

Convenção x Acordo

Os acordos e convenções coletivas do trabalho são uma forma de resolução de conflitos, regulamentados tanto na CLT como no art. 114, §2º da Constituição Federal.

- **Convenção coletiva:** A convenção coletiva é um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, é um consenso em relação a certa questão. Ela atinge toda categoria de trabalho e obriga tanto o sindicato quanto os trabalhadores. Além disso, abrange toda a base territorial (localidade onde é válida a negociação) das partes pactuantes e tem vigência temporária. Em face disto, a convenção ou o acordo coletivo se assemelham à lei.
- **Acordo coletivo:** O acordo coletivo é o negócio jurídico extrajudicial entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, em que se estabelecem condições de trabalho, obrigando apenas as partes acordantes dentro do período de vigência predeterminado e na base territorial da categoria.

O prazo de vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho deve ser de, no máximo, dois anos e as cláusulas negociadas se extinguem, obrigatoriamente, com o fim da norma coletiva.

De forma geral, os principais assuntos que podem ser discutidos nestas negociações são pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual, intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; participação nos lucros ou resultados da empresa.

Costumes

Os costumes consistem no fato de um determinado grupo adotar e observar, de maneira constante e espontânea, um certo modo de agir. É a adoção de uma prática jurídica, que pode ser transformada em lei, como foi o caso do décimo terceiro salário.

Em algumas hipóteses, a lei se refere ao costume como modo de comportamento a ser respeitado. Por exemplo, o art. 460 da CLT fala que, na falta de estipulação de salário, o trabalhador tem o direito de receber segundo o que for habitualmente pago na região para serviço semelhante. Ou, ainda, o intervalo de almoço para empregado rural deve seguir usos e costumes da região.

O costume também pode ser uma solução para situações que a lei não regulamenta. Explico, o pagamento de gorjetas não é obrigatório, mas, por ser costume, alguns se sentem obrigados a pagá-la. E, mesmo sendo espontâneo, ela integra a remuneração do empregado. Quando o costume é contrário à lei, ele só prevalece em casos especialíssimos, como na obsolescência da própria lei.

Importante ressaltar que a jurisprudência é equiparada aos costumes quando estamos estudando as fontes. Tanto é assim que a CLT, no art. 8º, prevê a aplicação da jurisprudência quando houver omissão da norma trabalhista.

Agora, sobre os regulamentos de empresa. Eles são atos normativos que decorrem do poder direutivo do empregador, confeccionados de forma espontânea e unilateral por ele. Na teoria, eles não deveriam estipular condições de trabalho porque essas são regras devem ser discutidas entre as partes, mas alguns empregadores desvirtuam a finalidade de organização e estruturação interna dos regulamentos e acabam inserindo cláusulas que criam direitos: planos de cargos e salários, jornada especial, concessão de prêmios e benefícios, entre outros.

Assim, se o regulamento trouxer direitos gerais, abstratos e impessoais direcionados aos seus trabalhadores, será fonte de direito desde que não seja imposto aos trabalhadores. Ele deve ser negociado e discutido. Havendo coexistência de dois regulamentos de empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito de renúncia às normas do outro, mesmo que cause prejuízo.