

# **SINDHEF**

## **ACORDO - CONVENÇÃO - DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO**

O artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, estipula que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O artigo 611 da CLT, define Convenção Coletiva de Trabalho como 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.

### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT.

### **DIFERENÇA ENTRE ACORDO E CONVENÇÃO**

Apesar de Convenção e Acordo coletivos terem natureza jurídica iguais, a diferença está na celebração, uma vez que o Acordo é celebrado entre o sindicato representante da categoria profissional e uma empresa ou grupo de empresas, e a Convenção é convênio obrigatoriamente intersindical (entre sindicatos), ou seja, entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores.

### **DISSÍDIO COLETIVO**

Poderá ser ajuizada ação de Dissídio Coletivo, quando frustrada a auto-composição de interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho.

A legitimidade para o ajuizamento é das entidades sindicais, ou quando não houver entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados, cabe aos empregadores fazer o ajuizamento.

Portanto, quando o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores não chegam a um consenso, seja em razão do percentual de aumento na data-base ou por qualquer outra cláusula convencional, há o ajuizamento do Dissídio Coletivo.

O Dissídio Coletivo é uma ação normal em que as partes, sindicato dos empregados e sindicato dos empregadores, irão expor os seus pedidos os quais serão julgados pela Justiça do Trabalho. O que a Justiça do Trabalho decidir, valerá como lei para as partes as quais serão obrigadas a cumprir.

### **ASSEMBLÉIA GERAL**

Conforme artigo 612 da CLT, 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.

A decisão da assembléia somente terá validade mediante comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

# **SINDHEF**

Nas entidades sindicais que tenham mais de 5 mil associados, em caso de segunda convocação, o quorum de comparecimento e votação é de 1/8 dos associados.

## **DISPOSITIVOS OBRIGATÓRIOS**

O art. 613 da CLT, estabelece que as Convenções e dos Acordos Coletivos deverão conter:

1. A designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
2. O prazo de vigência;
3. As categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
4. As condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a sua vigência;
5. As normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
6. As disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
7. Os direitos e deveres dos empregados e empresas;
8. As penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.
9. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

## **PRAZO DE ESTIPULAÇÃO**

A estipulação da convenção ou acordo coletivo de trabalho, não pode ser superior a 2 anos.

## **PREVALÊNCIA DAS CLÁUSULAS MAIS FAVORÁVEIS**

Quando as condições estabelecidas em Convenções, forem mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (art. 620, CLT).

Toda disposição de contrato individual de trabalho, que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, não prevalecerá sendo considerada nula de pleno direito, conforme artigo 619 da CLT.

## **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial de convenção ou acordo, está subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembleia-geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes (artigo 615 da CLT).

## **ACORDO ENTRE EMPREGADOS DE UMA OU MAIS EMPRESAS**

A celebração de Acordo Coletivo de Trabalho feita por empregados de uma ou mais empresas, com as respectivas empresas, darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional.

O sindicato terá um prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Este procedimento será observado pelas empresas interessadas com relação ao sindicato da respectiva categoria econômica.

# **SINDHEF**

Ao término do prazo de 8 (oito) dias caso o sindicato não tenha se desincumbido do encargo recebido, os interessados podem comunicar o fato à Federação a que se vincula o sindicato e, em falta desta, à Confederação correspondente, a fim de que, em igual prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, os interessados podem prosseguir diretamente na negociação coletiva até o fim, conforme artigo 617 da CLT.

Observe-se que a comunicação escrita ao sindicato é obrigatória, enquanto a solicitação à entidade de grau superior é facultativa.

## **REGISTRO**

Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos - artigo 614 da CLT.