



Centro Universitário de Brasília - Uniceub  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

**LUCAS PEÇANHA MARTINS GÓES**

**ULTRATIVIDADE NAS NORMAS COLETIVAS DO TRABALHO**

Brasília – DF

2019

**LUCAS PEÇANHA MARTINS GÓES**

**ULTRATIVIDADE NAS NORMAS COLETIVAS DO TRABALHO**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel pelo Curso de Direito da Faculdade de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Uniceub.

Orientador(a): Prof. Esp., Ms. Roberto Krauspenhar

Brasília – DF

2019

**LUCAS PEÇANHA MARTINS GÓES**

**ULTRATIVIDADE NAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel pelo Curso de Direito da Faculdade de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Uniceub.

Orientador(a): Prof. Esp., Ms. Roberto Krauspenhar

**BRASÍLIA-DF, - DE SETEMBRO DE 2019.**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor Orientador Ms. Roberto Krauspenhar**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

# ULTRATIVIDADE NAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

LUCAS PEÇANHA MARTINS GÓES

**Resumo:** O presente Artigo Científico de Conclusão de Curso tem como intuito demonstrar o posicionamento jurisprudencial consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, bem como dos Tribunais Regionais do Trabalho, anterior a alteração da redação da Súmula 277, com sua posterior alteração em razão da Emenda Constitucional número 45, permitindo a ultratividade das Sentenças Normativas, com a aplicação de seus efeitos aos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho, permitindo que elas tenham validade por prazo superior a 2 anos, conforme previsto no artigo 614, §3º, da CLT, mesmo com a redação anterior à vigência da Lei 13.467, de 2017, todavia o presente posicionamento não é majoritário entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, bem como entre a doutrina trabalhista nacional mais recente.

**Palavras-chaves:** Ultratividade. Normas Coletivas do Trabalho. CLT. Lei 13.467, de 2017. Convenção Coletiva do Trabalho. Acordo Coletivo do Trabalho. Vigência. Tribunal Superior do Trabalho.

**SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEFESA DE DIREITOS. 1.1 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. 1.2 Direito Coletivo do Trabalho no âmbito internacional. 1.3 Características das Normas Coletivas do Trabalho. 2 CONCEITO DE ULTRATIVIDADE E SEUS EFEITOS. 3 O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 4 REVISÃO DA SÚMULA 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 5 A ULTRATIVIDADE NA REFORMA TRABALHISTA. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso tem por intuito abordar um tema que não é novo no ramo do Direito do Trabalho. Inclusive alguns artigos e vários capítulos já foram dedicados ao tema. Em especial, Rodolfo Pamplona Filho (2010) reconheceu completamente plausível a adoção da ultratividade, após a nova redação do art. 114, §2º, da CF, dada pela EC nº 45/2004. Entretanto, esse não é um posicionamento unanime sequer entre os próprios ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto à ultratividade, cumpre informar que os processos que estão em tramitação na Justiça do Trabalho sobre este tema se encontram suspensos em decorrência de decisão do Supremo Tribunal Federal, na ADPF 323, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, incluído para a pauta de julgamento do dia 20/11/2019.

No Tribunal Superior do Trabalho, o princípio da ultratividade encontra-se previsto na Súmula 277, cuja redação foi alterada em setembro de 2012, em uma sessão do Tribunal Pleno<sup>1</sup>, a respeito da alteração da redação da súmula cumpre informar que foi uma votação apertada, como será demonstrado no capítulo específico.

A ultratividade das Normas Coletivas do Trabalho tem como principal característica “[...] a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência” (MARTINS, 2018, p. 1240).

O reconhecimento dessa ultratividade das normas coletivas do trabalho possui grande relevância no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista o novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que admite que as normas coletivas tenham eficácia além do prazo de vigência entabulado entre as partes ou até mesmo além do prazo de dois anos previsto no art. 614, §3º, da CLT, estendendo-se até o advento de norma coletiva posterior que as revogue.

O dispositivo tem como aptidão para evitar o ajuizamento de reclamações trabalhistas cujo objeto seja apenas discutir a possibilidade ou não da vigência das normas coletivas do trabalho além do prazo de vigência, atenuando desse modo o quadro de congestionamento do Poder Judiciário e, especialmente, dos tribunais superiores, muitas vezes

---

<sup>1</sup> Cujas competências encontra-se prevista no artigo 75, VII, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

por mero descontentamento com as decisões prolatadas pelos magistrados *a quo* sobre matéria pacífica nos tribunais superiores.

Aponta, já em 1998, o Ministro Francisco Peçanha Martins (1998, p.522), à época ministro do eg. Superior do Tribunal de Justiça:

O quadro do Poder Judiciário é desalentador. Excepcionais julgadores brasileiros vêm, faz muito, advertindo a Nação para a gravidade da situação. O decano do STF, o eminente Ministro José Carlos Moreira Alves, entrevistado pela revista *Veja* em março do ano de 1977, á pergunta “tudo bem ministro”, respondeu; “Tudo péssimo! Olhe bem para essas salas e me diga se alguma coisa pode estar bem”. As salas que compõem o seu gabinete, com duzentos metros quadrados de área, estavam cheias de processos, cerca de 2.000, espalhados pelos cantos, informou o repórter. Continuando, disse o mestre renomado: “Estou aqui há 22 anos. Vivia em dia com os processos. Agora, nem que a minha jornada diária tivesse 48 horas, eu daria conta do serviço. No ano passado, julguei 4.000 processos. Esse é o pior emprego do mundo”. O eminente Ministro Sydnei Sanches, lamentado, declarou: “Quando vejo que não vou dar conta dos processos que tenho de julgar, vem uma depressão que é horrível”. Os presidentes Sepúlveda Pertence e Celso de Mello não cansam de apontar a inviabilização da Suprema Corte, tragédia extensiva a todo Poder Judiciário brasileiro. O título do artigo “Exaustos Meritíssimos” e o excelente texto revelam as dificuldades com que se debate o sistema judiciário nacional, reclamando urgentíssimas providências.

O quadro caótico da Justiça brasileira apontado por Peçanha Martins perdura até os dias atuais, em especial, no Tribunal Superior do Trabalho, conforme aponta no Relatório Geral Da Justiça do Trabalho (2017, p. 71), último relatório disponibilizado, referente ao ano de 2017, cada magistrado dessa corte julgou a média de 10.965 processos, mais que o dobro de processos julgados pelo Ministro Moreira Alves, em 1977.

O fato de que deixaram de ocupar fisicamente os cantos dos gabinetes não serve de alívio para a aflição dos magistrados que permanecem sob o peso da responsabilidade de prolatar um número incontável de decisões, ainda que os processos – agora eletrônicos – empilhem-se agora apenas nas telas dos computadores de cada magistrado e serventuário da justiça.

O problema, entretanto, atinge todo o Poder Judiciário, cada vez mais procurado pela população para resolução de meros conflitos do cotidiano, não sendo uma exclusividade da Justiça do Trabalho<sup>2</sup>.

O artigo está dividido em cinco capítulos: o primeiro aborda as principais características do Direito Coletivo do Trabalho, em especial os seus princípios; os capítulos subsequentes adentram o estudo da ultratividade das Normas Coletivas do Trabalho, iniciando por seu conceito, no capítulo segundo, para posteriormente analisar-se o poder normativo da justiça do trabalho, bem como a revisão da Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho, e concluir com a alteração dada ao artigo 614, §3º, da CLT, pela Lei 13.467 de 2017.

## **1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEFESA DE DIREITOS**

Primeiramente, é necessário abordar os princípios norteadores do Direito Coletivo do Trabalho, com suas principais características. Posteriormente, demonstrar-se-á que as Normas Coletivas não são uma exclusividade do Direito do Trabalho brasileiro.

### **1.1 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho**

Os princípios cada vez mais têm deixado de ser abordados nas aulas do curso de Direito, todavia esse novo modelo de aprendizado não deve perdurar, visto que, é com base nos “cânones ou proposições que conduzem suas pesquisas, hipóteses e conclusões” (RUSSOMANO, 1998, p. 432), como bem apontado Mozart Victor Russomano em sua obra os cânones servem como base para iniciar o estudo de determinado ramo do Direito.

Logo, iremos utilizar, como base de estudo dos princípios coletivos de trabalho os seguintes autores: Mozart Vitor Russomano e Orlando Gomes. Todavia, cumpre informar que a utilização dessas obras clássicas, publicadas respectivamente em 1998 e 1971, não afetarão o estudo, tendo em vista que são reproduzidos nas obras contemporâneas, em especial pelos autores Mauricio Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins.

---

<sup>2</sup> Francisco Peçanha Martins informa que quando se discutiu no Senado Federal, a reforma criada pela Lei 5.010 de 1966, cujo relator foi o Senador Acioli Filho, verificou-se disparidade entre o número de juízes alemães e brasileiros, proporcionalmente às populações da então Alemanha Ocidental e do Brasil. Logo, recomendou também que se observasse a proporção de 30.000 habitantes para cada magistrado.

Restando, desse modo, que a justiça do trabalho apresentava, já naquela época, um *déficit* elevado tanto de número de magistrados como de servidores. (1998, p. 514).

Esse Poder não consegue dar vazão ao elevado número de novas ações ajuizadas, em razão da principalmente falta de servidores e magistrados (o Relatório Geral Da Justiça do Trabalho aponta o número inexpressivo de magistrados trabalhistas: 1,9 magistrados para cada 100.000 habitantes).

A liberdade sindical é, sem sombra de dúvida, o principal princípio do Direito Coletivo do Trabalho, e é tido como base para o estudo desta matéria, por se tratar do direito do empregado aderir ou não ao sindicato representante da categoria.

Entretanto, não seremos tão detalhistas quanto esse tema como foi Orlando Gomes (1971, p. 488 a 505) que dedicou um capítulo inteiro para tratar a respeito, mas tem como principal ponto de partida a liberdade de associação.

Como bem explica Sérgio Pinto Martins (2018a, p. 1061) e o próprio Orlando Gomes (1971, p.488), a liberdade sindical tem como pressuposto o direito de os trabalhadores e empregadores se associarem, livremente, a um sindicato, como bem aponta o artigo 511, da CLT.

Entretanto, Mozart Vitctor Russomano (1998, p.434) não se limita em falar somente quanto à liberdade de se associar, mas também fala sobre o direito de criar entidades sindicais, direito de livre organização interna, direito de funcionar livremente, direito de formação de associações superiores, etc.

A regra da livre sindicalização encontra-se consagrada na Convenção nº 87 da OIT<sup>3</sup>, sendo que dividiu em liberdade positiva, o trabalhador pode filiar-se ao sindicato, e a liberdade negativa que, segundo Mozart Victor Russomano (1998, p.435), é o poder do trabalhador de se recusar a participar do sindicato, entendimento este consolidado no art. 5º, XX, da CF: “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

O princípio da unicidade sindical encontra-se previsto no art. 8º, II, da CF, dado que não é permitida a criação de mais de uma organização sindical em uma mesma base territorial, ou seja, dentro de um mesmo município. (MARTINS, 2018a, p. 1083)

Aos autores que defendem a unicidade sindical, corrente majoritária, por exemplo, Sérgio Pinto Martins traz como fundamento: “se houvesse vários sindicatos, não existiria unidade de representação e não teriam poder de pressão sobre o empregador” (2018a, p. 1084).

---

<sup>3</sup> “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, **terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações,** sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.” (Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em: 29/05/2019) (**grifo nosso**)



Entretanto, o posicionamento minoritário, apontado por Mozart Victor Russomano, entende que a “**unicidade sindical pode tornar-se perigosa**” (1998, p. 438, **grifo nosso**), pois havendo um número maior de sindicatos para a mesma categoria irá ter uma concorrência entre os sindicatos, logo, haverá uma melhor prestação dos serviços pelo sindicato, inclusive dos interesses dos sindicalizados em seus contratos coletivos do trabalho.

*Data máxima vênia* ao posicionamento adotado por Mozart Victor Russomano, mas este autor adere ao posicionamento majoritário, por entender que havendo apenas um sindicato dentro de uma mesma base territorial irá defender de maneira mais eficaz os interesses da categoria, inclusive evitando possíveis dúvidas sobre qual o sindicato competente para representar cada grupo de empregados ou empresas. Como se infere, entre outros julgados, do voto proferido na Ação Civil Pública nº 40900-67.2006.5.04.0005, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem-se firmado pela aplicação da unicidade sindical em todo território nacional:

RECURSO DE REVISTA. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. PRINCÍPIOS DA LIBERDADE SINDICAL E UNICIDADE. Para o Direito Coletivo do Trabalho, a Constituição da República e as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, **quanto mais encorpados e representativos os sindicatos mais eles se harmonizam às suas atribuições constitucionais e legais e às suas próprias justificativas de existência. Nesse sentido, deve-se priorizar a atuação dos sindicatos com maior representatividade, o que permite o alargamento dos sindicatos, e não necessariamente seu definhamento.** Na hipótese vertente, não houve a alegada ofensa ao teor do art. 8º, I, CF/88, tendo sido respeitado o princípio da autonomia sindical, tanto quanto à criação do sindicato recorrente, quanto à sua gestão. Isso porque a decisão atacada não tratou da regularidade formal do demandado, tampouco vedou a possibilidade de os trabalhadores cooperados se reunirem em sindicato, sendo a lide delimitada, expressamente, na questão da - legitimidade, ou não, do sindicato-reclamado como representante da categoria profissional dos empregados em empresas que possuem atividade econômica ligada à enfermagem, hospital e casas de saúde.- Tampouco houve afronta ao princípio da unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), que, ao revés, foi absolutamente respeitado quando o Tribunal Regional decidiu manter a decisão do Juízo Originário quanto à legitimidade do sindicato-demandado -...para representar os empregados das cooperativas de serviços médicos apenas nas localidades em que não haja sindicato dos empregados em estabelecimentos de hospitais, serviços e casas de saúde.- É que se trata de uma única categoria representada, qual seja, Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde. Dessa forma, não há como se ter duas entidades representantes da classe trabalhadora em um mesmo Município (área mínima de abrangência fixada pela CF/88), exatamente em respeito ao princípio da unicidade sindical, insculpido no art. 8º, II, da CF/88, que obriga a existência de um sindicato único para uma mesma base territorial - respeitado o critério organizativo da categoria profissional. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...]. RR - 40900-67.2006.5.04.0005. Sexta Tuma. Recorrente: SINDICATO ESTADUAL DOS EMPREGADOS DAS COOPERATIVAS DE SERVIÇOS MÉDICOS DO RIO GRANDE DO SUL – SECOMERS. Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO

TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 04 de agosto de 2010. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/810e62f63ee74baf37131a167cd3d0cd>>. Acesso em: 28 maio 2019, **grifo nosso**)

Os princípios da Livre Negociação e da Legalidade se interligam e complementam, tendo em vista que o primeiro, que se pode enunciar como “as partes convenientes atuam com liberdade e autonomamente” (RUSSOMANO, 1998, p. 442), limita-se pelo segundo, uma vez que as Normas Coletivas não podem ter seu conteúdo contrário à legislação nacional.

O princípio do Efeito *Erga Omnes* das Negociações Coletivas, citado por Mozart Victor Russomano (1998, p.445), bem como por Sérgio Pinto Martins (2018a, p. 1228), já era reconhecido por Orlando Gomes desde 1971, para quem “o sindicato é titular de duas espécies de representação: **a) a representação de seus próprios associados; b) a representação eventual de todos os membros da categoria dentro da qual foi fundado.**” (1971, p. 493, **grifo nosso**). Concluindo que “os sindicatos devem representar apenas os interesses profissionais da categoria, é o que se denomina o princípio da especialidade”. (1971 apud SPYROPOULOS, 1958, p. 96, **grifo nosso**).

Ademais, cumpre informar que este princípio possui previsão legal no artigo 5º, 2, “a”, da Convenção nº 154, da OIT, ao afirmar que “a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção;” (BRASIL, Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981. Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva. Brasília, 1981. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html#154](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html#154)>. Acesso em: 03 nov. 2018, **grifo nosso**).

## 1.2 Direito Coletivo do Trabalho no âmbito internacional

O Brasil é signatário de diversas convenções da OIT a respeito dos Contratos Coletivos de Trabalho, entre elas a Convenção nº 154, que prevê negociação em todos os ramos da atividade econômica. O artigo 2º dessa mesma Convenção esclarece também as finalidades das convenções coletivas de trabalho:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (BRASIL, Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981. Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva. Brasília, 1981. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html#154](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html#154)>. Acesso em: 03 nov. 2018)

Normas Coletivas do Trabalho são encontradas em ordenamentos jurídicos de outros países, como, por exemplo França, Bélgica, Luxemburgo, Itália e os Estados Unidos da América, onde são conhecidas por “*collective bargaining agreement*” (USA, 2018). O direito norte americano, nesse aspecto, é reconhecidamente peculiar, por sua tendência a ser menos protetivo em relação aos empregados, prevalecendo o negociado entre os empregados e empregadores.

### 1.3 Características das Normas Coletivas do Trabalho

Desde o advento da CLT, tem-se reconhecido a prerrogativa dos sindicatos, tanto dos empregados como dos empregadores, para estipulação de normas e condições de trabalho, conforme previsto no artigo 513, da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
  - b) celebrar contratos coletivos de trabalho;**
  - c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
  - d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
  - e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
- Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (**grifo nosso**)

De acordo com Ives Gandra Martins Filho (2017, p.291), as normas convencionais são fruto da negociação coletiva, em que os empregados de uma empresa ou categoria profissional são representados por seu sindicato de classe, podendo firmar duas espécies de instrumento normativo (previsto no artigo 611, *caput* e §1º, da CLT): Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), de acordo com esse autor, define-se como “negócio jurídico que estabelece normas e condições de trabalho para uma

determinada categoria profissional numa dada base territorial, uma vez que firmado com sindicato patronal da categoria econômica correspondente”.

A respeito das Convenções Coletivas de Trabalho, cumpre mencionar que na falta dos sindicatos, ou caso esses não as assinem, podem ser celebradas pelas federações e confederações.

Enquanto o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é o negócio jurídico entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica, sobre condições de trabalho. É aplicável aos empregados das empresas que acordaram com o sindicato dos empregados (MARTINS FILHO, 2017, p.291).

Até o advento da Lei 13.467 de 2017<sup>4</sup>, não havia qualquer hierarquia entre as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho. Referida lei entretanto, alterou o artigo 620, da CLT, passando a atribuir prevalência aos Acordos Coletivos sobre as Convenções Coletivas, independentemente de qual seja o mais favorável. Nesse mesmo sentido fundamenta Maurício Godinho Delgado (2019, p.1673):

A Lei 13.467/17 (vigência a partir de 11/11/2017), porém, inverteu toda a equação, em menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7<sup>a</sup>, caput, CF). No novo texto imposto ao art. 620, ficou estipulada a regra inversa: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. (grifos acrescentados).

Mesmo com a nova redação do artigo 620, da CLT, a jurisprudência<sup>5</sup> mais recente do Tribunal Superior do Trabalho tem, no entanto, apontado que se deve aplicar a

---

<sup>4</sup> Norma muito criticada pela Ministra Rosa Weber, no julgamento da ADI 5.938, em 29 de maio de 2019, que trata a respeito do trabalho da gestante em locais insalubres.

<sup>5</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR A LEI 13.467/17. 1. ART. 620 DA CLT. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. NORMA MAIS FAVORÁVEL. CONVENÇÃO COLETIVA X ACORDO COLETIVO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. HORAS EXTRAS EM RAZÃO DA SUPRESSÃO DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO ESPECIAL, MEDIANTE LEI, AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. O art. 620 da CLT prevê que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Assim, tem-se que, de maneira geral, interessa ao Direito Coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos (como as convenções coletivas), pelo suposto de que contêm maiores garantias aos trabalhadores. Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o ACT, embora com o reforço participatório do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: aqui eles não agem, de fato, como categoria, porém como mera comunidade específica de empregados. Na hipótese, foi consignado pelo TRT que a convenção coletiva, em seu conjunto, era mais benéfica à parte autora do que o acordo coletivo. Assim, a análise das alegações em sentido contrário demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta instância extraordinária de jurisdição, conforme o teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. [...] AIRR-11172-56.2016.5.18.0161. Terceira Turma. Agravante: COMPANHIA THERMAS DO RIO QUENTE. Agravada: DAYANNA DE PAULA E

teoria do conglobamento, em decorrência do preceito constitucional previsto no artigo 7º, *caput*.

Doutrinariamente as Negociações Coletivas de Trabalho têm como intuito estipular benefícios a um grupo de empregados, de acordo com as especificações da localidade ou do grupo que será atingido pelas Negociações Coletivas, conforme exposto no artigo 611, *caput*, da CLT.

Para melhor ilustrar esse conceito, tome-se como exemplo o Acordo Coletivo de Trabalho, vigente nos anos de 2014/2015 (MTE, 2018), entre o SINDTRAINAL e a Cristalina Alimentos LTDA (CNPJ 10.666.522/0001-80), cuja Cláusula Décima prevê que o adicional noturno para o grupo de empregados será de 30%:

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os salários dos empregados que trabalham em horário definido por lei como noturno, inclusive em sistema de revezamento, **terá um acréscimo de 30% (trinta por cento) incidente sobre o valor da hora diurna.** (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Convenções e acordos coletivos de Trabalho*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>.

Acesso em: 06 nov. 2018, **grifo nosso**)

Nota-se nesse exemplo, em primeiro lugar, que, por se tratar de um Acordo Coletivo de Trabalho, o benefício foi concedido apenas aos empregados da empresa Cristalina Alimentos LTDA.

Em segundo lugar, vale observar também que o benefício em tela já vem previsto no artigo 73, da CLT. Ou seja, caso não houvesse o Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados receberiam o adicional noturno previsto na CLT, que é de 20% sobre a hora diurna.

Ante ao exposto, resta concluído o estudo das principais características das Negociações Coletivas de Trabalho e dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, apontados de maneira exaustiva, com citações de julgados do Tribunal Superior do Trabalho, bem como das melhores doutrinas jus trabalhistas.

Com essa base dogmática, adentraremos, a partir do capítulo subsequente, ao estudo do princípio da ultratividade nas normas coletivas do trabalho, com os seus respectivos conceito e efeitos.

## 2 CONCEITO DE ULTRATIVIDADE E SEUS EFEITOS

Como princípio geral, a norma jurídica somente surte efeitos enquanto se insere validamente no ordenamento jurídico. Há contudo hipóteses em que seus dispositivos possuem eficácia normativa por prazo pré-determinado seja por previsão legal seja por acordos entre as partes convenientes.

A aplicação do instituto da ultratividade às Normas Coletivas do Trabalho tem como principal função manter os efeitos dos Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho além do prazo entabulado entre as partes, bem como nos casos de se ultrapassar o limite de vigência de dois anos, exposto no artigo 614, §3º, da CLT. Segundo Sérgio Pinto Martins “é a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência” (2018a, p. 1240).

Todavia, como bem defende Ives Gandra Martins Filho, em regra as Normas Coletivas do Trabalho têm prazo de vigência de um ano (2017, p.292), não podendo gerar efeitos por prazo superior ao entabulado entre os convenientes, ao contrário que alega Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1675), que será devidamente abordado nos parágrafos subsequentes.

O Tribunal Superior do Trabalho, desde a redação original da Súmula 277, afirma que “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, **não integrando, de forma definitiva, os contratos.**” (TST, 2018, **grifo nosso**). De acordo com o TST, portanto, não cabe aplicar o princípio da ultratividade nas Normas Coletivas de Trabalho.

A Resolução nº 161, de 2009, alterou a redação da referida Súmula 277<sup>6</sup>, mas manteve o entendimento anterior quanto à impossibilidade de as Normas Coletivas do Trabalho integrarem de forma definitiva ao contrato individual de trabalho, com a ressalva do

---

<sup>6</sup> N° 277 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 enunciada 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.

período compreendido entre 23/12/1992 e 28/07/1995, quando vigorou a Lei 8.542, revogada pela Medida Provisória 1.709<sup>7</sup>. A respeito da ressalva constante do inciso II da Súmula 277, a Ministra Maria Cristina Peduzzi esclarece que a ultratividade “**dependia de expressa manifestação das partes acerca do interesse de conferir eficácia**” (**grifo nosso**), *in verbis*:

EMBARGOS - SENTENÇA NORMATIVA – VIGÊNCIA – LEI Nº 8.542/92 – APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 277/TST A Súmula nº 277/TST é aplicável indistintamente às sentenças normativas e às normas coletivas autônomas (convenção e acordo coletivo), em razão da identidade de seus efeitos. A ultratividade da norma coletiva, prevista no § 1º do art. 1º da Lei nº 8.542/92 – revogado pela Medida Provisória nº 1.709, de 28 de julho de 1995, convertida na Lei nº 10.192/2001, dependia de expressa manifestação das partes acerca do interesse de conferir sua eficácia. Embargos não conhecidos (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos à SDI. [...] E-RR-696121-03.2000.5.05.5555. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargante: RAIMUNDO CHAVES MOTA. Embargada: EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A. – EMBASA. Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 22 de maio de 2006. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a4f1584727f13be73446be5f5bd49c42>>. Acesso em: 4 jun. 2019).

A respeito da impossibilidade de se aplicar o princípio da ultratividade, os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, em número expressivo, quase unanime, de julgados alinham-se ao entendimento do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, à época juiz convocado, no processo nº 802636-45.2001.5.04.0012, ementa *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. I - NORMA COLETIVA. ULTRATIVIDADE. Na linha exegética do Enunciado 277/TST, **as normas coletivas vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.** Recurso de Revista da reclamada provido. II. NORMA EMPRESÁRIA. REVOGAÇÃO. A revogação da norma empresária que concedia benefício ao empregado não afeta os contratos de trabalho vigentes ao tempo de sua instituição, segundo a regra inserta no Enunciado 51/TST. Recurso de revista adesivo do reclamante provido (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...] RR-802636-45.2001.5.05.0012. Primeira Turma, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Recorrente/ Recorrido: DILSON OLIVEIRA DE ARAÚJO e EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A – EMBASA. Brasília, 18 de junho de 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4f349cb170bde4c6801f0ab10772d311>>. Acesso em: 4 jun. 2019, **grifo nosso**)

Nessa mesma senda caminha o entendimento da Ministra Rosa Maria da Weber, atualmente no Supremo Tribunal Federal, de que cláusulas normativas não se incorporam de forma definitiva ao contrato de trabalho, ementa *in verbis*:

<sup>7</sup> A Lei 8.542/92, que dispõe sobre a política nacional de salários, serve de fundamento para Rodolfo Pamplona Filho (2019, p.53), quanto a seu posicionamento a respeito do tema entende que não se pode considerar como uma aventura jurídica, tendo em vista que no passado já havia sido considerado a possibilidade de aplicar o princípio da ultratividade.

RECURSO DE REVISTA. VANTAGENS PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA 277/TST. Contrária a Súmula 277 desta Corte decisão no sentido de que as vantagens estabelecidas em cláusulas normativas se incorporam de forma definitiva aos contratos de trabalho. A jurisprudência da SDI-I do TST já firmou a exegese de que a diretriz inscrita no referido verbete se aplica, indistintamente, às sentenças normativas e às normas coletivas autônomas, ante a identidade de seus efeitos. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...]. RR - 701332-83.2000.5.05.0020. Terceira Turma, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Recorrente: EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A. – EMBASA. Recorrido: ANICETO LOPES DA SILVA FILHO, 13 de junho de 2008. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d4de18e332588a71a2905fb6447911ae>>. Acesso em: 11 jun. 2019)

Inclusive, as Ministras Rosa Maria Weber e Maria Cristina Peduzzi citam nas ementas um ponto importante para o estudo da súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho, que é a aplicação indistinta da súmula tanto para as sentenças normativas como para os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho.

Em que pese à quantidade de julgados apontados, é importante esclarecer que por mais de trinta anos a jurisprudência majoritária do TST se manteve no mesmo sentido, inclusive na Subseção II Da Seção Especializada em Dissídios Individuais, ementa *in verbis*:

[...] II - NORMA COLETIVA. EFEITO OBJETIVO. TÉRMINO DA VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE RENOVAÇÃO. INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COLETIVAS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. ULTRATIVIDADE. IMPOSSIBILIDADE. 1.1. As normas coletivas, estipuladas pelos sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais (CLT, art. 611), produzem efeitos enquanto permanecerem em vigor. 1.2. O § 3º do art. 614 da CLT dispõe que o prazo de vigência dos instrumentos coletivos não poderá ultrapassar o limite de 2 (dois) anos, adequando-se, em tal caso, ao preceito constitucional que legitima as convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI). 1.3. A Lei nº 10.192/2001, ao dispor sobre as medidas complementares ao Plano Real, elegeu a natureza contratual dos instrumentos coletivos como argumento jurídico extintivo das condições de trabalho livremente pactuadas (-pacta sunt servanda-). Tem-se, portanto, que a expiração do prazo de vigência das normas coletivas implica desconstituição das condições aplicáveis às relações individuais de trabalho nelas previstas. 1.4. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Recurso ordinário em ação rescisória conhecido e desprovido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário. [...]. RO - 12089-73.2010.5.04.0000. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Recorrente: MANOEL INÁCIO PAZE DE AGUIAR. Recorridas: RIO GRANDE ENERGIA S.A. e COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE – D, 13 de maio de 2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d4de18e332588a71a2905fb6447911ae>>.



backend.tst.jus.br/rest/documentos/2a5f137a7ab292a05ceb968f7d1ac092>. Acesso em: 11 jun. 2019, **grifo nosso**)

Nada obstante, o Ministro Mauricio Godinho Delgado tem defendido posicionamento minoritário quanto à matéria, tanto entre os ministros do Tribunal Superior do Trabalho, como entre os doutrinadores jus trabalhistas, tendo inclusive por várias vezes ressaltado essa sua opinião nos julgamentos em colegiado, conforme demonstrado na ementa *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. OJ 322, SBDI-1/TST. SÚMULA 277, I, TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A jurisprudência hoje dominante tem compreendido que os **diplomas coletivos e suas regras vigoram pelo prazo assinado, respeitado o limite máximo de dois anos** (art. 614, §3º, CLT), não sendo também válida a estipulação de indeterminação permanente de tais regras coletivas negociadas (OJ 322, SBDI-1/TST). Ressalva parcial do entendimento deste Relator no sentido de que a vigência permaneceria até que novo diploma coletivo negociado (ou sentença normativa) surgisse. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso Revista. [...]. AIRR - 96900-33.2009.5.13.0005. Sexta Turma. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Agravante: SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ECT NA PARAIBA, EMPREITEIRAS E SIMILARES. Agravada: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT, 05 de agosto de 2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/84373e059c58ddfc2c7796821b885e51>>. Acesso em: 11 jun. 2019, **grifo nosso**)

Em sua obra o Ministro Maurício Godinho Delgado defende a aplicação da ultratividade, sob três formas distintas (2019, p. 1674 a 1678), quais sejam: aderência irrestrita, quando os dispositivos aderem para sempre nos contratos individuais; aderência limitada pelo prazo, em que “os diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas” (2019, p. 1674); e o que entende como a melhor aplicação: aderência limitada por revogação, que revogação pode ser tácita ou expressa.

A revogação será tácita quando o acordo ou convenção coletiva de trabalho posterior regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da negociação coletiva precedente.

Inclusive, um dos posicionamentos da corrente que defende a aplicabilidade do princípio da ultratividade nas normas coletivas do trabalho, tem como fundamento a vedação prevista no *caput* do artigo 468, da CLT, tendo em vista ser proibido ter alteração contratual lesiva do contrato individual de trabalho.

*Data máxima vênia*, esse posicionamento tem alguns inconvenientes, a saber: em primeiro lugar, parte da premissa de que haverá futuras normas coletivas que viriam substituir as atingidas pela ultratividade, o que pode não ocorrer. A adoção da ultratividade pode também mostrar-se prejudicial, na medida em que desestimula o empregador a celebrar Acordos ou Convenções Coletivos do Trabalho, ante o efeito de incorporação definitiva de suas cláusulas ao contrato individual de trabalho:

A tese da incorporação das cláusulas da norma coletiva traz desestímulo à negociação coletiva, em razão de que o empregador não irá querer a integração no contrato de trabalho de algo que será permanente e não mais poderá ser negociado. O empregado não irá querer negociar, pois a cláusula já está incorporada ao contrato de trabalho. (MARTINS, 2018a, p. 1245)

Em que pese à fundamentação em sentido oposto, trazida por Mauricio Godinho Delgado, não há em se falar em aderência irrestrita ou limitada por revogação, tendo em vista que como apontado nos parágrafos antecedentes as normas coletivas do trabalho tem como intuito estipular benefícios a categoria de empregados, pelo prazo pré-determinado nas cláusulas dos Acordos ou Convenções Coletivas do Trabalho, não podendo ser superior a dois anos.

### **3 O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Quanto esse tópico aponta, de forma correta, Sérgio Pinto Martins (2018a, p. 1183) seu conceito, demonstrando a competência dessa justiça especializada para o julgamento de dissídios coletivos, “[...] nos dissídios coletivos, o que se discute é a criação de novas normas ou condições de trabalho para a categoria [...]”, conforme previsto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal. Ou seja, de acordo com esse autor o poder normativo da Justiça do Trabalho ao estabelecer normas e condições de trabalho.

Para melhor compreender o instituto do poder normativo na justiça do trabalho, transcrevo o trecho da obra do Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 1619):

[...] podemos destacar a opinião corrente de que a função anômala do Poder Normativo da Justiça do trabalho, como criador de normas heterônomas gerais e abstratas aplicáveis às categorias profissionais e econômicas que produzirão efeitos nas relações individuais de trabalho, inibe ou desencoraja a desejável solução democrática da autocomposição dos conflitos coletivos adotada em quase todas democracias contemporâneas.

Cumpre informar que não iremos adentrar em todos os pressupostos processuais atinentes aos dissídios coletivos apontados por Carlos Henrique Bezerra Leite

(2018, p. 1621 e 1622), entretanto o mesmo autor aponta um muito importante que se não for preenchido causará a extinção do processo sem resolução do mérito, qual seja o do mútuo consentimento para propositura do Dissídio Coletivo de natureza econômica.

A respeito da competência para julgar os Dissídios Coletivos, na obra sobre direito processual do trabalho do Sérgio Pinto Martins (2018b, p. 168) aponta que “o dissídio coletivo é uma ação de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho”, sendo competentes para conciliação e julgamento dos dissídios coletivos instaurados na região de jurisdição do Tribunal Regional.

A respeito da competência do Tribunal Superior do Trabalho para julgar dissídios coletivos Sérgio Pinto Martins (2018b, p.168), somente se estes forem de âmbito nacional ou abranger o território de mais de um tribunal.

Desde logo, cumpre informar que o Poder Legislativo não está obrigado a seguir o posicionamento jurisprudencial, em razão do princípio constitucional da separação dos poderes, tendo em vista que nem nas Ações Diretas de Inconstitucionalidades, originárias no Supremo Tribunal Federal, o Poder Legislativo não se obriga em não fazer normas parecidas às declaradas inconstitucionais. Ou seja, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da aplicação indistinta da Súmula 277 tanto para as Sentenças Normativas, bem como para as Normas Coletivas do Trabalho, não surte efeitos para o Poder Legislativo.

A respeito desse tema cumpre informar o posicionamento do Fredie Didier Júnior (2007, p.384), professor Associado do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia, ao tratar sobre Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão:

[...] Como se vê, **em respeito ao princípio da separação dos poderes, o STF não pode, por ato próprio, suprir a omissão, mas apenas solicitar que ela seja suprida.** (grifo nosso)

Sobre o princípio constitucional da separação dos poderes citada por Fredie Didier Júnior, sua explicação está prevista nas obras dos principais autores constitucionais entre eles José Afonso da Silva (2007, p. 106), Paulo Bonavides (2002, p. 508), Alexandre de Moraes (2017, p.445). Sendo que o Ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, conclui sobre o tema da seguinte maneira:

Não existirá, pois, um Estado democrático de direito, sem que haja Poderes de Estado e Instituições, independentes e harmônicos entre si, bem como previsão de direitos fundamentais e instrumentos que possibilitem a fiscalização e perpetuidade desses requisitos. Todos estes temas são de tal modo ligados que a derrocada de

um, fatalmente, acarratará a supressão dos demais, com o retorno do arbítrio e da ditadura.

Ou seja, torna-se completamente descabido o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho para fundamentar a ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas utilizando como embasamento jurídico o artigo constitucional que o legislador tinha como intuito fundamentar as Sentenças Normativas.

Ante ao exposto nos parágrafos antecedentes, bem como já apontou a decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, na ADPF 323, seu posicionamento tem seguido para que seja declarada a inconstitucionalidade da nova redação da Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista ter se embasado em artigo constitucional que trata a respeito da Sentença Normativa.

Ademais em que pese possíveis interpretações em contrário, pela simples leitura do artigo 114, §2º, da Constituição Federal, não se pode entender que a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45 tem como intuito permanecer as Sentenças Normativas do Trabalho com prazo indefinido, mas que se observe as Normas Coletivas de Trabalho ou Sentenças Normativas anteriormente entabuladas. Logo, caso não se reconheça pela aplicação indevida desse dispositivo constitucional, deve se entender pela interpretação equivocada.

#### **4 REVISÃO DA SÚMULA Nº 277 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

A revisão da Súmula nº 277, do TST foi aprovada contra número significativo de votos, vencidos os (as) ministros (as) Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Antônio José de Barros Levenhagen, Renato de Lacerda Paiva, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Pedro Paulo Teixeira Manus, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Márcio Eurico Vitral Amaro, que preferiam manter a redação original, e os ministros Aloysio Silva Corrêa da Veiga e Ives Gandra da Silva Martins Filho, que votaram pelo cancelamento da referida súmula.

Ou seja, dos vinte e seis ministros que participaram da sessão, apenas quinze foram favoráveis à reforma da súmula<sup>8</sup>, para fixar o entendimento de que “as cláusulas

---

<sup>8</sup> Súmula nº 277 do TST  
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – 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.**” (grifo nosso). Como se pode observar, a nova redação da súmula 277 segue o mesmo posicionamento do Maurício Godinho Delgado referente à aplicação da aderência limitada por revogação.

Para melhor entender a mudança de entendimento do TST, é necessário analisar o artigo 114, §2º, da Constituição Federal, cuja redação foi alterada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a qual acrescentou ao texto originário, somente, a expressão **“bem como as convencionadas anteriormente”** (grifo nosso):

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.** (redação dada pela EC 45 de 2004, grifo nosso)

A mudança de opinião do TST causou certa surpresa, o que se reflete na decisão monocrática do ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, na ADPF 323, que suspendeu o julgamento de todos os processos a respeito desse tema na justiça do trabalho:

[...]

Como se vê, a mudança de posicionamento da Corte trabalhista consubstanciada na nova Súmula 277, em sentido diametralmente oposto ao anteriormente entendido, **ocorreu sem nenhuma base sólida, mas fundamentada apenas em suposta autorização advinda de mera alteração redacional de dispositivo constitucional.** [...] (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental. ADPF 323. Relator: Min. GILMAR MENDES. Autor: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO – CONFENEN. Réu: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO e TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 16 de março de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>>. Acesso em: 08 nov. 2018, grifo nosso)

Posicionamento este muito parecido ao adotado pelo Ministro Luiz José Guimarães Falcão, aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, no parecer, anexo, à contestação da Manaus Ambiental S.A. nos autos do processo nº 464-97.2017.5.11.0001:

---

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. (Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26556/2012\\_res0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26556/2012_res0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 maio 2019)

Em setembro de 2012, o TST surpreendeu os seus jurisdicionados quando alterou a redação antiga Súmula 277. Essa Súmula antiga tinha sido aprovada em 18 de março de 1988 e durante 24 anos e seis meses serviu de balizamento para empregados e empresários nas suas negociações coletivas.

Nada obstante, no que tange aos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que tenham perdido a vigência antes da nova redação da súmula, a jurisprudência trabalhista encontra-se pacificada em torno do entendimento anterior, qual seja, a não aplicabilidade do princípio da ultratividade, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - ÓBICE AFASTADO - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 282 DA SBDI-1 Ultrapassado o obstáculo apontado pelo despacho denegatório. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 282 da SBDI-1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL A simples contrariedade das razões de decidir às pretensões da parte não caracteriza abstenção da atividade julgadora. HORAS IN ITINERE - LIMITAÇÃO/SUPRESSÃO - NORMA COLETIVA - ACORDO COLETIVO COM PRAZO EXPIRADO EM 31/07/2012 - AUSÊNCIA DE JUNTADA DE ACORDO COLETIVO VIGENTE - NÃO DEMONSTRAÇÃO DE CONTRAPARTIDA ESPECÍFICA 1. A jurisprudência desta Corte, amparada no artigo 7º, XXVI, da Carta de 1988, firmou-se no sentido de admitir a possibilidade de limitação do pagamento de horas in itinere, por convenção ou acordo coletivos de trabalho, desde que não haja supressão total ou que não sejam reduzidas a patamares excessivamente inferiores à realidade. 2. Na espécie, contudo, o acórdão regional consignou a ausência de juntada do acordo coletivo vigente. 3. **No que tange à validade do instrumento coletivo com prazo expirado em 31/7/2012, esta Corte, em atenção ao princípio da segurança jurídica, tem reiteradamente decidido no sentido de que a ultratividade das normas coletivas, conforme nova redação da Súmula nº 277 do TST, não se aplica aos instrumentos coletivos com vigência esgotada anteriormente à publicação do verbete, como ocorre no caso dos autos.** Julgados. 4. Diante do contexto retratado, o acórdão regional decidiu em harmonia com o entendimento desta Corte. HORAS EXTRAS E REFLEXOS - ÔNUS DA PROVA - ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT O Recurso de Revista não reúne condições de processamento por desatender ao requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), de transcrever a decisão recorrida no que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso Revista. [...]. AIRR - 505-73.2014.5.06.0271. Oitava Turma. Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Agravante: USINA CENTRAL OLHO D'ÁGUA S.A.. Agravado: JOSÉ OLÍMPIO PEREIRA, 02 de junho de 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/918e91d555509d1cd30a9a48848bf639>>. Acesso em: 11 jun. 2019, **grifo nosso**)

Como se percebe, o Tribunal Superior do Trabalho observou o princípio da segurança jurídica, limitando a aplicação da nova redação dada à Súmula nº 277, do TST, às Normas Coletivas ainda vigentes à época da publicação da Resolução nº 185, do TST, que trouxe a alteração (25 de setembro 2012).

## 5 A ULTRATIVIDADE NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/17, popularmente conhecida no meio jurídico como “Reforma Trabalhista”, trouxe em sua redação diversos pontos controvertidos, entre os quais: a condenação ao pagamento de custas processuais quando o Reclamante sem justo motivo deixar arquivar o processo por quatro vezes; a retirada das horas *in itinere* (artigo 58,§2º, da CLT) e a determinação de que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre as Convenções Coletivas de Trabalho (artigo 620, da CLT).

Quanto à ultratividade, a Lei 13.467/17 veda expressamente sua aplicação às Normas Coletivas do Trabalho além do prazo previsto no artigo 614, §3º, da CLT, que é de dois anos.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdio, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...]

§ 3º **Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.**

(Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.

Acesso em: 27 de maio de 2019, **grifo nosso**)

Em que pese respeito, a redação anterior do §3º<sup>9</sup>, do artigo 614, da CLT, tinha redação clara o suficiente para vedar tanto a estipulação de Normas Coletivas por prazo superior a dois anos, bem como a impossibilidade de perdurar as já vigentes além do prazo entabulado entre as partes.

Inclusive, esse posicionamento é adotado pelo Ministro Luiz José Guimarães Falcão, no parecer, anexo, à contestação da Manaus Ambiental S.A. nos autos do processo nº 464-97.2017.5.11.0001:

Nesse sentido, **vale destacar os termos da Orientação Jurisprudencial nº 322/SDI-1/TST, segundo a qual “Nos termos do art. 614, §3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado”, de onde se deduz que não há norma coletiva com tempo indeterminado ou com vigência para mais de 2 (dois) anos. (grifo nosso)**

Ressalvando o período 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542 de 1992, que permitia claramente a aplicação do princípio da ultratividade no

<sup>9</sup> § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdio superior a 2 (dois) anos. (Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 de maio de 2019)

ordenamento jurídico nacional, entretanto, no período específico tendo em vista que a mesma foi retirada do ordenamento jurídico pela Medida Provisória nº 1.709 de 1998.

Ante ao exposto, a nova redação dada ao artigo 614, §3º, da CLT, encontra-se em consonância com a jurisprudência mais recente, e que tem se aplicado desde 1988, pelo eg. Tribunal Superior do Trabalho, como exposto exaustivamente nos tópicos antecedentes, bem como pela jurisprudência mais recente do col. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITOS PREVISTOS EM NORMAS COLETIVAS. ULTRATIVIDADE. BANCÁRIO BANERJ-ITAÚ. Postuladas parcelas com esteio em normas coletivas firmadas junto ao Banerj S.A., cuja vigência expirou em idos de 1996, não há como se chancelar a pretensão eis que a ultratividade das cláusulas não mais vigorava à época e não mais vigora (súmula 277-TST). (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. [...]. RO - 0101236-07.2017.5.01.0079. Nona Turma. Relatora Desembargadora: Claudia de Souza Gomes Freire. Recorrente: MARCIA VITORIA LOPES DA FONSECA. Recorrido: ITAÚ UNIBANCO S.A., 17 de maio de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01012360720175010079>>. Acesso em: 06 ago. 2019)

Ou seja, o acórdão proferido pela 9ª Turma, do col. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, já aplicou a nova redação dada ao artigo 614, §3º, da CLT, reconhecendo, de forma acertada, a impossibilidade de se aplicar o princípio da ultratividade nas Normas Coletivas de Trabalho.

Ante ao exposto, o autor dessa obra entende que a redação do artigo 614, §3º, da CLT, anterior a vigência da lei 13.467 de 2017, já reconhecia pela impossibilidade de aplicar o princípio da ultratividade nas Normas Coletivas do Trabalho, uma vez que tinha expresso em seu texto que o prazo de vigência era de dois anos.

## CONCLUSÃO

Ante ao exposto, é possível sistematizar as seguintes conclusões:

As Normas Coletivas do Trabalho trazem benefícios aos empregados abrangidos pelo instrumento coletivo, ou seja, não há motivo para se entender que o mesmo deve aderir ao contrato individual de trabalho, uma vez que os empregados estão amparados pelas normas protetivas do trabalho.

A nova redação dada à Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, ao contrário do que aponta Rodolfo Pamplona Filho, causou uma insegurança jurídica muito



grande, tendo em vista, conforme apontado nos tópicos antecedentes, que o entendimento do TST era pacífico quanto à inaplicabilidade do princípio da ultratividade nas Normas Coletivas do Trabalho.

O entendimento jurisprudencial desde 1988, com o advento da primeira redação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, entendia pela impossibilidade de aplicar o princípio da ultratividade nas Normas Coletivas de Trabalho, ressalvando período compreendido entre 23/12/1992 e 28/07/1995, quando vigorou a Lei 8.542, revogada pela Medida Provisória 1.709.

Conforme aponta o Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, Relator da ADPF 323, na decisão que suspendeu todos os processos na justiça do trabalho sobre o tema, “ocorreu sem nenhuma base sólida”, ou seja, por mera alteração da redação do artigo 114, §2º, da Constituição Federal. O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho entendeu (em votação apertada) pela alteração da redação da Súmula 277, uma vez que o entendimento era consolidado da jurisprudência dessa justiça especializada, com a exceção do Ministro Mauricio Godinho Delgado.

A inserção da oração “bem como as convencionadas anteriormente” no artigo 114, §2º, da Constituição Federal, com base o entendimento deste autor, está longe de querer permitir a aplicação da ultratividade nas Normas Coletivas de Trabalho, mas que deve tomar como base para a Nova Norma Coletiva da categoria a acordada anteriormente, não necessariamente fazer com que as cláusulas adiram ao contrato individual de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2019.

BRASIL, Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981. Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva. Brasília, 1981. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html#154](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html#154)>. Acesso em: 03 nov. 2018

BRASIL, *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2019.

BRASIL, *Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992*. Dispõe sobre a política nacional de salários. Brasília, 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8542.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8542.htm)>. Acesso em: 04 set. 2019

BRASIL, *Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998*. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/antigas/1709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709.htm)>. Acesso em: 04 set. 2019.

BRASIL. *Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 07 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental. ADPF 323. Relator: Min. GILMAR MENDES. Autor: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO – CONFENEN. Réu: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO e TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 16 de março de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>>. Acesso em: 08 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. [...] AIRR-11172-56.2016.5.18.0161. Terceira Turma. Agravante: COMPANHIA THERMAS DO RIO QUENTE. Agravada: DAYANNA DE PAULA E SILVA. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 13 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a4f1584727f13be73446be5f5bd49c42>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso Revista. [...]. AIRR - 96900-33.2009.5.13.0005. Sexta Turma. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Agravante: SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ECT NA PARAIBA, EMPREITEIRAS E SIMILARES. Agravada: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT, 05 de agosto de 2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/84373e059c58ddfc2c7796821b885e51>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso Revista. [...]. AIRR - 505-73.2014.5.06.0271. Oitava Turma. Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Agravante: USINA CENTRAL OLHO D'ÁGUA S.A.. Agravado: JOSÉ OLÍMPIO PEREIRA, 02 de junho de 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/918e91d555509d1cd30a9a48848bf639>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos à SDI. [...] E-RR-696121-03.2000.5.05.5555. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargante: RAIMUNDO CHAVES MOTA. Embargada: EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A. – EMBASA. Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 22 de maio de 2006. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a4f1584727f13be73446be5f5bd49c42>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...] RR-802636-45.2001.5.05.0012. Primeira Turma, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Recorrente/ Recorrido: DILSON OLIVEIRA DE ARAÚJO e EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A – EMBASA. Brasília, 18 de junho de 2003. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4f349cb170bde4c6801f0ab10772d311>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...]. RR - 40900-67.2006.5.04.0005. Sexta Tuma. Recorrente: SINDICATO ESTADUAL DOS EMPREGADOS DAS COOPERATIVAS DE SERVIÇOS MÉDICOS DO RIO GRANDE DO SUL – SECOMERS. Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 04 de agosto de 2010. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/810e62f63ee74baf37131a167cd3d0cd>>. Acesso em: 28 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...]. RR - 701332-83.2000.5.05.0020. Terceira Turma, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Recorrente: EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S.A. – EMBASA. Recorrido: ANICETO LOPES DA SILVA FILHO, 13 de junho de 2008. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d4de18e332588a71a2905fb6447911ae>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário. [...]. RO - 12089-73.2010.5.04.0000. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Recorrente: MANOEL INÁCIO PAZE DE AGUIAR. Recorridas: RIO GRANDE ENERGIA S.A. e COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE – D, 13 de maio de 2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2a5f137a7ab292a05ceb968f7d1ac092>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. [...]. RO - 0101236-07.2017.5.01.0079. Nona Turma. Relatora Desembargadora: Claudia de Souza

Gomes Freire. Recorrente: MARCIA VITORIA LOPES DA FONSECA. Recorrido: ITAÚ UNIBANCO S.A., 17 de maio de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01012360720175010079>>. Acesso em: 06 ago. 2019

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

DIDIER JÚNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. Aspectos processuais da ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) e da ADC (Ação Direta de Constitucionalidade). In: DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Ações Constitucionais*. 2. ed. Salvador: Jus Podivm, 2007.

GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1944.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Forense, 1971.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018a.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018b.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Convenções e acordos coletivos de Trabalho*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>. Acesso em: 06 nov. 2018.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v.14, p.97-107, nov. 2010.

PEÇANHA MARTINS, Francisco. A Crise do Poder Judiciário e a Justiça do Trabalho. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Direito do Trabalho Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998. p. 510 - 532.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Direito do Trabalho Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998. p. 433 - 453.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho*, 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24596628/RGJT+2017/d16792a3-0679-b37c-be21-bc01e9d6396e>. Acesso em: 05 jun. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Súmulas*. Brasília, 2018. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-277](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277). Acesso em: 08 nov. 2018.

UNITED STATES OF AMERICA GOVERNEMENT. *Labor Laws*. Whashington, D.C, 2018. Disponível em: <https://www.usa.gov/labor-laws>. Acesso em: 03 nov. 2018.