

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

Alexandre BATTINI ¹

O presente resumo tem por objetivo abordar o conceito e diferenças existentes entre os institutos Acordo e Convenção Coletiva. Tanto as Convenções quanto os Acordos Coletivos de Trabalho são formas extrajudiciais de solução de conflitos coletivos de trabalho. Conforme o art. 611, “caput”, da CLT, Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo jurídico extrajudicial, pelo qual duas ou mais entidades sindicais representantes dos empregados e empregadores entabulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho. Os Acordos Coletivos de Trabalho, conforme o §1º, do art. 611 do Diploma Trabalhista, é um negócio jurídico extrajudicial formalizado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, sendo certo que também estabelecem condições de trabalho relativas aos contratos laborais específicos das empresas acordantes. Portanto, a diferenciação entre ambos os institutos reside no fato da representação na negociação, tendo em vista que, em uma, há participação do sindicato dos empregadores (Convenção Coletiva) e em outra, somente a empresa (Acordo Coletivo), sendo certo que a presença do Sindicato dos empregados é obrigatória. Conforme os artigos 613 e 614, da CLT, para validade dos instrumentos coletivos supracitados é necessário que sejam escritos, tenham prazo de vigência máximo de 2 anos, sejam autorizados por assembleia sindical e que haja um depósito de uma via de cada na Seção específica do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como fixação de cópias na empresa. Também é possível a revisão dos instrumentos durante sua vigência, com fulcro no art. 615, §1º, da CLT. É importante destacar que a Orientação Jurisprudencial 322, da SDI I, do C. TST considera nula a cláusula que determine vigência superior à legal ou mesmo por prazo indeterminado. Tanto a Convenção Coletiva de Trabalho quanto o Acordo Coletivo de Trabalho criam direitos aplicáveis com base em cláusulas coletivas. Segundo Vólia Bomfim Cassar, tais instrumentos coletivos podem ter cláusulas normativas, obrigacionais e de garantia. As primeiras criam situações genéricas de trabalho para os membros da categoria (ex. horas extras de 100%). O segundo tipo de cláusula dizem respeito aos próprios sindicatos (ex. contribuição sindical que um sindicato conveniente deve pagar ou repassar ao outro). Por fim, as cláusulas de garantia dizem respeito ao aspecto formal do instrumento coletivo, como vigência, duração, etc. O art. 611, da CLT determina que as cláusulas normativas devem ser aplicadas a todos os membros da categoria, associados ou não associados, sendo certo que, enquanto em vigência as partes acordantes estão obrigadas a aplicá-las, salvo quando confrontarem a lei. Conforme o exposto na Súmula nº 277, do C. TST, as cláusulas normativas formalizadas nos instrumentos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva. Por exemplo – fora acordado que as horas extras deverão ser pagas com percentual de 150%. Tal situação só poderá ser modificada em nova negociação (seja Acordo ou Convenção Coletiva) relativa à

¹ Docente do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade e Colégio Ensitec - Curitiba. Graduado pela Universidade Estadual de Londrina. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Curitiba - UNICURITIBA. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - PR. E-mail:alex Battini2@gmail.com

matéria específica. Enquanto não existir tal situação, a aplicação será obrigatória. Arnaldo Sussekind, Orlando Gomes e Valentin Carrion denominam tal ato de ultratividade das cláusulas normativas. Por fim, conforme disposto no art. 619, da CLT, nenhuma disposição do contrato individual de trabalho que contrarie normas de instrumentos coletivos poderá prevalecer na execução do mesmo, sob pena de ser considerada nula de pleno direito.

Palavras-Chave: Direito Coletivo do Trabalho. Acordo. Convenção Coletiva. Sindicato.