



# A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS E A INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

## **Vivianne Oliveira de Andrade**

Servidora do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB; especialista em Direito e Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes – UCAM; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB; especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo - FAMEESP.

## **RESUMO**

O artigo 614, § 3º, da CLT, alterado pela reforma trabalhista, vedou a ultratividade das normas coletivas. Por sua vez, o STF, no julgamento da ADPF 323, concluiu que a ultratividade das cláusulas normativas violaria os princípios da segurança jurídica, da legalidade e da separação de Poderes. Entretanto, a adoção da teoria da aderência limitada por revogação, na forma da redação da Súmula 277 do TST, estimula a negociação coletiva, promovendo, por conseguinte, a liberdade sindical, princípio consagrado em diversos textos internacionais e na Constituição brasileira de 1988. Ao impedir a supressão das conquistas obreiras motivada apenas pelo decurso do tempo, a tese encontra-se em consonância com a vedação do retrocesso social e com a progressividade dos direitos sociais. Ademais, o artigo 114, § 2º, da Constituição traduz a preocupação do constituinte com a continuidade da produção dos efeitos de uma norma coletiva após o seu prazo de vigência. Por último, trata-se da

interpretação que mais se harmoniza com a continuidade dos diplomas negociais, intuito do legislador trabalhista, que, nos artigos 616, § 3º, e 867, parágrafo único, b, da CLT, buscou evitar hiatos jurídicos após o término da vigência das normas coletivas.

Palavras-chave: norma coletiva, ultratividade, incorporação das cláusulas normativas, reforma trabalhista, Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, ADPF 323

## **NOTAS INTRODUTÓRIAS**

A última redação da Súmula 277 do TST consagra a teoria da aderência contratual limitada por revogação, nos seguintes termos: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Por outro lado, o artigo 614, § 3º, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, veda a ultratividade das normas coletivas. Além disso, o Supremo Tribunal Federal julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323, declarando a inconstitucionalidade do entendimento sumulado, com fulcro nos princípios da segurança jurídica, da separação de poderes e da legalidade.

A alteração legislativa e o entendimento firmado na ADPF 323 têm sido objeto de inúmeras críticas pela doutrina especializada, na medida em que a tese da aderência limitada contratual pelo prazo vai de encontro aos princípios regentes do Direito do Trabalho, à regra de continuidade dos diplomas negociais e à valorização da negociação coletiva.

## **A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS E A INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

A liberdade sindical coletiva ou autonomia sindical é o direito de os sindicatos se organizarem e atuarem na defesa dos interesses dos trabalhadores, o que inclui o processo de negociação coletiva e a celebração de normas coletivas de trabalho, na forma dos artigos 7º, XXVI, e 8º, VI, da Constituição; 2º da Convenção 154 e 4º da Convenção 98 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

Vale ressaltar que a norma coletiva de trabalho tem natureza híbrida: em relação à formação, tem caráter contratual, já, no tocante ao seu conteúdo, equivale a uma norma jurídica. Nesse contexto, vale citar a definição de Francesco Carnelutti, para quem “o contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei” (SANTOS, 2007). O próprio artigo 611 da CLT trata da convenção coletiva de trabalho como “acordo de caráter normativo”.

Por apresentar natureza híbrida, as cláusulas das normas coletivas são classificadas em normativas e obrigacionais. Tal divisão é importante, na medida em que, apenas em relação às cláusulas normativas, discute-se a produção de efeitos após expirado o seu prazo de vigência.

As cláusulas obrigacionais estabelecem direitos e obrigações somente para os sujeitos coletivos convenientes e geralmente servem para facilitar o cumprimento do ajuste coletivo como um todo. Possuem natureza contratual e produzem efeitos entre as partes acordantes.

Por outro lado, as cláusulas normativas constituem a essência das convenções ou acordos coletivos de trabalho, na medida em que determinam alterações que afetarão os contratos individuais de todos os representados pelas partes que firmaram o ajuste.

## **Divergências doutrinárias sobre a ultratividade das normas coletivas e a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**

Em relação à incorporação das cláusulas normativas aos contratos de trabalho, a doutrina aponta a existência de três vertentes principais: a que defende a aderência irrestrita, a que sustenta a aderência limitada pelo prazo e a posição intermediária, que adota a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais até a sua revogação por diploma negocial posterior (DELGADO, 2011). Há uma quarta corrente doutrinária, chamada de teoria da vantagem individual adquirida (GONÇALVES, 2004).

### **Teoria da aderência irrestrita**

Para a teoria da aderência contratual irrestrita, as cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas se incorporam, de forma definitiva, aos contratos individuais de trabalho, produzindo efeitos durante toda a relação de emprego, independentemente do término da vigência do instrumento coletivo.

Amauri Mascaro Nascimento explica que, para a referida teoria:

*a convenção coletiva e o contrato individual acasalam-se para a transposição do direito, da esfera do coletivo para o âmbito do individual, neste como norma que por si se manterá, não necessitando mais do acordo coletivo para viver, do mesmo modo que o satélite lançado pelo foguete no espaço desprende-se e gira, por força própria, ao redor da Terra, enquanto o foguete cai e perde a sua função (NASCIMENTO, 2008).*

A corrente doutrinária teoria sustenta a integração no momento em que é celebrada a norma coletiva e que a sua extinção ou a celebração de novos instrumentos coletivos não podem sujeitar os trabalhadores a condições de trabalhos menos favoráveis.

Por conseguinte, acordos e convenções coletivas que versam sobre um regime laboral menos benéfico não produzem efeitos nos contratos de trabalho firmados antes de sua celebração, mas somente naqueles iniciados após a vigência dos instrumentos coletivos celebrados. Aplicam-se os princípios da inalterabilidade lesiva das condições de trabalho e do direito adquirido. Nesse sentido, cita-se:

*o princípio medular da inalterabilidade do contrato individual de trabalho, somado à defesa que a ciência jurídica empresta aos direitos adquiridos, pode impedir que a simples extinção do convênio coletivo faça com que desapareçam as prerrogativas que, por força dela, passaram a figurar no contrato individual. (SANTOS, 2007)*

A principal crítica à teoria se refere à aplicação do princípio da inalterabilidade das condições de trabalho, na forma do artigo 468 da CLT, às relações coletivas de trabalho, marcadas pela equiparação de forças entre os seres coletivos.

### **Teoria da aderência limitada pelo prazo**

Por outro lado, a teoria da aderência limitada pelo prazo considera que as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas não se incorporam, de forma definitiva, aos contratos individuais de trabalho, mas somente pelo seu prazo de vigência. O principal fundamento apontado pelos que sustentam a teoria é que a literalidade do artigo 614, § 3º, da CLT, que veda expressamente a ultratividade das normas coletivas.

Além disso, há quem argumente que a autonomia privada coletiva deve prevalecer, de modo que os seres coletivos devem ajustar as cláusulas normativas com liberdade, inclusive em relação à previsão temporária de direitos ou, ainda, no que diz respeito a modificações *in pejus* ou *in melius*. Nesse contexto, é defendida a autonomia do sindicato, nas negociações coletivas, para fazer concessões, possibilidade essa que estaria inibida se adotada a tese da incorporação. Assim, defende-se que

*a própria autonomia coletiva das partes pode dispor, numa convenção coletiva, que determinada vantagem se incorpore aos contratos individuais do trabalho; em não havendo disposição nesse sentido, as cláusulas normativas deixam de vigor com o término do prazo da norma coletiva”.*  
(SANTOS, 2007)

Lilian Gonçalves explica que, para os autores que defendem a aderência contratual das cláusulas pelo prazo, estender a eficácia das normas coletivas para além do prazo de vigência estipulado pela norma coletiva:

*Pode representar um encargo excessivamente oneroso para o empregador, cujas condições – se mantidas – constituem fatores determinantes do fracasso, da ruína e do insucesso do empreendimento e da atividade empresarial;*

*Pode expressar fator de retração para a concessão de quaisquer vantagens ou benefícios futuros, diante da pseudo transitoriedade em sua estipulação;*

*Estreita o campo de atuação dos sindicatos, já debilitado, diante da perpetuação das condições ajustadas;*

*Propicia desigualdade nas condições de trabalho entre empregados de uma mesma empresa, acarretando uma conflitualidade permanente. (GONÇALVES, 2004)*

### **Teoria da aderência limitada por revogação**

Por outro lado, há quem defenda a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho até que norma coletiva posterior as revogue, expressa ou tacitamente. A revogação tácita ocorre quando o novo diploma negocial trata do conjunto da matéria sem mencionar o disposto nas cláusulas do acordo ou da convenção coletiva anterior ou quando há incompatibilidade entre as novas e as antigas cláusulas normativas (DELGADO, 2011).

Arnaldo Süssekind argumenta que a Constituição, no § 2º do artigo 114:

*mandou respeitar as normas da convenção ou do acordo coletivo que sobrevivem, no plano das relações individuais de trabalho, porque, até que suas cláusulas normativas sejam revogadas ou alteradas por novo acordo ou convenção, elas integram os contratos individuais do trabalho dos respectivos destinatários” (SANTOS, 2007).*

### **Teoria da vantagem individual adquirida**

Para os juristas que sustentam a teoria supracitada, também chamada de teoria das cláusulas ultranormativas, devem ser analisados o conteúdo e a natureza de cada cláusula coletiva para se verificar se haverá a sua incorporação aos contratos individuais de trabalho (SANTOS, 2007).

As denominadas cláusulas ultranormativas são aquelas que, embora formalmente extintas com o término da vigência das normas coletivas, produzem efeitos nas relações individuais com o fim de garantir os direitos nelas previstos aos trabalhadores que preencham os requisitos para a sua aquisição.

A doutrina cita o exemplo das cláusulas que preveem a estabilidade no emprego. Cumpridos os requisitos previstos nas normas coletivas para a aquisição da garantia provisória no emprego durante o período de sua vigência, o período de estabilidade não restará prejudicado pela extinção do acordo ou da convenção coletiva.

Além das cláusulas ultranormativas, existem cláusulas que, por sua natureza, importam vantagens de forma permanente e continuam a produzir efeitos, ainda que extintas as normas coletivas, como as que preveem aumento salarial, cuja concessão não permite que seja realizada, posteriormente, a sua retirada do salário do empregado.

### **Alterações legislativas sobre a ultratividade das normas coletivas e a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**

A redação original do artigo 614, § 3º, da CLT estabelecia o prazo de vigência das normas coletivas, mas sem regulamentação acerca da eficácia das cláusulas normativas previstas em um instrumento coletivo após expirado o seu período de vigência.

Já o artigo 1º, parágrafo único, da Lei 7.788/1989 dispunha que “as vantagens salariais asseguradas aos trabalhadores nas Convenções ou Acordos Coletivos só poderão ser reduzidas ou suprimidas por convenções ou acordos coletivos posteriores”, sendo revogado pelo artigo 14 da Lei 8.030/1990.



Posteriormente adveio a Lei 8.542/1992, que, no § 1º, do seu art. 1º, assim previa:

*As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.*

Esse dispositivo legal foi confirmado pelo artigo 26 da Lei 8.880/94. No entanto, a Medida Provisória 1.709/95, convertida na Lei 10.192/2001, revogou esse preceito, deixando de constar essa matéria da legislação.

Por sua vez, a Lei 13.467/2017 alterou o artigo 614, § 3º, da CLT, vedando a ultratividade das normas coletivas. Na exposição de motivos, justifica-se a alteração legislativa, sob os fundamentos de que os Tribunais estariam decidindo contra a lei, que previa o prazo de dois anos para os instrumentos coletivos, e que a produção de efeitos após a vigência das cláusulas normativas desestimularia os empregadores à negociação coletiva.

### **Alterações jurisprudenciais sobre a ultratividade das normas coletivas e a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 277, por meio da Resolução 10/1988, publicada no Diário de Justiça nas datas 01, 02 e 03/03/1988, com a seguinte redação: “Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”. Apesar de se referir especificamente à sentença normativa, o entendimento esposado no verbete sumular foi aplicado de forma analógica aos acordos e convenções coleti-

vas. Percebe-se da leitura do teor original da súmula que inicialmente foi adotada pela Corte Trabalhista a teoria da aderência limitada pelo prazo.

Em 25/11/1996, foi editada a Orientação Jurisprudencial 41 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, que assim preconiza:

*“ESTABILIDADE. INSTRUMENTO  
NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA.  
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”.*

Extraí-se do conteúdo da orientação jurisprudencial, que o Tribunal relativizou a postura inicialmente adotada, para assumir a teoria das cláusulas ultranormativas ou da vantagem individual adquirida.

Em sessão do Tribunal Pleno, realizada em 16.11.2009, a Súmula 277 foi alterada, passando a apresentar os seguintes termos:

*“Sentença normativa. Convenção ou acordo  
coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos  
de trabalho.*

*I - As condições de trabalho alcançadas por  
força de sentença normativa, convenção ou  
acordos coletivos vigoram no prazo assinado,  
não integrando, de forma definitiva, os contratos  
individuais de trabalho.*

*II - Ressalva-se da regra enunciado no item  
I o período compreendido entre 23.12.1992  
e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542,  
revogada pela Medida Provisória nº 1.709,  
convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.”*

Verificam-se duas principais mudanças no conteúdo sumular. A primeira consiste na utilização da expressão “convenções ou acordos coletivos” no item I, o que permitia a aplicação direta da súmula a todos os casos de normas coletivas, sem que se recorresse à analogia utilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho para aplicar o entendimento da súmula que se referia à sentença normativa aos acordos e convenções coletivas de trabalho. A segunda é a introdução do item II, para evidenciar que, no período em que vigorou a Lei 8.542/1992, seria adotada a teoria da incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho.

Em 2011, foi editado o Precedente Normativo 120, que preconiza:

*SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo)*

*A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*

Na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012, aprovou-se, por maioria, a alteração da Súmula, para constar:

*“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 suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho”.*

Dessa forma, depreende-se que o Tribunal mudou radicalmente o entendimento para adotar a teoria da aderência limitada por revogação.

No entanto, a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) ajuizou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, questionando o conteúdo da Súmula 277 do TST. Em outubro de 2016, o ministro relator concedeu medida cautelar para suspender todos os processos e os efeitos das decisões no âmbito da Justiça do Trabalho sobre o tema.

Por último, o Plenário do STF, por maioria, julgou inconstitucional o entendimento sumulado do TST, em maio de 2022. O voto do ministro relator adotou a teoria da aderência restrita ao prazo, sob o fundamento de que a ultratividade seria incompatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica.

**Necessidade de releitura da ordem jurídica sobre a ultratividade das normas coletivas e a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**

A Consolidação das Leis do Trabalho regulou as normas coletivas de forma a evitar a solução de continuidade entre os diplomas negociais. Nesse contexto, o artigo 616, § 3º, dispõe:

*Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.*

Da mesma forma, o artigo 867, parágrafo único, b, da CLT, prevê:

*Parágrafo único - A sentença normativa vigorará:*

*(...)*

*b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.*

Sendo assim, a teoria da aderência limitada por revogação é a que se harmoniza com o intuito do legislador trabalhista de evitar o hiato jurídico no período posterior à vigência de uma norma coletiva.

Por outro lado, também cumpre destacar a limitação ao poder normativo da Justiça do Trabalho do artigo 114, § 2º, da Constituição, que dispõe:

*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.*

Depreende-se da leitura do dispositivo constitucional que as decisões da Justiça do Trabalho, em dissídio coletivo, tem que observar as cláusulas das convenções coletivas anteriores. O artigo em comento não se refere às normas coletivas cujo prazo de vigência ainda esteja em curso, na medida em que não haveria, nesse caso, um dissídio coletivo instaurado. Logo, se há referência às cláusulas coletivas que não se encontram mais vigentes, isso demonstra que, mesmo após o prazo de vigência, os acordos e convenções coletivas seguem eficazes e devem ser considerados pela Justiça Trabalhista ao proferir sentenças normativas.

Nesse sentido, Ricardo José Macedo Britto Pereira esclarece:

*Se as condições de trabalho convencionadas anteriormente devem ser respeitadas pela Justiça do Trabalho e incorporadas na sentença normativa proferida após o término da vigência do instrumento coletivo anterior, outra conclusão não é possível senão a da ultra-atividade daquelas condições enquanto não existir novo instrumento normativo negociado (PEREIRA, 2013).*

Insta salientar que adoção da teoria da aderência limitada pelo prazo representa retrocesso social, na medida em que a ocorrência do termo final de vigência determina a supressão das condições de trabalho estabelecidas, na contramão da progressividade dos direitos sociais prevista nos artigos 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; 26 do Pacto de San José da Costa Rica; 1º do Protocolo de San Salvador e 7º, *caput*, da Constituição da República.

Por outro lado, a teoria da ultratividade limitada à revogação estimula e fortalece a negociação coletiva. Segundo Ricardo José Macedo de Britto Pereira, o entendimento transfere para os empregadores a concentração de esforços para o início e conclusão do processo de negociação (PEREIRA, 2013). No mesmo sentido, Roberto Freitas Pessoa e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que, ao se reconhecer efeitos ultrativos às normas coletivas, os empregadores, movidos pelo interesse de rever as conquistas obreiras, tomarão a iniciativa da negociação coletiva de trabalho (PESSOA, 2010).

Dessa forma, adotar a teoria da aderência limitada pelo prazo seria estimular o empregador a resistir à negociação coletiva, já que, ao assumir tal comportamento, lograria obter a supressão das conquistas históricas da classe obreira.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A interpretação do disposto no artigo 614, § 3º, da CLT não ocorre de forma isolada e literal, porquanto o dispositivo deve ser interpretado à luz dos tratados de direitos humanos, da Constituição e, de forma sistemática, com outros artigos da CLT.

A tese da aderência limitada por revogação estimula a negociação coletiva e, por conseguinte, promove a liberdade sindical, na medida em que, ao permitir a aplicação das condições benéficas aos contratos de trabalho após o período de vigência das cláusulas coletivas, motiva os empregadores a tomarem a iniciativa no processo de negociação coletiva. Portanto, é o entendimento que se harmoniza com o compromisso do Estado Brasileiro na ratificação das Convenções 98 e 154 da OIT e com a vontade do constituinte prevista nos artigos 7º, XXVI, e 8º, VI, da Constituição.

Ademais, ao impedir a supressão das conquistas obreiras motivada pelo decurso do tempo, a tese encontra-se em consonância com a vedação do retrocesso social e com a progressividade dos direitos sociais, estampadas nos artigos 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; 26 do Pacto de San José da Costa Rica; 1º do Protocolo de San Salvador e 7º, *caput*, da Constituição da República.

Insta ressaltar que a leitura do artigo 114, § 2º, da Constituição, que prevê a competência da Justiça do Trabalho na apreciação dos dissídios coletivos, também permite concluir que houve uma preocupação do constituinte com a continuidade da produção dos efeitos de uma norma coletiva após o seu prazo de vigência.

Registre-se, ainda, que é a interpretação que mais se harmoniza com a continuidade dos diplomas negociais, intuito do legislador trabalhista, que, nos artigos 616, § 3º, e 867, parágrafo único, b, da CLT, buscou evitar hiatos jurídicos após o término da vigência das normas coletivas.

Cumpra mencionar, por fim, que o enfraquecimento dos sindicatos, em decorrência da redução substancial das receitas auferidas pela extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, dificulta, ainda mais, o processo de negociação coletiva e a celebração de normas coletivas. Assim, a produção de efeitos ultrativos das cláusulas normativas permite que os direitos trabalhistas duramente conquistados não sejam extirpados até que os sindicatos se reorganizem no novo contexto imposto pela reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKERMAN, Mário. O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 4, p. 84-90, out/dez. 2010.

AROUCA, José Carlos. Desbloqueio dos entraves da negociação coletiva :ultratividade e Súmula nº 277 do TST. **Revista do direito trabalhista**, v. 19, n. 1, p. 4-15, jan. 2013.

BRITO, Maria Stela Lira Barboza de. A aderência de normas jurídicas autônomas nos contratos de trabalho limitada pela revogação : uma conquista para os direitos dos trabalhadores. **Revista do direito trabalhista**, v. 19, n. 7, p. 9-11, jul. 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Trabalho decente. 2. ed. São Paulo : LTr, 2010.

CARBONE, Priscilla. Os riscos na negociação coletiva e a Súmula nº 277 do TST. **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1467, p. 6, mar. 2013.

CARMO, Júlio Bernardo do. A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, v. 55, n. 85, p. 75-84, jan./jun. 2012.

CHAGAS, Carulina de Freitas. A Súmula nº 277 do TST, a ultratividade limitada por revogação das normas coletivas e a sua aplicação



retroativa. **Revista Fórum trabalhista: RFT**, v. 4, n. 18, p. 47-71, jul./set. 2015.

COSTA, Alexandre Araújo. **Introdução ao Direito: uma perspectiva zetética das ciências jurídicas**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

GONÇALVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008.

HAZAN, Bruno Ferraz. **A aderência contratual das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. As questões relacionadas à incorporação das cláusulas normativas ao contrato de trabalho. **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1462, p. 4-8, jan. 2013.

MACIEL, José Alberto Couto. Comentários às Súmulas nºs 6, 10, 244, 277 e 369, com a redação atual, conforme resoluções nºs 185/12 e 186/12 do TST. **Revista do direito trabalhista**, v. 18, n. 11, p. 13-15, nov. 2012.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Ultratividade das normas coletivas e a recente decisão do STF em um contexto de segurança jurídica, crise dos direitos sociais, crise econômica, judicialização crescente e ideologia neoliberal. **Revista LTr:legislação do trabalho**, v. 81, n. 6, p. 715-721, jun. 2017.

MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. **Revista LTr : legislação do trabalho**, v. 75, n. 5, p. 595-602, maio 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro : caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012.

PASTORE, Eduardo. Proteção que não protege. **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1490, p. 14, ago. 2013.

PASTORE, José. TST contra a negociação. **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1464, p. 7, set. 2013.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A nova Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho: reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da Justiça do Trabalho. **Revista LTr : legislação do trabalho**, v. 77, n. 4, p. 395-401, abr. 2013.

PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 2, p. 43-55, abr./jun. 2010.

PRINCIPE, Carlos Eduardo. **A sobrevigência das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho**, São Paulo, LTr, 2004

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SANTOS, Carlos Pessoa dos. Súmula nº 277 do TST: ultratividade relativa. In: **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1468, p. 10, mar. 2013.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Adriane Moura e. A ultratividade das normas coletivas : o impasse continua. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 87, n. 4, p. 172-188, out./dez. 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A lógica neoliberal do trabalho 24/7: reforma trabalhista e a ultratividade das normas coletivas. **Revista LTr : legislação do trabalho**, v. 86, n. 7, p. 899-910, jul. 2022.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. A morte da negociação coletiva provocada pela nova redação da Súmula n. 277 do TST. **Jornal trabalhista Consulex**, v. 30, n. 1465, p. 12-14, set. 2013.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT : sindicalização, negociação coletiva e greve.**São Paulo: LTr, 2011.