

# ACORDO E CONVENÇÃO. O QUE É? COMO FUNCIONAM?

## INTRODUÇÃO

A **Convenção Coletiva de Trabalho** é um acordo de caráter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos.

Já a **Convenção Coletiva de Trabalho** tem origem em uma pauta de reivindicações aprovada em assembleia da categoria. O advogado explica que toda categoria profissional tem uma data-base. No caso dos vestuaristas - filiados ou não ao Sintinvest - as datas são 1º de junho na região centro sul e 1º junho na região Sul Fluminense.

Três meses antes desta data, o sindicato convoca a categoria por meio de um edital publicado em jornal, para participar da assembleia geral que discutirá a pauta de reivindicações que, depois de aprovada, será apresentada às entidades patronais. A partir disso são negociadas as bases para uma Convenção Coletiva de Trabalho, documento firmado entre as entidades sindicais de empregados e as patronais.

“Independentemente dessa etapa de definições, os empregadores podem firmar, com cada empregado ou profissional do setor, os Contratos Individuais de Trabalho, mas sempre deve prevalecer, em cada caso, a norma mais favorável ao empregado”, esclarece o Dr. Delano.

Em casos em que não há Acordo Coletivo de Trabalho, e as partes envolvidas na negociação não chegam a um acordo que leve a uma Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato ingressa com o Dissídio Coletivo no Tribunal Regional do Trabalho, TRT, que estabelece os benefícios e os reajustes salariais por meio de uma sentença normativa.

**Já o Acordo Coletivo**, como o próprio nome já diz, é um acordo também de caráter normativo (gera obrigações entre as partes), assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e uma ou mais empresas individualizadas.

Quando o sindicato de empregados e uma empresa, órgão ou instituição - em comum acordo - redigem um documento normativo (elenco de normas) sem a intervenção de alguma entidade patronal, isso é chamado de Acordo Coletivo de Trabalho.

## RESUMIDAMENTE:

- Convenção Coletiva = Sindicato dos Trabalhadores + Sindicato da Categoria Econômica (obriga a todos).
- Acordo Coletivo = Sindicato dos Trabalhadores + uma ou mais empresas (obriga somente os envolvidos).

Os dois instrumentos normativos são gerados pelo consenso entre trabalhadores e empregadores.

Possuem um prazo máximo de duração de 02 anos (Art. 614, § 3º da CLT).

**Art. 614/CLT** - 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 ou Acôrdio superior a 2 (dois) anos.

## ORIGEM DA CONVENÇÃO E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nasceu na Europa e Estados Unidos e desde o início trouxe vantagens para os convenientes, tais como:

- Para o empregador era uma forma de negociação pacífica, sem perigos de ocorrência de greves;
- Para o empregado era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores;
- Para o Estado era uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social.

No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761 de 1932, tendo por base a lei francesa de 1919 e possuía efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica.

Foi reconhecida constitucionalmente, no Brasil, em 1934, e, a partir de então todas as demais constituições brasileiras trataram do assunto.

A Constituição de 1988 reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, uma vez que as constituições anteriores reconheciam apenas as convenções coletivas, porém, os acordos já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67.

No nosso ordenamento jurídico, portanto, convenção e acordo coletivo são inconfundíveis. A primeira tem o âmbito mais amplo e os sujeitos são obrigatoriamente entidades sindicais. Já o segundo é mais restrito, na medida em que abrange, de um lado, o sindicato representativo da categoria dos trabalhadores e, de outro, uma ou mais empresas individualmente consideradas. Ambos, porém, como fontes autônomas do Direito do Trabalho, constituem autênticos contratos normativos.

O ponto em comum da convenção e do acordo coletivo é que neles são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo, portanto, efeito normativo. A diferença entre as figuras em comentário parte dos

sujeitos envolvidos, consistindo em que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, sendo que na convenção coletiva o pacto é realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro.

## CONVENÇÃO COLETIVA

A **Convenção Coletiva de Trabalho** é um acordo de caráter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos.

A Recomendação 91 da OIT, de 1951, define a convenção coletiva como “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional”. No Brasil, por sua vez, a convenção coletiva de trabalho é definida pela CLT como “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

## FUNDAMENTAÇÃO:

Artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Art. 7º/CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

- Artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho
- Recomendação nº 91 da OIT

As negociações em nível de categoria resultam em convenções coletivas de trabalho aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver.

Trata-se de um acordo entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores. [1]

Destarte, vaticina o art. 611 da CLT, in verbis:

*“Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” [2].*

Acentua ARION SAYÃO ROMITA que a convenção coletiva de trabalho:

*“Como contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. É próprio do contrato, em acepção ampla (como negócio jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as a regras preestabelecidas. Tais disposições negociais, agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas” [3].*

Sublinha o já saudoso VALENTIN CARRION que:

*“A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar” [4].*

Outra característica da convenção coletiva é a de produzir efeitos não só para as partes que a subscrevem mas também para terceiros.

Entre os diversos aspectos importantes da convenção coletiva, podemos destacar os seguintes:

- Permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais;
- Atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado;
- É uma autêntica fonte do direito do trabalho, com vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os atores sociais;
- É uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico;

Os sujeitos, por excelência, das convenções coletivas são os sindicatos. Mas o § 3º do art. 611 da CLT preceitua:

*“As Federações e, na falta destas, as Confederações representadas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”*

Portanto, como a convenção coletiva é um instrumento normativo em nível de categoria, seus efeitos alcançam todos os contratos individuais de trabalho dos empregados das empresas representadas pelo sindicato patronal.

## REGISTRO

Conforme o artigo 614 da CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente assinada, terá que ser registrada no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pelo Sistema Mediador das Relações de Trabalho. Porém, sua eficácia independe do registro no MTE, vez que tal exigência possui fins meramente cadastrais e de publicidade. A eficácia da

Convenção Coletiva de Trabalho surge com a assinatura da mesma pelas partes convenientes (no caso, os sindicatos das categorias econômica e profissional).

## VALIDADE

Uma convenção coletiva de trabalho terá a validade máxima de dois anos, porém, o mais comum é o prazo de um ano. Nada impede que certas cláusulas tenham validade diversa de outras, desde que seja respeitado o limite acima.

## ROL DE REIVINDICAÇÕES

O primeiro passo ocorre quando um dos sindicatos, geralmente o laboral, envia o Rol de Reivindicações à outra parte, contendo as exigências da categoria, previamente discutida e aprovada em assembleia.

Tudo o que diz respeito à relação de emprego das partes representadas pode ser inserido na Convenção Coletiva de Trabalho, porém, dentro do limite legal.

## CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Versam sobre a remuneração, como reajustamento, piso salarial, gratificações, valor das horas extras, vales, entre outras.

## CLÁUSULAS SOCIAIS

São as demais cláusulas, que não geram um desembolso imediato por parte dos empregadores - tais como a garantia de emprego por um determinado período, seguro de vida, abono de faltas ao estudante, condições de segurança e higiene do trabalho, etc.

## COMO FUNCIONA?

Uma vez por ano, na data-base, é convocada Assembleia Geral para instalar o processo de negociações coletivas. Isto significa que, nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores serão objeto de negociações. Se os sindicatos, autorizados pelas respectivas assembleias gerais, estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, o documento que deverá ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT). As determinações da Convenção Coletiva atingem a todos os integrantes da categoria.

A Convenção Coletiva entra em vigor três dias após a data de entrega (protocolo) no DRT, conforme determina o parágrafo 1º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (C. L. T.).

## QUEM TEM DIREITO?

As decisões estipuladas nas convenções coletivas transformam-se em direitos e deveres para todos os trabalhadores e empregadores.

## ACORDO COLETIVO

O **acordo coletivo de trabalho**, ou **ACT**, é um ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes.

As negociações em nível de empresa resultam acordos coletivos cujo âmbito de aplicação é menor; é a empresa ou as empresas que participaram da negociação, ou seja, são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Acordos coletivos de trabalho são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresa. Não se aplicam a todas as categorias, mas só à(s) empresa (s) estipulante (s) [5].

Neste diapasão, acordos coletivos envolvem apenas o pessoal da empresa que o fez com o sindicato dos trabalhadores e seus efeitos alcançam somente os empregados que estipularam o acordo, não tendo efeito sobre toda a categoria.

Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT:

*“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.*

## DEFINIÇÕES E DISTINÇÕES ENTRE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

Nossa legislação procurou diferenciar a convenção coletiva, que é pactuada entre sindicatos, do acordo coletivo, que é realizado entre sindicato profissional e empresa ou empresas. Outras legislações não fazem essa distinção.

**Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa. Já a **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

Não existe hierarquia entre esses acordos. A ACT regula as relações de trabalho entre os empregados de uma empresa. A CCT regula as relações de trabalho de todos os trabalhadores de uma determinada categoria de uma determinada região.

Caso uma cláusula da ACT ou de uma CCT for mais benéfica para o trabalhador do que um artigo, parágrafo ou alínea da própria Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), deve prevalecer à cláusula que se mostrar mais benéfica ao trabalhador.

A diferença básica entre tais instrumentos normativos está nas pessoas envolvidas e na extensão da obrigação contraída.

Na **Convenção Coletiva**, o acordo é celebrado entre sindicatos, enquanto que no Acordo coletivo, as obrigações são contraídas entre Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais empresas.

Óbvio que os termos da Convenção Coletiva irão obrigar todos os trabalhadores e empresas que compõem a base territorial do sindicato que os representou.

Por outro lado, o **Acordo Coletivo** somente irá obrigar o Sindicato dos Trabalhadores e as empresas envolvidas.

## CONDIÇÕES PARA CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

Dispõe o art. 612 da CLT que os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de trabalho, por deliberação de Assembleia-Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos e/ou dependendo da validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

O *quórum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

## CONTEÚDO DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS

Preceitua o art. 613 da CLT que as Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

**I** – designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes;

**II** – prazo de vigência (máximo de dois anos);

**III** – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

**IV** – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;



**V** – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos;

**VI** – disposições sobre o processo de suas prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

**VII** – direitos e deveres dos empregados e empresas;

**VIII** – penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

## UM ACORDO COLETIVO PODE MODIFICAR O QUE A LEI GARANTE?

Sim, pois a própria Constituição garante o respeito a convenção e acordos coletivos negociados com o sindicato da categoria profissional dos empregados. Um acordo coletivo não pode, porém, excluir direitos, mas sim adaptá-los às condições especiais de cada categoria profissional.

**Por exemplo:** Substituir as horas extras trabalhadas em domingos e feriados por folgas ou jornadas menores nos dias úteis, remuneração de adicional noturno, estabelecer prazo e forma para que as empregadas gestantes comuniquem o seu estado ao empregador, entre outros.

O acordo coletivo deverá ser respeitado pelas partes durante o seu período de vigência e se destina sempre a proteger o empregado. Havendo divergência entre a lei e a cláusula estabelecida em acordo coletivo, deverá ser aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador. É importante lembrar que, vigorando por prazo certo, as vantagens concedidas por acordo coletivo não integram o contrato de trabalho se não forem renovados na convenção coletiva seguinte.

## PRINCÍPIOS

Muito embora não seja disciplina autônoma o direito coletivo do trabalho tem princípios próprios.

### PRINCÍPIO LIBERDADE SINDICAL

Deriva de um princípio mais amplo que é o da liberdade de associação. Art. 5ºXVII e XX[1] e 8º V[2] ambos da Constituição Federal.

Tem várias dimensões: em relação ao indivíduo, em relação ao grupo e de ambos perante o Estado. Tendo em vista a importância do tema para o Direito Coletivo do Trabalho.



# PRINCÍPIO AUTONOMIA COLETIVA DOS PARTICULARES

Entre a autonomia individual e a autonomia pública há a autonomia coletiva, que é a autonomia entre os grupos intermediários entre o indivíduo e o Estado.

Reconhecendo os grupos intermediários e o direito de associação, o Estado reconhece também o direito dos grupos de regular os próprios interesses.

A autonomia não é o mesmo que soberania, que pertence somente ao Estado.

## CORRESPONDE:

Nos termos da lei, como a greve. **Autonomia organizativa** - resulta da autonomia do sindicato de elaborar seus próprios estatutos.

**Autonomia administrativa** - direito do sindicato de eleger a sua diretoria e exercer a própria administração.

**Autonomia negocial** - poder que se confere aos entes sindicais de criarem normas a serem aplicadas as relações trabalhistas – acordos e convenções coletivas. (Fontes formais de direito do trabalho)

**Autotutela** - o reconhecimento de que os sindicatos devem ter meios de luta para a solução dos conflitos, previstos

## PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

É o limite jurídico da norma coletiva. Somente podendo se estabelecer normas coletivas com direitos mais benéficos ao trabalhador. (Princípio de direito individual do trabalho da proteção/aplicação da norma mais favorável).

Somente quando a Constituição Federal autorizar é que se poderão estabelecer normas desfavoráveis.