivas de trabalho – fim da ultratividade

A ultratividade da norma coletiva de trabalho jamais teve previsão legal.

No entanto, a Súmula 277 do TST mantinha a eficácia da norma coletiva com validade já expirada, e sua incorporação aos contratos individuais de trabalho, até que fosse modificada ou suprimida mediante negociação coletiva.

O art. 614, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, fulminou a ultratividade das normas coletivas de trabalho e limitou a eficácia da norma coletiva a dois anos.

Posteriormente, em 2022, o STF, ao apreciar a APDF 323, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST¹.

Ao comentar o julgamento da Suprema Corte, a CUT² destacou que, previamente à data-base, era comum o ajuizamento do dissídio coletivo enquanto não formalizado o novo ajuste, o que garantia a manutenção dos direitos conquistados na norma expirada.

Assim, enquanto não formalizada a nova norma coletiva, os empregados podem sofrer prejuízos em direitos como PLR, benefícios, reajustes salariais, piso salarial, jornada de trabalho, vale-refeição, vale-transporte, plano de saúde, entre outros.

2.3 Horas extras x gratificação de função – compensação

Uma questão palpitante que agitou o mundo sindical bancário após a Reforma Trabalhista foi a inserção, nas normas coletivas, da possibilidade de compensação das horas extras derivadas de decisão judicial nas hipóteses de desconsideração da fidedúcia especial de determinadas funções bancárias.

Anteriormente, havia o óbice da Súmula 109³ do TST. Porém, atualmente, diante da ênfase dada à negociação coletiva,

¹ Supremo Tribunal Federal – STF: **STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional**. O Tribunal observou, contudo, que a redução de direitos por acordos coletivos deve respeitar as garantias constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024

² Central Única dos Trabalhadores. **Entenda como veto do STF à ultratividade prejudica os trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-como-veto-do-stf-a-ultratividade-prejudica-os-trabalhadores-726e>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024

³ TST, Súmula 109

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

Observação: (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

um dos pilares da Reforma Trabalhista, e da segurança jurídica trazida pelo Tema 1046 da repercussão geral do STF, já comentado, os instrumentos coletivos passaram a ter uma importância maior que nunca.

Exemplo disso é o parágrafo primeiro, da Cláusula 11, da CCT 2022-2024⁴, firmada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF e diversas outras entidades sindicais, através da qual foi acordada a possibilidade de compensação/dedução do valor das horas extras derivadas da condenação com o que foi pago a título de gratificação de função pelo empregador no período.

Assim, em caso de condenação judicial que afaste o enquadramento do empregado na exceção do § 2º, do art. 224 da CLT, o valor das horas extras deverá ser integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

2.4 Extinção do contrato de trabalho sem mediação do sindicato

Considerando a hipossuficiência do empregado, o antigo § 1º, do art. 477 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista, determinava que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seria válido quando feito com a assistência do sindicato da categoria ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Nesse sentido, o art. 484-A da CLT autoriza a extinção do contrato de trabalho exclusivamente por acordo entre empregado e empregador, enquanto o art. 507-B faculta a emprega-

⁴ CCT Fenaban x Contraf - 2022-2024
Cláusula 11
[..]

Parágrafo primeiro - havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável as ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

dos e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Do termo constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

2.5 Negociação individual sem mediação do sindicato

O art. 507-A, introduzido pela Reforma Trabalhista, prevê que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, à luz da Lei nº 9.307/1996 – Lei da Arbitragem.

2.6 Dispensa imotivada individual, plúrima ou coletiva/ demissão voluntária ou incentivada

O art. 477-A, inserido pela Reforma Trabalhista, dispõe que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Porém, em junho/2022, no âmbito do Tema 638 da repercussão geral, que trata da necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, restou definida a seguinte tese pelo STF: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”.

O *leading case* foi o RE 999435, o qual apreciou o caso Embraer, que, em 2009, demitiu cerca de 4.200 empregados sem negociação coletiva sindical. Provocado, o TST, ao julgar o Recurso Ordinário em sede de Dissídio Coletivo, decidiu pela obrigatoriedade da negociação coletiva prévia antes do desligamento (TST-RODC-309/2009-000-15-00.4).

Assim, a Reforma Trabalhista neste aspecto deverá ser interpretada pontualmente, de forma que, apesar de possível, a demissão em massa carece da intervenção sindical, não no sentido de autorização prévia, nem da necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, mas de abertura do diálogo entre

as partes envolvidas, na busca de se mitigar os efeitos da demissão, a exemplo da instituição de planos de demissão voluntária (PDV), redução da jornada de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, desligamento preferencial dos empregados já aposentados pelo RGPS, etc.

Por seu turno, o art. 477-B dispõe que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, o que agrega segurança jurídica ao ajuste, evitando eventuais questionamentos judiciais posteriores.

2.7 Empregado hipersuficiente

Outra novidade da Reforma Trabalhista foi a figura do “empregado hipersuficiente”. O art. 444 da CLT passou a dispor que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes, enquanto o parágrafo único, inserido pela Reforma, determina que a livre estipulação a que se refere o *caput* se aplica ao art. 611-A da CLT, que disciplina os temas cujas normas coletivas têm prevalência sobre a lei, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

2.8 Fim da compulsoriedade da contribuição sindical

A Reforma Trabalhista fulminou o chamado “imposto sindical” ao retirar seu caráter tributário. A atual redação do art. 579 da CLT condiciona a atual “contribuição sindical” à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 da CLT.

O STF, no julgamento da ADI 5794, confirmou a constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017 nesse aspecto, ao destacar que

normas afastando o pagamento obrigatório da contribuição sindical não configuram indevida interferência na autonomia dos sindicatos, e que a supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, nem implica em retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador.

A Suprema Corte destacou que a Reforma Trabalhista, ao tempo em que suprimiu a natureza tributária da contribuição, empregou critério homogêneo e igualitário ao exigir prévia e expressa anuência do empregado para o desconto da contribuição sindical.

Em seu voto, o Min. Alexandre de Moraes destacou:

O fim desse verdadeiro “dízimo sindical” privilegia a liberdade individual de associação e caracteriza verdadeira aposta na modernização da estrutura sindical, que deverá ser baseada, principalmente, na competência e eficiência dos sindicatos que ampliarão sua representatividade e atuação perante suas bases, angariando de forma REAL e não FICTA o apoio dos sindicalizados, com aumento dos associados e, conseqüentemente, ampliação das contribuições associativas e das próprias contribuições sindicais facultativas.

Por outro lado, as entidades sindicais não foram desamparadas, pois seu financiamento passou a ser irrigado com os recursos oriundos da contribuição assistencial, de caráter negocial e não tributário, pois, em setembro/2023, o STF julgou constitucional a instituição, via acordo ou convenção coletiva de trabalho, da contribuição assistencial para os empregados de determinada categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

O novo entendimento alterou a tese consagrada anteriormente (2017), fixada pelo Tema 935 do STF, quando foi considerada inconstitucional a cobrança da contribuição em relação aos empregados não filiados ao sindicato.⁵

A nova orientação do STF resolveu o problema criado pela Reforma Trabalhista, que afetou a principal fonte de custeio das

⁵ STF, Tema 935: “Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença.”

instituições sindicais, e, com isso, os trabalhadores perderam o acesso a essa via de deliberação e negociação coletiva.

Ao reservar ao empregado o direito de oposição, a Suprema Corte garantiu a continuidade do sistema sindical e, paralelamente, da liberdade de associação.

Portanto, o STF admitiu a cobrança da contribuição assistencial (CLT, art. 513), inclusive aos não filiados, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, sendo fixada a nova tese referente ao Tema 935 da repercussão geral: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

Nesse sentido, no universo bancário, particularmente, onde a atividade sindical é expressiva, percebe-se que a arrecadação das entidades sindicais não foi prejudicada pelo fim do “imposto sindical”, tanto que, nas normas coletivas atuais, foi prevista a cobrança da “contribuição negocial”, a exemplo da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban – e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf – 2018-2020, e replicada nas normas coletivas posteriores, onde foi instituída a contribuição negocial, aprovada em assembleia dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas de data-base, a ser descontada, pelos bancos, nos contracheques dos empregados, nas folhas de pagamento referentes ao mês de setembro.

2.9 Proibição da criação de obrigações pela via sumular

Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (CLT, art. 8º, § 2º, incluído pela Lei nº 13.467/17).

Com essa redação, o legislador proibiu qualquer entendimento pretoriano no sentido da criação ou restrição de obrigações ou direitos.

Por mais óbvio que possa parecer a proibição legal, especialmente em relação a súmulas não vinculantes, no passado, direitos e obrigações foram, sim, indevidamente instituídos via entendimento pretoriano cristalizado através de enunciados de jurisprudência.

Nesse ponto, há que se fazer a distinção entre o enunciado jurisprudencial tratando de determinado tema que a norma não deixe claro, quando a consolidação do entendimento pretoriano é bem-vinda, pois completa uma lacuna que a norma não teve o mérito de preencher, e o enunciado que, simplesmente, institua direitos e obrigações sem amparo legal, sendo este o que o legislador pretendeu extirpar.

No âmbito trabalhista, o exemplo mais emblemático da proibição à criação de obrigações foi, sem dúvida, a Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho⁶.

É que o princípio da irredutibilidade salarial (CF, art. 7º, VI), aliado à redação da Súmula 372 do TST são frequentemente utilizados pelos empregados em demandas trabalhistas para requerer, em caso de descomissionamento, a integração definitiva da gratificação de função percebida por dez anos ou mais ao salário.

Os autores sustentam, ainda, que a Lei nº 13.467/2017 resguardou os interesses patronais, e, especificamente quanto ao art. 468, § 2º da CLT, que o Congresso Nacional inseriu o dispositivo com a única finalidade de afastar a jurisprudência consolidada no âmbito do TST (Súmula 372), sendo inconstitucional por afrontar o disposto no art. 7º, VI, da CF.

Outro dispositivo legal lembrado pelos empregados é o art. 5º, XXXVI, da CF, o qual imuniza da alteração legislativa o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, bem como o entendimento estampado no Enunciado 5, da Comissão Temática nº 2, da 2ª Jornada da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra – que preserva o enunciado da Súmula 372 do TST, mesmo após a Lei nº 13.467/2017.⁷

⁶ TST, Súmula 372:
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003).

⁷ Anamatra, Enunciado 2, Comissão Temática 1, da 2ª Jornada da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Fonte: <<https://jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp>>. Consulta efetuada: 01/09/2024.

Em regra, em sua defesa, as instituições financeiras impugnam a pretensão ao argumento que a incorporação da verba encontra o óbice do art. 468, § 1º, da CLT, que não considera alteração unilateral do contrato de trabalho a reversão do empregado, por ordem do empregador, ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando de exercer a função de confiança.

No mesmo sentido, o § 2º do referido dispositivo determina que a alteração que trata o § 1º, “com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função”.

Outro argumento laboral é que a Reforma Trabalhista não se aplica aos contratos de trabalho que já estivessem em curso quando de sua entrada em vigor.

Porém, a rigor, a Lei nº 13.467/2017 não trouxe qualquer novidade ao art. 468 da CLT, mas apenas aprimorou a redação anterior, a qual já outorgava ao empregador o poder de reverter o empregado ao cargo efetivo.

OS JUÍZES DO TRABALHO, À MANEIRA DE TODOS OS DEMAIS MAGISTRADOS, EM TODOS OS RAMOS DO JUDICIÁRIO, DEVEM CUMPRIR E FAZER CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO E AS LEIS, O QUE IMPORTA NO EXERCÍCIO DO CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE E NO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS LEIS, BEM COMO NO USO DE TODOS OS MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DISPONÍVEIS. NESTA MEDIDA: I. REPUTA-SE AUTORITÁRIA E ANTIRREPUBLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MUDIÁTICA, ADMINISTRATIVA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO TRABALHO O “DEVER” DE INTERPRETAR A LEI 13.467/2017 DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL; II. A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRABALHISTA. É FUNÇÃO PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER O DIREITO NO CASO CONCRETO, OBSERVANDO O OBJETIVO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA. EXEGESE DOS ARTIGOS 1º, 2º, 3º, 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E 114 DA CRFB; III. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 2º E DO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT E DO ARTIGO 611-A, §1º, DA CLT. SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME RESTRINGIR A FUNÇÃO JUDICIAL DE INTERPRETAÇÃO DA LEI OU IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIACÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE, LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL. NÃO SE ADMITE QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ADEMAIS, POR OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88 E POR INCOMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES, DO ACESSO À JUSTIÇA E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL.

Confira-se o que constava do antigo parágrafo único do art. 468 da CLT, anteriormente à Reforma Trabalhista: “Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”.

Em resumo, o art. 468 da CLT jamais previu a manutenção do pagamento da gratificação de função em caso de reversão do empregado ao cargo efetivo.

Sobre o tema, confira-se o entendimento do C. TST:

INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDA POR MAIS DE 10 ANOS – SÚMULA 372, I, DO TST FRENTE AO ART. 468, § 2º, DA CLT – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA – INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO – RECURSO DESPROVIDO.

[...]

5. A Lei 13.467/17, levando em conta os excessos protecionistas da jurisprudência trabalhista, veio a disciplinar matérias tratadas em verbetes sumulados do TST, mas fazendo-o em termos mais modestos, a par de estabelecer regras hermenêuticas na aplicação do direito, vedando explicitamente a redução ou criação de direitos por súmula (Art. 8º, § 2º, da CLT).

(TST – RR 377-71.2017.5.09.0010 – EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT x DAVI FERREIRA DA SILVA – Rel.: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho – julgamento: 12/08/2020 – publicação: 21/08/2020)

Didático, ainda, o parecer do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região:

No momento, portanto, e pedindo vênias aos respeitáveis fundamentos em sentido contrário, encontra-se o Banco do Brasil obrigado a pagar ao Impetrante uma gratificação que não está amparada em qualquer preceito legal, senão em verbebo jurisprudencial que, adentrando na esfera reservada ao Legislativo, e editado em outro contexto temporal, acabou “criando” direito que hoje, nem mesmo para os servidores estatutários, fonte de inspiração daquela Súmula, ainda se sustenta. Aliás, é norma revogada há dez anos para

aqueles que dedicam toda sua vida profissional ao serviço público, em cargo provido após prévia aprovação em concurso público, e que exige dedicação exclusiva. Mas, estranhamente, ainda sobrevive na inusitada Súmula 372 do TST, a qual, repita-se aqui à exaustão, lei não é, por mais que o pareça.

Ignorando o Princípio da Legalidade e o Princípio da Separação de Poderes, estes sim com inequívoco assento constitucional, a Súmula 372 do TST, ao criar esse direito a uma suposta incorporação de CC ou FG já revogada pelo legislador, invoca como fundamento, em seu item I, o que convencionou chamar de “Princípio da Estabilidade Financeira”. (destacamos)

(TRT 4ª Região - Mandado de Segurança n. 0021699-21.2017.5.04.0000 – Impetrante: LISERIO PONATH – Impetrado: JUIZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE GRAMADO – Litisconsorte: BANCO DO BRASIL S/A – data: 24/10/2017)

Além disso, o núcleo salarial difere da gratificação de função, pois esta é considerada salário-condição, sendo percebida enquanto o empregado permanecer no exercício da função, concluindo-se que o princípio da irredutibilidade salarial (CF, art. 7º, VI) se aplica ao núcleo salarial, e não à gratificação.

Não se deve atribuir à Súmula 372 o caráter de “direito adquirido” pois a obrigação se origina exclusivamente: a) da lei; b) da vontade das partes; c) da declaração unilateral da vontade; e d) do ato ilícito.

Não se trata de aplicar retroativamente a lei, pois não havia lei anterior prevendo situação mais benéfica ao empregado, não se sustentando o argumento que a Súmula 372 preenchia a lacuna ou regia o tema no período anterior à Lei nº 13.467/17, especialmente por não ter caráter vinculante.

Portanto, o art. 8º, § 2º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, previu o óbvio, ao dispor que súmulas e outros enunciados de jurisprudência não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Assim, a partir da Reforma Trabalhista, a Súmula 372 perdeu sua suposta “eficácia”, passando os tribunais a modular a pretensão dos empregados conforme a época da aquisição do “direito adquirido”. Nesse sentido, o entendimento pacificado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

A Lei 13.467/2017 acrescentou o parágrafo 2º ao art.468 da CLT:

[...]

O mencionado dispositivo legal incide de imediato, aos contratos em vigor em 11/11/2017, inclusive.

E a razão é simples: não há nenhuma disposição constitucional expressa a respeito, e apenas há que se falar em direito adquirido se, nos termos da jurisprudência e do direito, anteriores (Súmula 372 do C.TST), o trabalhador já tiver dez anos no exercício da função, anteriormente a 11/11/2017.

A questão reside na aplicação da nova lei aos contratos de trabalho em vigor na data de 11/11/2017.

[...]

Ou seja: deve-se aferir se, em 11/11/2017, o trabalhador já percebia gratificação há 10 anos ou mais. Em caso positivo, existe direito adquirido. (destacamos)

(TRT15 – ROT 0011539-69.2021.5.15.0038 – Vagner Marcelino Pereira x Caixa Econômica Federal – 1ª Câmara – 1ª Turma – Rel.: Des. Ricardo Antonio de Plato – julgamento: 25/01/2023 – publicação: 27/01/2023)

SUPRESSÃO DE GRATIFICAÇÃO

O entendimento consubstanciado no item I da súmula 372 do C. TST é aplicável somente às situações consolidadas antes da vigência da Lei 13.467/17, em razão da nova redação do artigo 468, §2º da CLT.

Em outras palavras, **o empregado terá direito à incorporação da gratificação recebida por dez anos ou mais apenas se tiver completado o requisito temporal até 10/11/2017.**

A questão não comporta mais discussão, conforme julgados abaixo:

[...]

Registre-se que, **muito embora a Reclamante tenha iniciado seu contrato de trabalho com o Reclamado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, as regras de direito material, aplicáveis são aquelas vigentes a época dos fatos narrados na inicial, em observância as regras de direito intertemporal.**

Assim, os fatos consumados até 10/11/2017, ocorreram sob a égide do ordenamento jurídico vigente até então, de maneira que, em relação ao direito material, aplicam-se as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, a partir de sua entrada em vigência.

No caso dos autos, restou incontroverso que, até 10/11/2017, a Reclamante ainda não havia completado os 10 anos recebendo gratificação de função, de modo que ainda não havia adquirido o direito pretendido, o qual tinha amparo na legislação anterior.

Portanto, no caso em tela, não há que se falar em incorporação de gratificação de função.

Mantenho a sentença. (destacamos)
(TRT15 – ROT 0011482-51.2021.5.15.0038 – Andréa Fátima Moreira de Lima X Banco do Brasil S/A – 3ª Câmara – 2ª Turma – Rel.: Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti – julgamento: 02/05/2023 – publicação: 03/05/2023)

O último acórdão destacado (ROT 0011482-51.2021.5.15.0038) é claro ao abordar o tema da supressão da gratificação de função de empregada contratada anteriormente à Reforma Trabalhista, constando que o entendimento estampado na Súmula 372, I, do TST se aplica, exclusivamente, “às situações consolidadas antes da vigência da Lei 13.467/17”, fazendo jus à incorporação o empregado que tiver recebido a gratificação, pelo decênio, “apenas se tiver completado o requisito temporal até 10/11/2017”.

Gizou o Regional que, “muito embora a Reclamante tenha iniciado seu contrato de trabalho com o Reclamado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, as regras de direito material, aplicáveis são aquelas vigentes à época dos fatos narrados na inicial, em observância as regras de direito intertemporal”.

Constou, ainda, do julgamento que os fatos consumados até 10/11/2017 ocorreram sob a égide do ordenamento jurídico vigente à época, e que, em relação ao direito material, aplicam-se as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, confirmando-se a modulação do tema à data da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

2.10 Fracionamento das férias

A nova redação do art. 134 da CLT autoriza o fracionamento das férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, catorze dias corridos, e os demais períodos não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada, desde que haja concordância do empregado, sendo, ainda, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

2.11 Novas modalidades de contratação

A Lei nº 13.467/17 criou, ampliou ou aprimorou modalidades de contrato de trabalho, como o de teletrabalho (trabalho remoto ou *home office*), o trabalho intermitente, o de profissional autônomo exclusivo e o contrato de trabalho de 12 x 36 horas.

2.11.1 Trabalho de 12 x 36 horas

A Constituição Federal limita a jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF, art. 7º, XIII).

Assim, uma interpretação literal da Constituição Federal induziria à conclusão de que o dispositivo citado não autoriza a adoção da jornada 12 x 36 via acordo individual de trabalho.

Porém, mesmo antes da Reforma Trabalhista, a jornada 12 x 36 já era admitida, desde que prevista em lei ou nas normas coletivas, a exemplo da Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho⁸, que a considera válida, desde que em caráter excepcional, mediante previsão legal e ajuste em negociação coletiva.

⁸ TST, Súmula 444:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Observação: Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2, DEJT divulgado em 26.11.2012.

A Reforma, portanto, não apenas chancelou a jornada 12 x 36, como também permitiu sua formalização através de mero ajuste entre patrão e empregado – acordo individual escrito –, bem como da tradicional negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Em 2023, a questão da constitucionalidade foi dirimida pelo Plenário do STF, o qual, por maioria, confirmou a alteração legislativa, permitindo a adoção da jornada 12 x 36 através de simples acordo individual escrito, quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS (ADI 5994).

2.11.2 Teletrabalho

O regime de teletrabalho (trabalho remoto ou *home office*) foi inserido pela Reforma Trabalhista na CLT através do art. 75-A, que o considera a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Não se trata de novidade, pois, antes mesmo da Reforma Trabalhista, o teletrabalho já constava do art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011, a qual iguala o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego.

Tema que pode gerar alguma controvérsia é o aparente conflito entre o art. 468 da CLT e o § 2º do art. 75-C da CLT, uma vez que, enquanto o primeiro veda a alteração unilateral do contrato de trabalho em prejuízo do empregado, o segundo autoriza a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador.

Porém, o conflito é meramente aparente, pois a Reforma Trabalhista apenas afastou um dos requisitos do art. 468 da CLT, o “mútuo consentimento”, concluindo-se que a alteração pode, sim, ser feita de forma unilateral, desde que não prejudique o empregado (CISNEIROS, Direito do trabalho sintetizado, p. 198).

2.11.3 Trabalho intermitente

Em regra, o empregado é contratado para uma jornada de trabalho regular (hora, dia, semana, quinzena ou mês), e a fixação do salário-base se dá sem considerar a energia despendida

ou a produção. O trabalho intermitente (*zero-hour contract*) é uma exceção a essa regra inserida pela Reforma Trabalhista, pois a relação contratual se inicia sem que o empregador nada deva ao empregado, haja vista que, tratando-se de modalidade sob demanda, a prestação de serviço não é contínua, estando sujeita à alternância de períodos de serviço e de inatividade.

A nova modalidade de contratação foi a que gerou maior controvérsia no mundo jurídico, não faltando detratores na doutrina⁹ e na jurisprudência.

O tema ainda será apreciado pelo STF, que, recentemente, retomou o julgamento da constitucionalidade do dispositivo.

Vejamos a redação do art. 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 3º **Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador**, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (destacamos)

⁹ “O argumento mais utilizado para justificar a adoção do contrato para a prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como biscoiteiros ou freelancers. Partiu-se do inocente pressuposto de que, uma vez reconhecida a ora analisada figura contratual, as pessoas que viviam de “bicos” poderiam, enfim, ter CTPS anotada, férias, décimo terceiro salário, FGTS e recolhimento de contribuições previdenciárias. Na lógica da análise econômica do direito, os tomadores de serviço, porém, não aderirão massivamente a essa novidade contratual, porque, obviamente, o custo de tornar formal quem nunca precisou ser formal será bem superior àquele de mantê-los como se encontram, à margem da proteção trabalhista e previdenciária. Será que alguém imagina uma empresa saindo dos seus cuidados para formalizar o contrato de emprego de um trabalhador que lhe atende nos momentos apenas episódicos?” (MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo : Saraiva, 2024, p. 345).

[...]

Art. 452-A. **O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito** e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Percebe-se, aqui, uma tentativa do legislador de legalizar a flexibilização do trabalho informal e precário, e não no aprimoramento da relação de trabalho, demonstrando a clara intenção da desconstrução do direito social do trabalho (SCARPA, p. 373).

2.11.4 Profissional autônomo exclusivo

Segundo a redação do art. 442-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Por seu turno, o art. 3º da CLT é um dos mais emblemáticos de toda a Consolidação, ao caracterizar o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Diversas demandas judiciais envolvendo médicos, advogados, motoristas de aplicativos têm desafiado a contratação do profissional autônomo, inclusive com decisões conflitantes entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, que cassou várias decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (MARTINEZ, p. 139).

3 *Jus postulandi*

Jus postulandi, previsto no art. 791 da CLT, em síntese, possibilita ao autor a faculdade de demandar pessoalmente, em causa própria, perante a Justiça do Trabalho, independentemente da intervenção de um advogado, limitada sua atuação às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho.

Esta não é uma prerrogativa apenas do autor trabalhista, pois, no âmbito civil, também existe essa possibilidade estabelecida pelas leis nº 9.099/1990 e 10.259/2001, as quais dis-

põem sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça comum estadual e federal, respectivamente.

No entanto, tratando-se de uma justiça especializada, a manutenção do *jus postulandi* pela Reforma Trabalhista causou perplexidade no meio doutrinário, a ponto de CISNEIROS (Processo do Trabalho Sintetizado, p. 23) alertar que:

A notória complexidade das lides trabalhistas não mais comporta o *jus postulandi*, principalmente com a chegada do Processo Judicial Eletrônico (PJE). Desprezar, hodiernamente, a imprescindibilidade do advogado, *data venia*, é ignorar a realidade.

De qualquer forma, à luz da Súmula 425 do TST, a presença do advogado continua a ser exigida em processos como mandado de segurança, ação rescisória, medidas cautelares, recursos excepcionais e demandas que envolvam relação de trabalho (não de emprego!).

4 Honorários advocatícios

Até a Reforma Trabalhista, a condenação do réu nos honorários advocatícios era devida se o autor estivesse amparado pelo sindicato da categoria, não sendo devida a honorária se o advogado fosse contratado diretamente pelo autor ou, ainda, na hipótese do *jus postulandi*.

Outro requisito para a percepção da verba era que o autor percebesse remuneração inferior a dois salários mínimos ou se encontrar em situação econômica que não lhe permitisse pagar as custas processuais sem prejuízo próprio ou de sua família.¹⁰

Em relação ao réu, em regra, não havia possibilidade de recebimento dos honorários, ainda que vencedor. Pela nova regra instituída pela Reforma Trabalhista, o autor poderá ser condenado a pagar honorários advocatícios ao adverso em caso de sucumbência (total ou parcial). A situação do réu também pio-

¹⁰ TST, Súmula 219.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO.

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita mandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14, §1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I).

rou, pois, em caso de sucumbência, diferentemente da situação anterior, será condenado na honorária, independentemente de o adverso estar, ou não, assistido pelo sindicato (PIPEK, p. 75).

Conclusão

Conforme o IBGE, a taxa de desemprego no trimestre encerrado em julho/2024 recuou a 6,8%, que é o menor patamar para o período na série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua -, iniciada em 2012¹¹.

Não seria prudente vincular-se o bom momento da criação de empregos exclusivamente à Reforma Trabalhista, pois outros fatores poderiam, da mesma forma, ter sensibilizado a queda do desemprego, a exemplo da situação externa do país, da política monetária, dos programas governamentais de fomento à indústria e ao comércio, do fim da pandemia da Covid-19, entre outros fatores, mas o fato é que a Reforma Trabalhista pode ter contribuído, sim, para o aperfeiçoamento do contrato de trabalho.

Mudanças como a prevalência do negociado sobre o legislado, a sucumbência recíproca, o fim da ultratividade das normas coletivas e a proibição da criação de obrigações via súmulas ou enunciados de jurisprudência forçam as partes a valorizar a negociação, a arbitragem e a busca incessante de soluções alternativas para a resolução dos conflitos trabalhistas, evitando, quanto possível, a judicialização.

O que se espera é que esse efeito seja perene, que as relações do trabalho tenham mais plasticidade e transparência, e que o Poder Judiciário receba menos demandas e possa aprimorar a entrega da prestação jurisdicional de forma mais assertiva, e com a celeridade que o jurisdicionado merece.

Referências

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra. **Enunciado 2, Comissão Temática 1, da 2ª Jornada da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Fonte: <<<https://jornadanacional.com.br/listagem-enunciados- aprovados-vis2.asp>>. Consulta efetuada: 01/09/2024.

¹¹ Desemprego tem menor taxa para o trimestre até julho na série histórica, diz IBGE. Disponível em: <<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/08/desemprego-tem-menor-taxa-para-trimestre-ate-julho-na-serie-historica-diz-ibge.shtml>>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional. O Tribunal observou, contudo, que a redução de direitos por acordos coletivos deve respeitar as garantias constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em 25 de ago. de 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 638.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 935.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>>. Acesso em: 25 de ago. de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&>

[numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046](https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046)>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0011482-51.2021.5.15.0038.** Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/86038445/1AUG**BOI%5B.*?highlight=0011482-51.2021.5.15.0038>. Acesso em: 25 de ago. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **ROT 0011539-69.2021.5.15.0038.** Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/82037524/1AUG**BOI%5B.*?highlight=0011539-69.2021.5.15.0038>. Acesso em: 3 de set. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 377-71.2017.5.09.0010.** Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=377&digitoTst=71&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunaITst=09&varaTst=0010&submit=Consultar>>. Acesso em: 25 de ago. de 2024.

Central Única dos Trabalhadores. **Entenda como veto do STF à ultratividade prejudica os trabalhadores.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/entenda-como-veto-do-stf-a-ultratividade-prejudica-os-trabalhadores-726e>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível

em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 de jul. de 2024.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Convenção Coletiva de Trabalho - Relações Sindicais - 2018-2020**. Disponível em: <<https://www.bb.com.br/docs/portal/dipes/CCTREALACOESSINDICAISCONTRAF20182020.pdf?>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Convenção Coletiva de Trabalho - 2022/2024**. Disponível em: <<https://www.bb.com.br/docs/portal/dipes/ContrafCCTDataBase20222024Assinado.pdf?>>. Acesso em: 28 de jul. de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 3 de set. de 2024.

CISNEIROS, Gustavo. Direito do trabalho sintetizado. 2. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. Processo do trabalho sintetizado. 2. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

Folha de São Paulo. **Desemprego tem menor taxa para o trimestre até julho na série histórica, diz IBGE**. Disponível em: <<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/08/desemprego-tem-menor-taxa-para-trimestre-ate-julho-na-serie-historica-diz-ibge.shtml>>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. Reforma Trabalhista. São Paulo : Blucher, 2017.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho. 1 ed. São Paulo: Almedina, 2023.

