

Você sabe a diferença entre acordo, convenção e dissídio coletivos?

A negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição encontrada no Direito do Trabalho em que haverá a solução de conflitos trabalhistas mediante a instrumentalização de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Possui, portanto, o objetivo de criar regras e diretrizes que serão utilizadas no ambiente de trabalho para uma determinada categoria, desde que essas sigam os princípios constitucionais e os princípios que regem a Consolidação das Leis do Trabalho.

A reforma trabalhista trouxe novas regras à negociação coletiva e prestigiou a validade daquilo que fora negociado. Isso se deu em virtude da insegurança jurídica causada por vários acordos e convenções coletivas que eram julgados nulos pela Justiça do Trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA

Uma convenção coletiva é fruto de acordos entre empregados e empregadores, mediados pelos sindicatos. Assim, a Convenção Coletiva é firmada entre dois sindicatos, um representando as empresas e o outro representando os trabalhadores de uma cate-

goria específica. Em virtude disso, a Convenção Coletiva deverá ser aplicada por todas aquelas empresas que fazem parte da categoria representada.

ACORDO COLETIVO

O Acordo Coletivo diferencia-se da convenção pela forma e abrangência. O Acordo Coletivo é firmado diretamente com a empresa ou grupo de empresas com o sindicato de base. Assim, aquelas normas dispostas no Acordo Coletivo serão aplicadas naquela empresa ou grupo de empresas específicas. Geralmente é feito por empresas que detêm um grande número de empregados em seu quadro, o que justificaria o custo e a necessidade de estabelecer regras específicas para aquele determinado quadro de empregados.

DISSÍDIO COLETIVO

O Dissídio Coletivo, por sua vez, é mais raro. Ele ocorre quando sindicatos patronais, grupo de empresas ou empresa não conseguem chegar a uma autocomposição com o sindicato de base dos trabalhadores. O ideal é sempre buscar a conciliação através do Acordo ou Convenção, pois o pensamento majoritário no Direito do Trabalho é que a composição amigável é o melhor caminho, pois é mais eficaz, gera menos desgastes e é uma decisão tomada pelas próprias partes envolvidas. Contudo, quando não há essa concordância, muitas vezes o impasse deve ser resolvido pela Justiça do Trabalho, que analisa a demanda e propostas de ambas as partes e dá a palavra final quanto às normas que serão aplicadas, através de uma Sentença Normativa, que se tornam as regras do Dissídio. Muitas vezes ambas as partes não ficam satisfeitas com o provimento judicial, reiterando que a autocomposição é sempre o melhor caminho.

A REFORMA TRABALHISTA E NOVAS REGRAS DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

A reforma trabalhista trouxe novas regras à negociação coletiva e prestigiou a validade daquilo que fora negociado. Isso se deu em virtude da insegurança jurídica causada por vários acordos e convenções coletivas que eram julgados nulos pela Justiça do Trabalho. Com base na legislação atual, respeitados os limites legais (estabelecidos pelos artigos 611-A e 611-B, da CLT), há a prevalência do negociado sobre o legislado, isso significa que o que fora acordado terá prevalência inclusive sobre a Lei, garantindo, assim, mais estabilidade e segurança jurídica à negociação.

Contudo, a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), acrescentou ao art. 614, § 3º, da CLT, a previsão expressa de vedação à ultratividade das convenções e acordos coletivos. Isso significa que os Acordos, Convenções e Dissídios firmados após a reforma trabalhista não terão mais a ultratividade, que basicamente estabelecia que as cláusulas negociadas, por acordo ou convenção coletiva, integram os contratos de

trabalho dos empregados até que outra negociação coletiva expressamente a suprima, modifique ou altere a anterior, encerrando assim a discussão sobre a renovação automática da Norma Coletiva, o que não mais ocorre.

Conforme disposto no artigo 624, § 3º, da CLT, o prazo de vigência das convenções e dos acordos coletivos de trabalho não pode ser superior a dois anos.

Este texto buscou oferecer um critério de partida para a análise sobre a validade das cláusulas negociadas coletivamente. A riqueza do caso concreto exigirá uma interpretação, conforme suas especificidades. •



Josué Amorim Melão

Advogado especializado em Direito do Trabalho e Direito Sindical

Seja sócio-fornecedor da Amipão

e faça parte do time de grandes marcas que atuam, com os melhores produtos e serviços, lado a lado com as padarias mineiras!



Para mais informações, entre em contato conosco: (31) 3282-7559