



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Processo: CF-00.002779/2023-01

Tipo de Processo: Pessoal: Normatização Interna

Assunto: Consulta procedimentos - vigência ACT 2021/2023 - ultratividade

Interessado: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

Relator: Eng. Agr. Cândido Carnaúba Mota

DECISÃO CD Nº 112/2023

Aprova a minuta de Portaria 0758785, com as correções apontadas no Despacho SUJUD 0760778, que aprova a manutenção de garantias trabalhistas no âmbito do Confea; submete à homologação do Plenário; e determina providências,

O Conselho Diretor, em sua 4ª Reunião ordinária, realizada no dia 18 de maio de 2023, na Sede do Confea, em Brasília-DF;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.002779/2023-01;

Considerando que, inicialmente, foram anexados aos autos os seguintes documentos:

- Acordo Coletivo de Trabalho - Confea/Sindecop - 2021/2023 (0754965); e
- Matéria STF - fim da ultratividade das normas (0754966),

Considerando que por meio do Despacho GRH 0754967, de 05 de maio de 2023, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Considerando o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2021/2023 firmado entre o Confea e o Sindecop-DF (0754965), cuja vigência expirou em 30/04/2023;

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal - STF, que julgou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (princípio da ultratividade) até que seja firmado novo acordo ou nova convenção coletiva (0754966);

Considerando que, até o presente momento, o Sindecop não apresentou pauta de negociação para 2023, mesmo tendo realizado duas assembleias nos dias 27/03 e 05/04/2023,

Solicitamos orientação jurídica e superior quanto aos procedimentos a serem adotados quanto aos benefícios e regramentos de pessoal estabelecidos no ACT expirado, em decorrência do conflito entre a decisão do STF e a cláusula trigésima-quinta do ACT 2021/2023, que estabelece:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E SINDICAIS

Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos e em decorrência das negociações para um novo ACT, continuarão em vigor as Cláusulas Sociais e Sindicais estabelecidas neste Acordo Coletivo, até que novo instrumento seja firmado.

Lembramos que há benefícios concedidos via ACT que dependem de contratação (licitação/prorrogação) e que necessitamos de amparo jurídico/institucional para manter a concessão.

Submetemos, então, a apreciação superior e consulta jurídica.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0754979, de 05 de maio de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

Tendo em vista o questionamento da Gerência de Recursos Humanos (0754979) em vista do estabelecido na Cláusula Trigésima Quinta do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2021/202, expirado em 30/04/2023, e impactos sobre os benefícios concedidos que dependem de contratação.

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal - STF, que julgou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (0754966).

Encaminhamos os autos para apreciação e análise jurídica.

Considerando que por meio da Informação 20 0757466, de 11 de maio de 2023, a Procuradoria Jurídica - PROJ e a Subprocuradoria Judicial - SUJUD exararam a seguinte manifestação:

0.1. Trata-se de consulta formulada pela GRH, nos seguintes termos:

Considerando o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2021/2023 firmado entre o Confea e o Sindecop-DF (0754965), cuja vigência expirou em 30/04/2023;

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal - STF, que julgou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mantém a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (princípio da ultratividade) até que seja firmado novo acordo ou nova convenção coletiva (0754966);

Considerando que, até o presente momento, o Sindecop não apresentou pauta de negociação para 2023, mesmo tendo realizado duas assembleias nos dias 27/03 e 05/04/2023,

Solicitamos orientação jurídica e superior quanto aos procedimentos a serem adotados quanto aos benefícios e regramentos de pessoal estabelecidos no ACT expirado, em decorrência do conflito entre a decisão do STF e a cláusula trigésima-quinta do ACT 2021/2023, que estabelece:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E SINDICAIS

Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos e em decorrência das negociações para um novo ACT, continuarão em vigor as Cláusulas Sociais e Sindicais estabelecidas neste Acordo Coletivo, até que novo instrumento seja firmado.

Lembramos que há benefícios concedidos via ACT que dependem de contratação (licitação/prorrogação) e que necessitamos de amparo jurídico/institucional para manter a concessão.

Submetemos, então, a apreciação superior e consulta jurídica.

0.2. E ao remeter os autos para análise jurídica, este GABI ponderou:

Tendo em vista o questionamento da Gerência de Recursos Humanos (0754979) em vista do estabelecido na Cláusula Trigésima Quinta do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2021/202, expirado em 30/04/2023, e impactos sobre os benefícios concedidos que dependem de contratação.

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal - STF, que julgou inconstitucional o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a validade de direitos estabelecidos em cláusulas coletivas com prazo já expirado (0754966).

Encaminhamos os autos para apreciação e análise jurídica.

0.3. Pois bem, vejamos:

0.4. Primeiramente deve ser ressaltado que, de fato, o Supremo Tribunal Federal - STF ao julgar precedente a ADPF 323 declarou inconstitucional o entendimento do TST vazado no verbete de súmula 277 que previa a ultratividade dos Acordos Coletivos de Trabalho - ACT ou das Convenções, até que outro instrumento normativo de igual estatura fosse celebrado. Veja:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula 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, tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022.

0.5. No mesmo sentido, a Lei n. 13.467/2017 denominada como reforma trabalhista ao dar nova redação ao parágrafo 3º do art. 614 da CLT vedou, igualmente, a ultratividade das normas coletivas de trabalho (CCT e ACT). Veja:

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. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade.** [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

0.6. Neste contexto, não resta dúvida de que a ultratividade dos Acordos Coletivos de Trabalho fora extirpada do ordenamento jurídico pátrio. Contudo, em relação à cláusula 35ª do ACT 2021/2023, agora expirado, que previu a continuidade da vigência das cláusulas sociais e sindicais até que outro ACT fosse celebrado, foi fruto de deliberação conjunta e voluntária das partes (Sindecof e Confea) ao celebrarem o ACT, por esta razão deve ser observada nos seus exatos termos, projetando efeitos para o futuro.

0.7. Neste sentido é o entendimento do TRT10ª que, nos autos do MS nº 0000344-11.2022.5.10.0000, impetrado pelo Sindecof em face do Conselho Federal de Serviço Social, concedeu a segurança, porquanto havia cláusula no ACT celebrado entre as partes garantindo a incorporação das cláusulas e seus efeitos futuros. Veja:

1. NORMA COLETIVA COM PREVISÃO EXPRESSA DE INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. VALIDADE DA CLÁUSULA. AUSÊNCIA DE ULTRATIVIDADE. É certo que recentemente o STF decidiu que as normas coletivas não têm ultratividade automática. No entanto, existindo previsão expressa no instrumento quanto aos efeitos futuros, inexistente ultratividade automática, mas incorporação das cláusulas aos contratos individuais de trabalho, devidamente autorizada pelo empregador mediante pactuação com o sindicato profissional, até a celebração de nova norma coletiva ou de termo aditivo. 2. Mandado de Segurança admitido. Concedida a ordem pretendida. (2ª Seção Especializada, TRT10ª, Relator Grijalbo Coutinho, data do julgamento 06/09/2022)

0.8. Deve ser destacado que a ultratividade declarada inconstitucional pelo STF ao julgar a ADPF 323 é aquela automática e tácita. Isto porque, pela redação da súmula 277 do TST, ocorreria a ultratividade dos ACTS de forma automática, independente da vontade das partes, ou seja, mesmo diante da ausência de cláusula no ACT que dispusesse no sentido de se garantir efeitos futuros, o empregador era obrigado a manter os benefícios previstos no ACT expirado, por força da ultratividade dos ACTS reconhecida pelo TST.

0.9. Com efeito, as cláusulas sociais e sindicais por constarem expressamente da cláusula 35ª do ACT 2021/2023 devem continuar a serem observadas até que outro ACT seja celebrado.

0.10. E em relação às demais cláusulas do ACT 2021/2023, aquelas de caráter econômico, por uma razão análoga, também devem continuar a serem respeitadas. Explica-se:

0.11. Após um longo período sem firmar Acordos Coletivos de Trabalho (2013 a 2017), o Confea, em 2018, retomou a negociação com o Sindecof o que resultou na celebração do ACT 2018/2019. E desde então, continuamente foram celebrados outros ACT até que sobreviesse o último (2021/2023), expirado no último dia 30 de abril de 2023.

0.12. Ocorre que, antes da celebração do primeiro ACT 2018 - após o período de lacuna mencionado - vigia a Portaria AD-nº 166 de 26 de junho de 2017, que dispôs sobre o “reajuste salarial e garantias trabalhistas”.

0.13. E ao fazer uma leitura detida da aludida Portaria, verifica-se que: basicamente todas as cláusulas econômicas previstas no ACT 2021/2023 expirado, já constavam do referido ato unilateral editado pelo Confea. A exemplo do auxílio-saúde, auxílio-alimentação, auxílio-funeral, auxílio-escola, previdência complementar, auxílio-transporte.

0.14. E justamente porque tais benefícios foram concedidos por liberalidade do Confea (de modo unilateral) antes da celebração dos ACTS, tais benefícios por se caracterizarem como condições mais benéficas, incorporaram-se aos contratos de trabalho, não podendo, por esta razão, serem unilateralmente excluídos, sob pena de ocorrer a alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT. *Verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

0.15. E não é outro o entendimento do TST sobre o ponto. *Verbis*:

RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017 . ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. INCORPORAÇÃO DA CONDIÇÃO BENÉFICA. APLICAÇÃO DO ART. 468 DA CLT. **A jurisprudência desta Corte orienta que o pagamento de parcelas por mera liberalidade, ainda que ausente o pressuposto legal ou contratual pertinente, gera obrigação para o empregador, em razão da incorporação das condições mais benéficas ao contrato de trabalho, nos termos do art. 468 da CLT.** Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 5074020175200015, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 11/05/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2022)

0.16. Diante do exposto, com fulcro no princípio da segurança jurídica e visando evitar enorme passivo trabalhista ao Confea, recomenda-se que se continue concedendo as garantias (financeiras e sociais) previstas no ACT 2021/2023, até que sobrevenha outro ACT.

0.17. E por decorrência, sob a perspectiva do direito administrativo, tendo em vista o encerramento da vigência do ACT 2021/213, que se edite uma nova Portaria, de modo a transplantar para ela as cláusulas do ACT 2021/2023, até que sobrevenha novo Acordo Coletivo de Trabalho.

É a opinião jurídica.

Considerando que Despacho GABI 0758410, de 12 de maio de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI restituiu os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Trata-se da Informação Sujud n.º 20/2023 (0757466) em atenção à consulta formulada por essa Gerência sobre o Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023, consoante o Despacho GRH 0754967.

A análise jurídica recomenda, nestas palavras:

Diante do exposto, com fulcro no princípio da segurança jurídica e visando evitar enorme passivo trabalhista ao Confea, recomenda-se que se continue concedendo as garantias (financeiras e sociais) previstas no ACT 2021/2023, até que sobrevenha outro ACT.

E por decorrência, sob a perspectiva do direito administrativo, tendo em vista o encerramento da vigência do ACT 2021/213, que se edite uma nova Portaria, de modo a transplantar para ela as cláusulas do ACT 2021/2023, até que sobrevenha novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Assim sendo, solicito a elaboração de minuta de portaria para apreciação e decisão do Conselho Diretor.

Considerando que por meio do Despacho GRH 0759629, de 16 de maio de 2023, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Em atenção ao Despacho GABI (0758410) e considerando a Informação 20 SUJUD (0757466), encaminhamos minuta de portaria (0758785) para análise e encaminhamento à apreciação do Conselho Diretor.

Informamos que foram mantidas as cláusulas existentes no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2021/2023, apenas com alguns ajustes de redação visando simplificar o entendimento. Foram retiradas as citações de procedimentos relacionados ao regime de trabalho remoto, que não vigora mais no Confea.

Permanecemos à disposição para eventuais complementações e/ou esclarecimentos.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0759656, de 16 de maio de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

Em atenção ao item 0.17 da Informação SUJUD nº 20/2023 (0757466), a Gerência de Recursos Humanos elaborou portaria contemplando as cláusulas do ACT que vigia até 30/04/2023, com as adaptações citadas no Despacho GRH (0759629).

Em que pese o fato de ter havido apenas uma transposição das cláusulas do ACT para a minuta de portaria (0758785), encaminhamos os autos para análise, tendo em vista a necessidade e urgência de apresentar a referida minuta para apreciação do Conselho Diretor com o aval dessa Procuradoria.

Considerando que por meio do Despacho SUJUD 0760711, de 17 de maio de 2023, foram anexadas ao processo as seguintes considerações:

Em cumprimento a demanda apresentada por intermédio do despacho 0760385, procedi com a análise comparativa entre a redação da minuta de portaria (0758785) e o texto do acordo coletivo de trabalho 2021/2023 (0754965), e venho por meio deste apresentar as minhas considerações.

Após leitura e comparação dos dois documentos identifiquei ajustes e adaptações de redação, apenas de teor lógico e gramatical, no intuito de uma melhor compreensão, visando se adequar aos padrões de uma portaria administrativa, que no meu ponto de vista não comprometem a essência do termos ali estabelecidos.

Apenas para fins de registro, deixo aqui consignadas algumas observações quanto a exclusão de alguns trechos do ACT na minuta de portaria:

a) Os parágrafos terceiro e quarto da cláusula 7.ª do ACT; no entanto, o teor destes foram transcritos na minuta de portaria, nos parágrafos terceiro e segundo dos artigos 7.º e 8.º, respectivamente; o que denota uma tentativa de realocação lógica destes termos, sem prejuízo para sua aplicação efetiva;

b) A cláusula décima oitava do ACT, a qual versa sobre negociações individuais frente a negociação coletiva. Como o instrumento a ser aprovado não se trata de um ACT, mas de uma portaria

administrativa com vigência de 12 (doze) meses, a supressão deste trecho é justificável;

c) O parágrafo décimo quinto da cláusula vigésima do ACT, o qual veda a realização de horas excedentes para crédito em banco de horas durante o período de trabalho remoto; como o Confea não detém este regime de trabalho regulamentado atualmente, a supressão deste parágrafo não geraria prejuízo ao empregador ou ao corpo funcional;

d) A junção dos termos presentes na cláusula vigésima terceira e o parágrafo primeiro da mesma cláusula do ACT, sintetizando o direito ali estabelecido.

Foi verificado a inclusão do termo "decisão/sentença judicial de aguarda definitiva, em caso de adoção" na cláusula vigésima quarta do ACT (Licença Paternidade), a qual passou a constituir o artigo 22 da minuta de portaria.

Por oportuno, recomendo a correção do trecho final do §6º do artigo 18 da minuta de portaria, onde consta "*previsto na Cláusula Sétima deste Acordo Coletivo*", de forma a se adaptar esta referência com o artigo e documento correspondente, ou seja, a portaria e não o ACT; assim como o ajuste da troca do termo "*desta cláusula*" para "*deste artigo*", presente no §3º do artigo 28 da minuta de portaria.

Por fim, constava no parágrafo primeiro da cláusula trigésima segunda do ACT o percentual de 40% (quarenta por cento) como teto das consignações voluntária, conforme Decreto n.º 4.840/2003, os quais, na minuta de portaria foram alterados para 45% (quarenta e cinco por cento), conforme Lei n.º 14.509/2022, como pode ser verificado no §1º do artigo 30 deste último.

Sendo estas as minhas considerações, restituo o presente para conhecimento e análise.

Considerando que por meio do Despacho SUJUD 0760778, de 17 de maio de 2023, a Subprocuradoria Judicial - SUJUD encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

Ao analisar o texto da minuta de Portaria encaminhada pelo GABI esta SUJUD (0760711) não se encontrou discrepâncias significativas, entre o texto da minuta e a redação do ACT 2021/2023.

Desta forma, resta atendida a recomendação jurídica vazada na Informação 20 (0757466), com as ressalvas gramaticais feitas no despacho SUJUD retro. Com efeito, do ponto de vista jurídico valida-se o texto da minuta.

DECIDIU, por unanimidade:

1) Acolher a minuta de Portaria 0758785, com as correções apontadas no Despacho SUJUD 0760778, que aprova a manutenção de garantias trabalhistas no âmbito do Confea;

2) Submeter a presente Decisão à homologação do Plenário do Confea; e

3) Em havendo a homologação pelo Plenário do Confea, encaminhar os autos à Chefia de Gabinete - GABI, para as providências decorrentes no tocante à revisão gramatical, eventuais ajustes de forma, numeração, coleta de assinaturas, comunicações e encaminhamentos pertinentes,

Presidiu a sessão o Eng. Civ. **Joel Krüger**. Presentes o Vice-Presidente, Eng. Eletric. **Evânio Ramos Nicoleit** e os Diretores Eng. Agr. **Cândido Carnáuba Mota**, Eng. Eletric. **Genilson Pavão Almeida**, Eng. Eletric. **Jorge Luiz Bitencourt da Rocha**, Geol. **Mário Cavalcanti de Albuquerque** e o Eng. Civ. **Neemias Machado Barbosa**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Joel Krüger, Presidente**, em 22/05/2023, às 11:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0761508** e o código CRC **5E402F0E**.
