

Neste bloco, serão analisadas as modalidades de cláusulas que podem constar em acordo ou em convenção coletiva de trabalho.

A doutrina, tradicionalmente, divide essas cláusulas em duas categorias: cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais.

Cláusulas normativas

As cláusulas normativas, também conhecidas como regras jurídicas, são normas jurídicas propriamente ditas.

Essas cláusulas incidem diretamente sobre os contratos individuais de trabalho, aderindo às condições previamente estabelecidas ou às condições previstas nos próprios contratos.

Durante o prazo de vigência da convenção ou do acordo coletivo de trabalho, essas cláusulas passam a integrar automaticamente os contratos de trabalho dos empregados, tendo efeitos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

São normas jurídicas que estabelecem direitos ou condições de trabalho, como, por exemplo, reajustes salariais ou a implementação de banco de horas.

Essas cláusulas impactam diretamente os contratos de trabalho, vinculando empregados e empregadores.

Cláusulas obrigacionais

Por outro lado, as cláusulas obrigacionais, também denominadas regras contratuais, não afetam diretamente os contratos individuais de trabalho.

São obrigações, acordos ou determinações firmadas entre as partes que celebraram o instrumento coletivo — geralmente, os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores.

Um exemplo típico seria a cláusula de um acordo coletivo de trabalho que estabelece a obrigação de o sindicato dos trabalhadores entregar ao sindicato dos empregadores uma lista com os nomes de todos os trabalhadores de uma determinada categoria profissional.

Outro exemplo é quando o sindicato dos trabalhadores firma um acordo coletivo com a empresa e, neste instrumento, há cláusula que obriga a empresa a fornecer ao sindicato uma lista com todos os seus trabalhadores. Essa informação permite que o sindicato entre em contato com os trabalhadores, apresente suas propostas, explique os benefícios da sindicalização e, assim, busque ampliar a base de filiados.

Há também cláusulas obrigacionais que estabelecem procedimentos para solução de conflitos entre as partes acordantes, caso surjam divergências relacionadas à interpretação ou à aplicação de alguma cláusula normativa do instrumento coletivo.

Nestes casos, as partes podem pactuar que, antes de recorrer à Justiça do Trabalho, buscarão a resolução do conflito em uma comissão previamente estabelecida para tal finalidade.

Tais cláusulas, portanto, não produzem efeitos diretos nos contratos individuais, mas vinculam as entidades que participaram da negociação coletiva.

Critério	Cláusulas normativas	Cláusulas obrigacionais
Natureza	Regras jurídicas	Regras contratuais
Efeitos	Incidem diretamente sobre contratos individuais	Vinculam apenas os sindicatos ou entidades negociadoras
Aplicação	Empregados e empregadores	Entidades sindicais
Exemplo	Reajuste salarial, banco de horas	Envio de lista de trabalhadores ao sindicato
Previsão de solução de conflitos	Pode conter cláusulas sobre isso	Frequentemente trata de mecanismos de solução extrajudicial
Integração ao contrato	Automática durante a vigência	Não integra os contratos

Previsão legal

Além dessas modalidades, o art. 613 da CLT prevê as cláusulas obrigatórias que devem, necessariamente, constar em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- 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 sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
- Parágrafo único. 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.

Pode-se questionar se esse dispositivo foi recepcionado pela Constituição Federal, especialmente por parecer, à primeira vista, que impõe uma obrigação severa aos sindicatos, podendo ser interpretado como uma interferência estatal excessiva na autonomia sindical.

No entanto, ao se analisar o conteúdo do artigo, observa-se que ele exige a inclusão de cláusulas comuns a qualquer negócio jurídico, as quais têm por finalidade qualificar e formalizar adequadamente a negociação coletiva.

Dentre essas cláusulas obrigatórias, destacam-se:

- A designação das partes acordantes — ou seja, os sindicatos convenientes ou o sindicato e a empresa;
- O prazo de vigência do instrumento, lembrando que a convenção ou o acordo coletivo pode ter validade de até dois anos, mas pode também ser celebrado por um ano, com possibilidade de prorrogação ao término desse período;
- A identificação das categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelas disposições do acordo ou convenção, para que se saiba a quem se aplicam as normas pactuadas;
- As condições ajustadas que regerão as relações individuais de trabalho durante a vigência do instrumento, representando o conteúdo material da negociação coletiva.

Também é obrigatória a previsão de normas para conciliação de eventuais divergências entre as partes em virtude da aplicação das cláusulas acordadas, bem como disposições que tratem do processo de prorrogação, revisão total ou parcial do acordo.

Devem constar, ainda, os direitos e deveres dos empregados e da empresa, que são o núcleo do conteúdo material da negociação coletiva, e, por fim, as penalidades aplicáveis aos sindicatos ou empregadores que descumprirem o que foi acordado.