

Convenção e acordo coletivo de trabalho

Paulo Moreira

1. CONFLITOS COLETIVOS E FORMAS DE SOLUÇÃO

Para uma melhor compreensão do assunto, ora proposto, necessário se faz, comentar o caminho para chegar a um acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, necessário é tecer comentários sobre o que é um conflito coletivo e quais são as formas de solucionar tais conflitos.

Desta forma, para existir um acordo coletivo, deve necessariamente, existir um conflito coletivo, também denominado controvérsia ou dissídio.

Conflitos, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas.

Os conflitos coletivos do trabalho podem ser econômicos ou de interesse e jurídicos ou de direito. Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, como ocorre na decisão em dissídio coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve.

São formas de solução de conflitos: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

1.1. AUTODEFESA

Na autodefesa, as próprias partes procedem à defesa de seus interesses. Como exemplos de autodefesa, no âmbito trabalhista, temos a greve e o lockout.

1.2. AUTOCOMPOSIÇÃO

A autocomposição consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego da violência, mediante ajustes de vontades. Eles

mesmos chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Exemplos de formas autocompositivas de solução de conflitos trabalhistas são os acordos e as convenções coletivas. Os acordos coletivos são realizados entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. A convenção coletiva ocorre entre o sindicato de trabalhadores e o de empregadores.

1.3. HETEROCOMPOSIÇÃO

A heterocomposição se verifica quando a solução dos conflitos trabalhistas é determinada por um terceiro. Exemplos de heterocomposição são a mediação, a arbitragem e a tutela ou jurisdição.

Nosso trabalho tem a finalidade de tratar da forma autocompositiva para solução de conflitos trabalhistas, ou seja, a convenção e o acordo coletivo de trabalho.

Neste diapasão, a negociação coletiva da qual resultam convenções coletivas de diferentes tipos, graus de obrigatoriedade e âmbitos de aceitação, é uma fonte de produção normativa típica do Direito do Trabalho.

A negociação coletiva constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva dos atores sociais interessados, que tem por objetivo de trabalho que solucione o conflito.

Da negociação coletiva não resulta uma lei (à exceção do setor público, ante o princípio da legalidade), e sim, uma convenção coletiva, “mas pode resultar uma lei consentida, valendo como projeto absorvido pelas instâncias jurídicas estatais”.

No plano internacional, a negociação coletiva é prestigiada pelas Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

A atual Constituição, foi a primeira a tratar especificamente da matéria, em seu inc. VI, do art. 8º, que diz:

“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

2. 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 conseqüente 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.

3. DEFINIÇÕES E DISTINÇÕES ENTRE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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.

3.1. CONVENÇÃO COLETIVA

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.

3.2. ACORDO COLETIVO

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”.

O prazo de vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho não poderá exceder 02 (dois) anos e as cláusulas obrigacionais previstas nos acordos e convenções coletivas de trabalho extinguem-se, automaticamente, com o término da vigência da norma coletiva.

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.

4. CONDIÇÕES PARA CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Dispõe o art. 612 da CLT que os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de trabalho, por deliberação de Assembléia-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.

O quorum 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.

5. 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.

6. BIBLIOGRAFIA

MARTINS, SÉRGIO PINTO. Direito do Trabalho. 16^a ed., São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. Iniciação ao Direito do Trabalho, 29ª ed., São Paulo: Ltr, 2003.

LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. Curso de Direito do Trabalho, v. II, 3ª ed., Curitiba: Juruá, 2002.

CARRION, VALENTIN. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

[1] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 29ª ed., São Paulo: Ltr. 2003, pág. 587.

[2] Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Ridel. 2004.

[3] A natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, segundo Orlando Gomes: significado atual. In Revista Síntese Trabalhista, n. 112, out/98, p.8.

[4] Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. em CD-ROM, São Paulo, Saraiva, 1996 (arts. 611 e ss.).

[5] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, 29ª ed., São Paulo: Ltr. 2003, pág. 588.

Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>

Acesso em: 16 jun. 2009.