

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO:

Prof. Davi Furtado Meirelles

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

I - RESULTADO POSITIVO DA NEGOCIAÇÃO:

- **Acordo Coletivo de Trabalho** - é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre uma empresa, ou um grupo de empresas, de um lado, e um (ou mais) sindicato profissional, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

- **Convenção Coletiva de Trabalho** - é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre um (ou mais) sindicato econômico, de um lado, e um (ou mais) sindicato profissional, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

- Esses instrumentos normativos (ou coletivos) têm reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), devem observar as regras dos artigos 611 a 625 da CLT e são genericamente conhecidos como contratos coletivos de trabalho.

- A doutrina diferencia negociação coletiva de trabalho de contratação coletiva de trabalho, considerando esta última como o processo negocial que chegou a um resultado positivo, com a realização de um contrato coletivo de trabalho (acordo coletivo ou convenção coletiva).

II - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO:

- Termo genérico que abrange todo e qualquer instrumento normativo derivado da autonomia privada coletiva que as partes possuem no processo de negociação coletiva.

- A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho são espécies do gênero contrato coletivo de trabalho.

III - NORMATIZAÇÃO (CLT):

- **Artigo 611, caput** - definição de convenção coletiva de trabalho, como sendo o acordo normativo realizado entre um ou mais sindicatos da categoria profissional, de um lado, e um ou mais sindicatos da categoria econômica, de outro lado, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho.

- **Artigo 611, parágrafo 1º** - definição de acordo coletivo de trabalho, como sendo o acordo normativo realizado entre um ou mais sindicatos da categoria profissional, de um lado, e uma ou mais empresas, de outro lado, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho.

- **Artigo 611, parágrafo 2º** - possibilidade de realização de convenção coletiva de trabalho pelas federações e confederações das respectivas categorias profissionais e econômicas, para a estipulação de condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, para as categorias inorganizadas em sindicatos.

- **Artigo 612** - necessidade de aprovação em assembléia para a realização de acordos e convenções coletivas; o quórum deliberativo é matéria estatutária (“interna corporis”), o que leva o dispositivo a estar derogado.

- **Artigo 613** - conteúdo das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho, cujas formalidades devem estar presentes em todas as normas coletivas, sob pena de não serem aceitas no mundo jurídico; as normas coletivas podem conter cláusulas obrigacionais (que obrigam as partes

convenientes ou acordantes) e cláusulas normativas (que normatizam as relações de trabalho); as cláusulas obrigacionais jamais integram os contratos individuais de trabalho, enquanto as cláusulas normativas podem integrar de forma definitiva, o que leva à sua ultratividade (depende de cada caso), apesar da Súmula nº 277 do TST.

- **Artigo 614** - procedimento de depósito dos instrumentos normativos nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs).

- **Artigo 614, parágrafo 3º** - prazo máximo de vigência (dois anos) dos contratos coletivos de trabalho.

- **Artigo 615** - processo de prorrogação (quando as partes pretendem dar nova vigência aos contratos coletivos, sem alterá-los), revisão (quando as partes pretendem alterar os contratos coletivos), denúncia (quando uma das partes pretende invalidar os contratos coletivos), revogação total (quando as partes pretendem revogar totalmente os contratos coletivos) ou revogação parcial (quando as partes pretendem revogar parte dos contratos coletivos).

- **Artigo 616, caput** - traz o princípio do direito à negociação coletiva de trabalho.

- **Artigo 616, parágrafos 1º e 2º** - mediação compulsória pelo Ministério do Trabalho; portanto, revogados, por contrariar a regra constitucional do artigo 8º, inciso I.

- **Artigo 616, parágrafo 3º** - prazo estipulado para a instauração de dissídio coletivo econômico, que pode ser flexibilizado quando há comprovação de que a negociação coletiva vinha ocorrendo, ou se houver protesto judicial (artigos 867 e segs. do CPC) para garantia do prazo.

- **Artigo 616, parágrafo 4º** - obrigatoriedade de negociação coletiva antes da instauração do dissídio coletivo econômico.

- **Artigo 617, caput e parágrafo 1º** - alguns autores defendem que este dispositivo está revogado, ante a obrigatoriedade da participação dos

sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, inciso VI, da CF); a prerrogativa dos sindicatos para a negociação coletiva, porém, deve ser entendida como dever, e não como monopólio, o que levaria a estar em plena vigência este dispositivo, uma vez que o direito à negociação coletiva é individual, apenas exercido coletivamente (questão polêmica); em se admitindo a negociação coletiva diretamente com os trabalhadores, via comissão, há necessidade do suprimento da outorga sindical, pela Justiça do Trabalho, via dissídio coletivo jurídico, uma vez que a realização de acordos coletivos e de convenções coletivas é prerrogativa única dos sindicatos profissionais.

- **Artigo 619** - regra baseada no princípio protetivo de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

- **Artigo 620** - outra regra baseada no princípio protetivo de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; a salvaguarda representa uma proteção contra os acordos coletivos “in pejus”; no conflito de normas coletivas, não se utiliza a teoria da norma mais nova (que revogaria a mais antiga), nem a teoria da norma mais específica (o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva por ser mais específico); aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, levando em conta a teoria do conglobamento (no global, aplica-se a norma coletiva mais benéfica), em detrimento da teoria da acumulação (aplicam-se as cláusulas mais benéficas de cada norma coletiva).

- **Artigo 625** - competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias resultantes da aplicação dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho.

IV - EFICÁCIA “ERGA OMNES”:

- Adotada pela doutrina trabalhista brasileira, significa que os acordos coletivos, ou as convenções coletivas, ou ainda as sentenças normativas proferidas nos dissídios coletivos econômicos, se aplicam a todos os integrantes da categoria respectiva, independente de associação ou filiação sindical.

- A crítica que se faz a essa eficácia é a de que há um desestímulo à organização sindical forte e representativa, na medida em que todos se beneficiam das conquistas sindicais, enquanto somente alguns pagam por elas.

- A situação contrária é a eficácia limitada, em que os instrumentos coletivos são aplicados apenas aos associados daqueles que contrataram.

V - PACTOS SOCIAIS:

- Também denominados de acordos nacionais, trata-se de um processo de concertação social, ou seja, um instrumento de apaziguação social surgido na Espanha.

- São acordos macroeconômicos tripartites, envolvendo governo (através dos seus ministérios), trabalhadores (através das centrais sindicais) e empregadores (através das suas confederações).

- O conteúdo dos pactos sociais é mais amplo e abrange questões nacionais da mais alta envergadura, de ordem política, econômica e trabalhista, de modo a caracterizar-se como um macroacordo, dirigido a toda a sociedade, direta ou indiretamente.