

No presente bloco, serão analisados o ACT - Acordo Coletivo de Trabalho e a CCT - Convenção Coletiva de Trabalho, instrumentos pelos quais a negociação coletiva é formalizada e exteriorizada.

ACT

Conforme previsto no art. 611, § 1º da CLT, trata-se de instrumento normativo.

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é 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.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A partir dessa definição, já é possível compreender a natureza jurídica da negociação coletiva, uma vez que o ACT é fonte formal do Direito do Trabalho, tal como a Constituição Federal e as leis ordinárias.

Contudo, essas constituem fonte formal heterônoma, elaborada pelo Estado, sem a participação direta dos sujeitos afetados.

Já os instrumentos decorrentes da negociação coletiva, como o ACT e a CCT, são fontes formais autônomas, pois sua construção resulta da atuação direta dos próprios sujeitos envolvidos, ou seja, dos trabalhadores e empregadores, por meio de suas respectivas entidades representativas.

O ACT é, portanto, uma fonte formal autônoma do Direito do Trabalho, resultante de negociação entre o sindicato da categoria profissional (sindicato dos trabalhadores) e uma empresa ou um grupo de empresas.

É obrigatória a participação do sindicato profissional, sendo sua presença fundamental para assegurar a equivalência entre as partes contratantes e garantir negociação equilibrada, sem a qual haveria assimetria de forças inviabilizadora do processo negocial.

CCT

Por sua vez, a Convenção Coletiva de Trabalho, disciplinada no caput do art. 611 da CLT, também é um instrumento normativo, fonte formal e autônoma do Direito do Trabalho, advinda da negociação coletiva.

Nesse caso, participam os sindicatos da categoria profissional e o da categoria econômica.

Portanto, há negociação entre as entidades representativas de trabalhadores e empregadores abrangendo toda a categoria representada por cada um.

Ao longo da CLT, também se encontra a expressão contrato coletivo de trabalho, que, na redação original do art. 611, referia-se ao convênio normativo firmado entre sindicatos representativos das categorias econômica e profissional, com o intuito de estipular condições aplicáveis às relações individuais de trabalho no âmbito de suas representações.

Atualmente, essa denominação caiu em desuso na legislação, e o termo contrato coletivo de trabalho passou a ser compreendido como sinônimo de acordo ou convenção coletiva de trabalho, que têm o mesmo objetivo: a formalização e exteriorização de normas jurídicas autônomas construídas no âmbito da negociação coletiva.

A CLT prevê que tanto o ACT quanto a CCT são meios para fixar condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais.

A norma jurídica produzida por esses instrumentos possui efeito erga omnes, ou seja, alcança todos os trabalhadores abrangidos pela negociação, independentemente de serem filiados ao sindicato.

A tentativa de restringir direitos apenas aos trabalhadores sindicalizados seria considerada cláusula discriminatória, vedada no âmbito do Direito do Trabalho por configurar uma prática antissindical.

Diferenciação

A principal diferença entre o ACT e a CCT reside na abrangência. O ACT é mais restrito, pois decorre de uma negociação com uma ou poucas empresas, sendo seus efeitos limitados aos empregados dessas empresas.

Já a CCT é mais ampla, alcançando toda a categoria representada pelos sindicatos que a firmam — tanto a categoria profissional quanto a econômica.

Assim, todos os trabalhadores e empregadores abrangidos pelas representações sindicais envolvidas na negociação serão alcançados pelas normas pactuadas na convenção.

Essa distinção permite a possibilidade de sobreposição de normas, quando uma mesma matéria é regulada de forma distinta por um ACT e uma CCT.

Por exemplo, se um sindicato dos trabalhadores do comércio de uma cidade firma um acordo coletivo com um grupo específico de empresários prevendo um adicional de horas extras de 70%, e posteriormente, firma com o sindicato patronal uma convenção coletiva fixando esse adicional em 80%, haverá um conflito de normas.

Antes da Reforma Trabalhista, essa antinomia seria resolvida com base no princípio da norma mais favorável, prevalecendo a que fosse mais benéfica ao trabalhador.

Entretanto, após a alteração do art. 620 da CLT, introduzida pela Reforma, passou a prevalecer a norma do Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente de ser mais ou menos favorável ao trabalhador.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Assim, mesmo que o ACT estabeleça um percentual inferior ao da CCT, este será o aplicável à empresa ou grupo de empresas signatários do acordo.

A justificativa para tal regra reside no fato de que o ACT envolve negociação mais específica e direta, cujos termos podem refletir condições próprias e peculiares da empresa, podendo inclusive estabelecer outros benefícios compensatórios que não seriam estendidos à totalidade da categoria.

Portanto, a prevalência do ACT sobre a CCT, conforme determina o art. 620 da CLT, não comporta exceções.

Critério	Acordo Coletivo de Trabalho - ACT	Convenção Coletiva de Trabalho - CCT
Base legal	Art. 611, §1º da CLT	Art. 611, caput da CLT
Natureza jurídica	Instrumento normativo, fonte formal autônoma do Direito do Trabalho	Instrumento normativo, fonte formal autônoma do Direito do Trabalho
Partes envolvidas	Sindicato dos trabalhadores + uma ou mais empresas	Sindicato dos trabalhadores + sindicato dos empregadores
Abrangência	Restrita – apenas aos trabalhadores da(s) empresa(s) envolvida(s) no acordo	Ampla – a toda a categoria profissional e econômica representada
Obrigatoriedade do sindicato	Obrigatória a participação do sindicato dos trabalhadores	Obrigatória a participação dos sindicatos das duas categorias (profissional e econômica)

Critério	Acordo Coletivo de Trabalho - ACT	Convenção Coletiva de Trabalho - CCT
Aplicação das normas	A todos os trabalhadores da(s) empresa(s) envolvida(s), independentemente de filiação ao sindicato	A todos os trabalhadores e empregadores da categoria, independentemente de filiação
Efeito jurídico das normas	Erga omnes	Erga omnes
Prevalência entre normas conflitantes	Sempre prevalece sobre a CCT, conforme art. 620 da CLT (após a Reforma Trabalhista)	Sujeita à prevalência do ACT em caso de conflito
Exemplo de aplicação	Adicional de hora extra de 70% em uma empresa específica	Adicional de hora extra de 80% para toda a categoria profissional
Possibilidade de condições diferenciadas	Sim, adaptadas às necessidades da(s) empresa(s) envolvida(s)	Menor grau de personalização, pois visa uniformizar condições para toda a categoria
Utilização do termo "contrato coletivo"	Pode ser interpretado como ACT ou CCT, conforme redação original da CLT	Pode ser interpretado como ACT ou CCT, conforme redação original da CLT
Sobreposição de matérias reguladas	Sim, pode regular os mesmos temas que a CCT	Sim, pode regular os mesmos temas que o ACT

Dissídio coletivo

O STF decidiu ser constitucional a exigência de comum acordo entre as partes (empregadores e trabalhadores) para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica na Justiça do Trabalho, conforme previsto no §2º do art. 114 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004 ([RE 1.002.295](#)).

O dissídio coletivo é uma ação judicial levada à Justiça do Trabalho quando há um conflito entre categorias profissionais e econômicas (ex: sindicato dos trabalhadores vs. sindicato patronal ou empresa) sobre condições de trabalho que envolvem grupos inteiros de trabalhadores — como salário, jornada, adicionais, etc.

Art. 114. [...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições

mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.