

ACORDO COLETIVO

Roberta da Silva Ramos RADTKE ¹

RESUMO

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). 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. De acordo com o artigo 616 da CLT, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, não poderão recusar-se à negociação coletiva.

Palavras-chave: Acordo Coletivo- Convenção Coletiva- Celebração de Contrato de Trabalho.

INTRODUÇÃO

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 empresa estipulante. 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

¹ Roberta da Silva Ramos RADTKE Graduada em Direito pela Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba – FARESC. **E-mail: robertaradtke@yahoo.com.br**

entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas. É necessário entendermos, que convenção coletiva é acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregadores, definindo as condições de trabalho que vão atuar sobre todos os trabalhadores dessas empresas, sendo que sua aplicação, à categoria, independe ou não do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois o efeito é *erga omnes* (artigo 611 da CLT) Já o acordo coletivo é um pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato de uma categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas (§ 1º do artigo 611 da CLT). A diferença entre ambas consiste exatamente nos sujeitos envolvidos, enquanto que no acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, nas convenções coletivas o pacto é realizado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica.

Ao analisarmos o artigo 617 da CLT percebemos que é permitido que os empregados de uma ou mais empresas celebrem acordo coletivo de trabalho com seus empregadores, contanto que deem ciência dessa resolução, por escrito, ao sindicato que represente a categoria profissional, no prazo de oito dias, para que este assumas as negociações; o mesmo se aplica aos sindicatos econômicos.

Contudo, se esse prazo terminar sem que o sindicato tenha iniciado a negociação, poderá os interessados dar conhecimento dos fatos à federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta desta, a correspondente confederação, para que no mesmo prazo, assumas a direção das negociações. Todavia se o prazo se esgotar poderão os interessados prosseguir de forma direta na negociação coletiva, até o seu término.

A convenção coletiva deve ser necessariamente escrita, não podendo de forma alguma ser feita verbalmente, como ocorre no contrato de trabalho, pois isso dificultaria a sua aplicação e o seu entendimento. Não podem ocorrer rasuras e emendas, tendo que ser feita em tantas vias quanto forem necessárias ao número de partes convenientes, e mais uma que será destinada ao registro (§ único do artigo 613 da CLT).

O prazo máximo de validade das convenções e acordos coletivos é de 2 anos (§ 3º, da CLT).

Para que tenha validade a norma coletiva terá que ser precedida de assembleia geral no sindicato, sendo esta especialmente convocada para essa finalidade, de acordo com as determinações de seus estatutos. Na primeira convocação, deverão comparecer 2/3 dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de acordo. Na Segunda convocação, deverá comparecer 1/3 dos membros (artigo 612 da CLT). O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 dos associados em Segunda convocação nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 associados (§ único do artigo 612 da CLT).

Dependerá de aprovação, em assembleia geral, dos sindicatos convenientes ou acordantes o processo de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial de

convenção ou acordo coletivo (artigo 615 da CLT). Ocorrendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado em 60 dias anteriores ao respectivo termo final, com o objetivo de que o novo instrumento passe a ter vigência no dia imediato a esse termo.

O servidor público tem direito sindicalização, mas não pode negociar mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, em razão do princípio da legalidade que norteia a Administração Pública (artigo 37 da CF). Já as empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica há a possibilidade da utilização de acordos e convenções coletivas, pois tais empresas devem cumprir o regime das empresas privadas, assim como também as obrigações trabalhistas.

As cláusulas obrigacionais vinculam só os pactuantes, fixando direitos e obrigações, enquanto que as normativas são aquelas aplicadas a toda categoria nos contratos individuais dos trabalhadores, estabelecendo condições de trabalho, ambas dão a convenção coletiva efeitos de contrato.

ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DENTRO DO AMBITO DO DIREITO BRASILEIRO.

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, dependendo a 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.

Negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham de um lado o empregador, um grupo de empregados ou uma organização, ou várias organizações de empregados e do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego;
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores e
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

De acordo com o artigo 616 da CLT, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, não poderão recusar-se à negociação coletiva.

É necessário entendermos, que convenção coletiva é acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregadores, definindo as condições de trabalho que vão

atuar sobre todos os trabalhadores dessas empresas, sendo que sua aplicação, à categoria, independe ou não do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois o efeito é *erga omnes* (artigo 611 da CLT).

Já o acordo coletivo é um pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato de uma categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas (§ 1º do artigo 611 da CLT).

A diferença entre ambas consiste exatamente nos sujeitos envolvidos, enquanto que no acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, nas convenções coletivas o pacto é realizado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica.

Ao analisarmos o artigo 617 da CLT percebemos que é permitido que os empregados de uma ou mais empresas celebrem acordo coletivo de trabalho com seus empregadores, contanto que dêem ciência dessa resolução, por escrito, ao sindicato que represente a categoria profissional, no prazo de oito dias, para que este assuma as negociações; o mesmo se aplica aos sindicatos econômicos.

Contudo, se esse prazo terminar sem que o sindicato tenha iniciado a negociação, poderão os interessados dar conhecimento dos fatos à federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta desta, a correspondente confederação, para que no mesmo prazo, assumam a direção das negociações. Todavia se o prazo se esgotar poderão os interessados prosseguir de forma direta na negociação coletiva, até o seu término.

A convenção coletiva deve ser necessariamente escrita, não podendo de forma alguma ser feita verbalmente, como ocorre no contrato de trabalho, pois isso dificultaria a sua aplicação e o seu entendimento. Não pode ocorrer rasuras e emendas, tendo que ser feita em tantas vias quanto forem necessárias ao número de partes convenientes, e mais uma que será destinada ao registro (§ único do artigo 613 da CLT).

O prazo máximo de validade das convenções e acordos coletivos é de 2 anos (§ 3º, do artigo 614 da CLT).

Para que tenha validade a norma coletiva terá que ser precedida de assembléia geral no sindicato, sendo esta especialmente convocada para essa finalidade, de acordo com as determinações de seus estatutos. Na primeira convocação, deverão comparecer 2/3 dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de acordo. Na Segunda convocação, deverá comparecer 1/3 dos membros (artigo 612 da CLT). *Oquorum* de comparecimento e votação será de 1/8 dos associados em Segunda convocação nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 associados (§ único do artigo 612 da CLT).

Dependerá de aprovação, em assembléia geral, dos sindicatos convenientes ou acordantes o processo de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial de convenção ou acordo coletivo (artigo 615 da CLT). Ocorrendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado em 60 dias anteriores ao respectivo termo final, com o objetivo de que o novo instrumento passe a ter vigência no dia imediato a esse termo.

O servidor público tem direito sindicalização mas não pode negociar mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, em razão do princípio da legalidade que norteia a Administração Pública (artigo 37 da CF). Já as empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica há a possibilidade da utilização de acordos e convenções coletivas, pois tais empresas devem cumprir o regime das empresas privadas, assim como também as obrigações trabalhistas.

As cláusulas obrigacionais vinculam só os pactuantes, fixando direitos e obrigações, enquanto que as normativas são aquelas aplicadas a toda categoria nos contratos individuais dos trabalhadores, estabelecendo condições de trabalho, ambas dão a convenção coletiva efeitos de contrato.

As convenções e os acordos contêm:

- 1º) designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
- 2º) prazo de vigência;
- 3º) categorias ou classes de trabalhadores abrangidas por suas normas;
- 4º) condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- 5º) normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- 6º) disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus preceitos;
- 7º) direitos e deveres dos empregados e suas empresas;
- 8º) penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de suas prescrições.

A vigência de cláusulas de aumento ou reajuste salarial, que importe elevação de tarifas ou preços sujeitos a fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no que diz respeito à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço quanto ao valor dessa elevação.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contrato (En.277 do TST).

Prevê, ainda, a CLT (art. 621) que "as convenções e os acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas

de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso".

Todavia não se tem conhecimento da constituição ou da atuação eficiente de comissões para conciliação de divergências sobre normas coletivas e nem tampouco de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. O que se sabe é que os trabalhadores continuam procurando a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos trabalhistas, cujo movimento é cada vez mais crescente.

Apenas a existência da lei não basta, é necessário educar empregados e empregadores no sentido de buscarem alternativas não só para a criação de normas trabalhistas autônomas (convenções e acordos coletivos), como também mecanismos extrajudiciais para a solução dos conflitos entre o capital e o trabalho, na trilha percorrida por outros povos, numa época de globalização da economia. Isso demanda tempo, educação e incentivo, ou estímulo econômico à conciliação. Mudanças culturais não se adquirem do dia para a noite. A evolução chegou a ser incorporada pela Constituição Federal art. 114, parte final do § 2º e inciso XXVI do art. 7º assegurando o respeito às ***“disposições convencionais e legais mínimas de proteção do trabalho”***, bem como o direito ao ***“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”***. Ou seja, a intenção existe, basta agora, a boa vontade para aplicá-la!

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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Acordo Coletivo de Trabalho está disposto no § 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho e é ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, no qual se estabelecem regras próprias na relação trabalhista existente entre a empresa e seus empregados.

Diferentemente da Convenção Coletiva de Trabalho, que vale para toda a categoria representada, os efeitos de um Acordo Coletivo de Trabalho se limitam apenas às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

Sua importância se deve ao fato de que as normas existentes no direito do trabalho são historicamente, em regra, impositivas, não permitindo a deliberação em contrário entre o empregador e o empregado. Assim, como instrumento de amenização desta regra e de exceção, a Constituição Federal possibilitou a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho.

Para que o Acordo Coletivo de Trabalho tenha validade, é necessária uma negociação coletiva entre empresa, empregados e sindicato, com o intuito de aprovar as regras que serão nele contidas de interesse das partes, em uma Assembleia Geral de Trabalhadores realizada especialmente para este fim.

Caso as partes (Empregador, Empregados e Sindicato) aceitem a proposta do Acordo Coletivo de Trabalho, uma minuta deve ser elaborada e uma cópia deve ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho para que seja submetida à devida fiscalização.

Ressalte-se que tamanha é a sua importância no âmbito das relações de trabalho que o próprio ordenamento jurídico estabelece que alguns institutos jurídicos somente terão validade se estiverem previstos em Acordo Coletivo de Trabalho.

Como exemplo, o Banco de Horas, que está disposto no § 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Ainda podem ser citados a título exemplificativo a jornada do turno ininterrupto de trabalho; as férias coletivas; e tudo o que mais for de interesse das partes e que não seja proibido pela lei, como até situações para suspensão de contrato de trabalho, redução de horários de intervalo, pagamentos de verbas remuneratórias sem que sejam incorporadas definitivamente ao salário dos empregados, etc.

No mais, os Acordos Coletivos de Trabalho costumam estipular regras específicas a cada uma das partes envolvidas, como, por exemplo: a data do dissídio; o vale alimentação; o desconto de contribuição assistencial; a entrega de uniforme; o plano de saúde; o auxílio funeral; a jornada de trabalho em escala 12x36; o seguro de vida; o tempo de deslocamento para o trabalho; o labor aos domingos e feriados; o horário de intervalo; e etc.

Importante mencionar que embora seja indiscutível a relevância do Acordo Coletivo de Trabalho, às vezes há questionamento de sua validade no plano de uma reclamação trabalhista, seja coletiva ou individual.

Por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho, quando indagado sobre a validade de Acordo Coletivo de Trabalho estabelecendo a compensação de jornada para trabalho em condições insalubres, firmou entendimento de que a regra é válida independente de inspeção prévia da autoridade de higiene e segurança.

Em outro exemplo, o mesmo Tribunal considerou legal a fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, prevista em Acordo Coletivo de Trabalho.

Portanto, apesar de ser possível questionar a validade de suas regras e o seu alcance, vislumbra-se no Acordo Coletivo de Trabalho um importante instrumento de flexibilidade e racionalização das normas legais, pois mediante concessões mútuas, permite a estipulação de regras na relação de trabalho que não estão diretamente ao alcance das partes.

Desta feita, seja por força de uma obrigação legal ou de uma faculdade, o Acordo Coletivo de Trabalho possibilita às partes a pactuação de regras que não têm previsão direta nas Leis e que não podem ser celebradas em contrato individual, suprimindo esta expressiva lacuna, sendo que atualmente esse tipo de normatização traz segurança jurídica suficiente às partes envolvidas em razão da política da valorização das negociações coletivas, conforme artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 39.ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1987.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. vol. 1 e 2.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 3.ed. São Paulo: LTr, 2012.