

No âmbito do direito do trabalho, existem as negociações patronais, responsáveis por regular direitos de determinado grupo. Por meio delas, é possível realizar um acordo ou convenção coletiva.

Para que seja efetuada a **convenção coletiva** ou o acordo coletivo, é necessário entender as suas principais diferenças e o limite da sua [aplicação nos casos práticos](#).

O QUE SÃO AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO?



A convenção coletiva de trabalho é nada mais que um acordo assinado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato da categoria econômica, gerando obrigações entre as partes.

A convenção irá obrigar todas as pessoas que compõem a base territorial dos sindicatos em questão, estabelecendo **condições de trabalho** para seus envolvidos.

Além das convenções coletivas de trabalho, há a possibilidade de um acordo coletivo.

Os acordos coletivos de trabalho são pactos realizados entre um sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas.

Deste modo, são definidas as condições de trabalho a serem aplicadas no nas empresas que acordaram.

A principal diferença entre as convenções e os acordos coletivos de trabalho são as partes que configuram os acordos realizados.

A convenção engloba todas as categorias de trabalhadores junto com as entidades patronais.

Por outro lado, o acordo coletivo somente irá englobar os representantes de grupos de trabalhadores e uma ou mais empresas, sem nenhuma participação de entidades.

Para que os tipos sejam validados e se iniciem a sua aplicação, é necessário o seu registro perante o Ministério da Economia.

Estes instrumentos normativos deverão ser transmitidos e [registrados por um sistema específico](#), conforme a Instrução Normativa SRT nº16/2013.

QUAIS QUESTÕES PODEM SER FRUTOS DE CONVENÇÕES E ACORDO COLETIVOS?

O artigo 611-A da CLT exemplifica algumas matérias e direitos que podem ser negociados por acordos e convenções, sendo assim, a prevalência perante a lei, ou seja, o que foi negociado entre as partes irá sobressair sobre o legislado.

Alguns exemplos de matérias que podem ser negociadas por meio destes atos normativos são:

- Hora extra
- Banco de horas para compensação em até seis meses
- Banco de horas anual
- Compensação de jornada no mesmo mês
- Jornada de trabalho 12x36
- Parcelamento de férias - em até três vezes
- Horário do intervalo de descanso para trabalhadora lactante

Uma questão extremamente importante e que é tratada nos acordos e convenções, são as **cláusulas econômicas**.

Esta cláusula irá tratar sobre a remuneração, piso salarial, valor das horas extras, vales, reajuste salarial, dentre outras questões valorativas.

Assim também, o artigo 611-B da CLT, traz um rol taxativo de [direitos que não podem ser objetos de convenções ou acordos coletivos](#), por serem direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal.

APLICABILIDADE

Conforme demonstrado, as convenções e os acordos coletivos são meios de acordos entre as partes e sindicatos, que obrigam os envolvidos a cumprir o que foi determinado.

Contudo, se houver uma convenção coletiva ou acordo disciplinando sobre a mesma matéria, como devemos agir?

A resposta é simples, a que for mais benéfica ou favorável para o trabalhador. Nesse sentido, há até posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho confirmando este tema.

Contudo, caso o que estiver estabelecido nos acordos coletivos de trabalho forem mais benéficos para o trabalhador, estes prevalecerão sobre as convenções. Ressalta-se que essa determinação também está disposta no artigo 620 da CLT.

Concluindo, estes são temas muito importantes para o direito do trabalho no Brasil e para a segurança das relações trabalhistas.

Gostou do conteúdo sobre e quer aprender mais sobre a **convenção coletiva**? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.](#)