



Informe Estratégico – Decisão do STF sobre aplicabilidade do princípio da ultratividade de normas de instrumentos coletivos

1 – Reflexões preliminares.

1.1 - Antes de 1967 a Consolidação das Leis do Trabalho - [CLT](#) utilizava a expressão **contrato coletivo de trabalho**.

Com a edição do Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, foi dada nova redação aos artigos 611 a 625 da CLT, tendo sido eliminada a expressão contrato coletivo de trabalho, passando a serem utilizadas as expressões **convenção coletiva de trabalho** e **acordo coletivo de trabalho**, enquanto ajustes pactuados coletivamente entre os sindicatos laboral e patronal, e entre a empresa ou empresas com o sindicato que representa os trabalhadores, respectivamente.

Porém, alguns dispositivos da CLT ainda mantêm a antiga nomenclatura, que deve ser interpretada como convenção coletiva e/ou acordo coletivo de trabalho.

1.2 - Na esfera das relações do trabalho existe o **contrato individual de trabalho**, ajustado entre empregado e empregador quando da admissão do trabalhador.

Nele, são consignadas todas as obrigações e direitos das partes, além de questões importantes relacionadas à nova relação de emprego estabelecida, como valor mensal do salário, horário de entrada e saída, intervalo para repouso ou alimentação etc.

Via de regra, o **pactuado individualmente** com o empregado **incorpora no seu contrato individual de trabalho**, e não mais pode ser modificado pelo empregador, exceto se for substituído por uma condição que seja mais vantajosa para o trabalhador, mas jamais para pior, tendo em vista o **princípio do direito adquirido**, previsto no inciso XXXVI do art. 7º da [Constituição Federal de 1988](#).

Assim, por exemplo, se o empregador ajustar com o empregado a entrega mensal de uma cesta básica, sem que esteja previsto em cláusula coletiva, o benefício poderá se incorporar ao contrato individual de trabalho, não podendo mais ser suprimido pelo empregador, sob risco de responder judicialmente.

Situação diferente se a concessão do benefício houver sido ajustada coletivamente, uma vez que será obrigatória enquanto vigente o instrumento coletivo.

As **regras ajustadas coletivamente** têm efeitos jurídicos mais amplos que as ajustadas individualmente, pois são direcionadas a todos os contratos individuais de trabalho dos trabalhadores da categoria acordante, no caso da convenção coletiva de trabalho, ou os contratos individuais de trabalho dos empregados da empresa ou das empresas pactuantes, no caso do acordo coletivo de trabalho.

1.3 – Quanto ao prazo de validade, o contrato individual de trabalho depende do que for ajustado entre empregador e empregado, podendo ser a prazo indeterminado, ou seja, sem um prazo definido para a rescisão contratual, ou mesmo a prazo determinado, inclusive por experiência, quando é ajustada previamente uma data para o término da relação de emprego.

Já as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho têm **prazo máximo de validade** de dois anos, conforme previsto no § 3º do art. 614 da [CLT](#).

Portanto, enquanto as regras do contrato individual de trabalho irão vigorar enquanto estiver vigente a relação de emprego, as regras da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho irão vigorar durante o prazo negociado e estabelecido no instrumento coletivo, que não poderá ser superior a dois anos.

Em finalizando o prazo, cabe às partes ajustar novo acordo coletivo de trabalho ou nova convenção coletiva de trabalho, dependendo da situação.

A decisão do Supremo Tribunal Federal, a seguir, relaciona-se com à questão da produção de efeitos jurídicos dos instrumentos coletivos de trabalho nos contratos individuais de trabalho, quando expirado o prazo de vigência, e em não havendo ainda sido ajustado novo acordo coletivo ou nova convenção coletiva de trabalho.

2 – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – [ADPF 323](#).

2.1 - Em junho de 2014, a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENE propôs Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental no Supremo Tribunal Federal.

O caso envolve a controvérsia acerca da eficácia das normas coletivas sobre os contratos individuais de trabalho, ou seja, quando do término do período de vigência das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho, em não havendo a renovação de tais instrumentos coletivos, ou de alguma de suas cláusulas, **se os direitos estabelecidos pelas cláusulas não renovadas desaparecem ou se incorporam aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores.**

Portanto, em resumo, a ação discute a problemática da **incorporação das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho.**

2.2 - Historicamente, a posição da Justiça do Trabalho sempre foi pela não incorporação das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho, visto que a aplicação dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho **estavam atreladas ao prazo de vigência da norma coletiva.**

Em 01/03/1988 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 277 do TST com a seguinte redação:

Súmula 277 do TST - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa **vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.** (Grifou-se)

Em 2009 a regra sofreu alteração em sua redação, passando a fazer referência às convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, reforçando, assim, a posição anteriormente adotada de não incorporação das cláusulas coletivas aos contratos individuais de trabalho.

Porém, em 2012, por meio da Resolução 185, de 27/09/2012, o Tribunal Superior do Trabalho **alterou substancialmente o texto da Súmula nº 277**, e com a nova redação, os tribunais trabalhistas passaram adotar a **teoria da ultratividade das normas coletivas**, na qual

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.** (Grifou-se)

Portanto, de acordo com a nova redação da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho as cláusulas coletivas incorporam aos contratos individuais de trabalho até que novo acordo coletivo ou convenção coletiva sejam firmados.

Em assim sendo, a partir de setembro de 2012, os tribunais trabalhistas deveriam considerar que **os benefícios previstos em convenção coletiva ou acordo coletivo permaneceriam vigentes, mesmo após o término do período de sua vigência, até que outra norma coletiva viesse substituir.**

Como exemplo, pode-se citar os benefícios auxílio-alimentação e plano de saúde, que em terminado o período de vigência da norma coletiva, o empregador deveria manter a continuidade de concessão dos citados benefícios aos seus empregados, conforme a Súmula nº 277 do TST.

2.3 - Em 30/05/2022 o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal julgou procedente a **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental** – [ADPF 323](#), de modo a **declarar a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho**, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim

como a **inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais** que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Em seu voto, o Relator da ADPF 323, o Ministro Gilmar Mendes consignou o seguinte:

A interpretação conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na última redação da Súmula 277 do TST, também **claramente ofende o princípio da segurança jurídica**. Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, acordos e convenções coletivas **devem conter obrigatoriamente o seu prazo de vigência (art. 613, II, CLT), que não poderá ter duração superior a dois anos**.

Para tornar a limitação ainda mais explícita, **a Reforma Trabalhista manifestamente dispôs que, além de não ser permitida a duração superior a dois anos, é vedada a ultratividade (art. 613, II, § 3º, CLT)**.

Entretanto, mesmo antes dessa cristalina proibição, pela simples limitação temporal existente, já era claro que **a duração de acordos e convenções coletivas não poderia exceder o prazo legalmente estabelecido**.

Trata-se de regra que deveria ser observada e da qual as partes tinham ciência.

Registre-se que **a segurança jurídica é pedra angular do Estado de Direito** sob a forma de proteção à confiança. É o que destaca Karl Larenz, que tem na consecução da paz jurídica um elemento nuclear do Estado de Direito material e também vê como aspecto do princípio da segurança o da confiança.

[...]

Verifica-se que, sem legislação específica sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho realiza verdadeiro "zigue-zague" jurisprudencial, ora entendendo ser possível a ultratividade, ora a negando, de forma a igualmente vulnerar o princípio da segurança jurídica, maculando a boa-fé que deve pautar as negociações coletivas.

Sem precedentes ou jurisprudência consolidada, o TST resolveu de forma repentina – em um encontro do Tribunal para modernizar sua jurisprudência! – alterar dispositivo constitucional

do qual flagrantemente não se poderia extrair o princípio da ultratividade das normas coletivas.

Da noite para o dia, a Súmula 277 passou de uma redação que ditava serem as normas coletivas válidas apenas no período de vigência do acordo, para o entendimento contrário, de que estas seriam válidas até que novo acordo as alterasse ou confirmasse.

[...]

Da jurisprudência trabalhista, constata-se que **empregadores precisam seguir honrando benefícios acordados, sem muitas vezes, contudo, obter o devido contrabalanceamento.**

Ora, se acordos e convenções coletivas são firmados após amplas negociações e mútuas concessões, parece evidente que as vantagens que a Justiça Trabalhista pretende ver incorporadas ao contrato individual de trabalho certamente têm como base prestações sinalagmáticas acordadas com o empregador. Essa é, afinal, a essência da negociação trabalhista. Soa estranho, desse modo, que apenas um lado da relação continue a ser responsável pelos compromissos antes assumidos – ressalte-se, em processo negocial de concessões mútuas. (Grifou-se)

Acompanharam o voto do Relator, o Ministro Gilmar Mendes, os Ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Roberto Barroso, Dias Toffoli e Cármen Lúcia. Divergiram os Ministro Edson Fachin, Rosa Weber, e Ricardo Lewandowski.

3 – Conclusão.

3.1 - Com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal as normas coletivas previstas em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho não se integram automaticamente aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores, conforme determinava a Súmula nº 277 do TST.

Assim, com o fim do período de vigência do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, as normas pactuadas perdem validade jurídica, e deixam de ser obrigatórias, não havendo prolongamento de seus efeitos até que seja ajustado novo instrumento coletivo.

Porém, determinadas cláusulas ajustadas coletivamente **se incorporam**, pela sua própria natureza, **de forma definitiva aos contratos individuais de trabalho** dos empregados e **não podem ser suprimidas**, como é o caso dos reajustes salariais e até mesmo das garantias de emprego previstas em alguns instrumentos coletivos, como a garantia da pré-aposentadoria.

3.2 - Importante ressaltar que a decisão do Supremo Tribunal Federal está em sintonia com o § 3º do art. 614 da [CLT](#), incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que **expressamente proíbe a ultratividade das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.**

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho