

## **ELEMENTOS DE DIREITO COMPARADO EM TORNO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

**Indalécio Gomes Neto**

**Juiz do Tribunal Regional  
do Trabalho da 9.ª Região**

### **1. Introdução:**

É nosso propósito, nos limites deste estudo, abordar alguns aspectos da NEGOCIAÇÃO COLETIVA perante o Direito do Trabalho brasileiro e o Direito Comparado, pois este é o irmão mais moço da História do Direito. Porém, tal como este se utiliza das experiências do passado para iluminar o presente, o Direito Comparado utiliza-se das experiências, necessidades e sucessos dos vizinhos para aprender a evitar ou encurtar caminhos errôneos. A vista para o estrangeiro traz instrução e aviso. Instrução ao apontar como o direito estrangeiro encontrou uma solução viável para determinado problema; aviso ao mostrar complicações, dificuldades e Injustiças que as nossas soluções também não resolveram.

De outra parte, o Direito Comparado não é uma invenção dos nossos dias. Quem já estudou a História do Direito fica impressionado com a visão internacionalista dos juristas da Idade Média e do início dos Tempos Modernos. Estes, embora perfeitamente cômnicos da diferença dos diversos ordenamentos jurídicos nacionais, não impunham fronteiras à ciência do direito propriamente dita.

Poder-se-ia argumentar que o direito nacional é suficientemente complexo e difícil de ser conhecido com clareza para que possamos nos complicar, ainda mais, com o estudo do direito comparado, não bastasse o direito de um país fazer parte de seu patrimônio nacional.

Realmente, o jurista é sempre mais ou menos xenófobo em direito: sua ordem jurídica lhe parece necessária e se lhe afigura justificada pela sua própria existência. Todavia, é preciso reagir contra esse desvio, pois a ciência pura não conhece fronteiras, nem línguas, nem políticas.

O direito comparado pressupõe um certo conhecimento de mundo, não no sentido de viajados, mas sim no sentido de que disponha, quem o utili-

za, da capacidade de estudar e interpretar os diversos sistemas jurídicos. É claro que um sistema jurídico nem sempre é compatível com as características de um povo, às suas condições econômicas, culturais e políticas, mas só o estudo do direito estrangeiro nos indicará se estamos no caminho ideal ou necessitamos aprimorar a nossa legislação. É, portanto, um panorama novo que se descortina no estudo do direito.

Por fim, o Direito do Trabalho está em posição melhor do que os outros ramos do direito, no que concerne ao estudo do direito comparado, pois podemos contar com alguns estudos que a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (O.I.T.) já há mais de 60 anos coloca à disposição de quem pretenda estudar o direito estrangeiro e comparar os diversos sistemas jurídicos.

## **2. Breve histórico**

### **2.1 — Direito Brasileiro**

A Convenção Coletiva de Trabalho mereceu acolhida no nosso sistema jurídico, através do Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, tendo o Ministro do Trabalho da época (Salgado Filho), assim justificado a aprovação do projeto pelo Presidente Getúlio Vargas: "A decretação de normas reguladoras das convenções coletivas de trabalho, cuja difusão, em os grandes centros produtores, evita dissídios naturais e freqüentes entre o capital e o operariado, facilitando-lhes a solução mais conveniente, virá completar o sistema de legislação social que temos adotado e ao qual já se agregam, como elemento primordial, as leis que instituem a sindicalização de classes, as aposentadorias e pensões nas empresas que exploram serviços públicos, o horário no trabalho comercial, a carteira profissional o trabalho nas indústrias, o trabalho das mulheres e as comissões mistas de conciliação e arbitragem.

Não se me afigura necessário encarecer as vantagens de adotarmos as convenções coletivas de trabalho, porque sem isso, a legislação já decretada ressentir-se-ia da falta de seu natural complemento. Na Europa e na América essa modalidade de contratos tem evoluído de modo diverso mas firmando-se sempre como preservativo de lutas lastimáveis entre patrões e operários, e, embora não haja adquirido, em todos os países do continente europeu, a popularidade e o campo de aplicação que lhe oferecem os Estados anglo-saxões, tudo nos leva a crer virá a tornar-se, dentro em breve, normal e comum em todos os centros de trabalho do mundo.

Verifica-se, com efeito, que nos grandes países industrializados do ocidente, as convenções coletivas representam, quase sempre, pelo menos nos primeiros tempos, o papel de verdadeiro tratado de paz entre os grupos beligerantes, valendo por uma verdadeira carta de garantias, arrancada pela massa trabalhadora, unificada e aguerrida pela tradição sindicalista,

ao orgulho, ao egoísmo e à intransigência dos chefes de indústrias. No Brasil, porém, onde as classes operárias não possuem nem a poderosa estrutura associativa, nem a combatividade do operariado dos grandes países industrializados e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, nenhum aspecto de beligerância, a generalização dos contratos coletivos será, antes de tudo, obra da propaganda dos interessados, sindicatos e associações, e, por isso mesmo, obra dura e de seguros resultados."

Esse decreto levou o legislador da Constituição de 1934 ao "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho" (art. 121, letra "j"), sendo que na Constituição de 1937 passou a ter a terminologia de "contrato coletivo de trabalho".

Uma das características da convenção coletiva de trabalho, no texto do Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, é que tanto podiam ser partes no contrato os sindicatos, como grupos inominados de empregados e empregadores, sendo que a força obrigatória da convenção se restringia aos associados do Sindicato, embora suas cláusulas pudessem ser estendidas a todos os integrantes da categoria profissional, através de ato ministerial.

Esse decreto conflitou com o disposto no art. 137, da Constituição de 1937, que outorgou "as associações legalmente reconhecidas" a prerrogativa de celebrarem "contratos coletivos de trabalho", ficando o aludido decreto, implicitamente revogado.

Surgiu, então, o Decreto-lei n. 1237/39, que tendo como objetivo principal organizar a Justiça do Trabalho, acessoriamente preconizava a extensão do contrato coletivo de trabalho a toda a categoria profissional, desde que satisfeitas determinadas condições. Já o Decreto-lei n. 1402/39, instituiu a criação de um fundo de reserva, com o objetivo de garantir a responsabilidade da associação de classe, nos contratos coletivos firmados. No campo da legislação ordinária, o texto seguinte foi o Decreto-lei n. 5452, de 1.º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, passando a cuidar da negociação coletiva, a partir do art. 611, acrescido de um parágrafo pela Lei n. 2693, de 23 de dezembro de 1955, outorgando às federações e confederações o poder de celebrar contratos coletivos pelas classes ainda inorganizadas em sindicato, no âmbito de suas representações.

A Constituição promulgada em 18 de setembro de 1946, no seu art. 157, inciso XIII, abriu espaço para o "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho". A Constituição de 1967 e a Emenda n. 01, de 1969,

---

Segadas Vianna — "Direito Coletivo do Trabalho".

também reconheceram as convenções coletivas de trabalho, como um dos direitos assegurados aos trabalhadores.

O Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, acabou por reestruturar a convenção coletiva de trabalho, dando nova redação a diversos artigos da CLT, destacando-se a compatibilização de sua denominação com a Constituição vigente; instituiu uma única assembléia para as deliberações; simplificou o quorum; as cláusulas da convenção passaram a alcançar todos os integrantes da categoria, em determinada base territorial e não apenas os associados, como antes; aboliu a possibilidade de extensão dos termos da convenção, por ato ministerial; substituiu a obrigatoriedade de homologação ministerial, pelo simples registro pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, dentre outras invenções. De qualquer modo, houve um aprimoramento do instituto, a meu ver.

## 2.2 — Direito alemão

Antônio Álvares da Silva assinala que em 23 de dezembro de 1918 a convenção coletiva recebeu seu primeiro tratamento legislativo através do "Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter — und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten", que trouxe as duas esperadas conquistas que a doutrina já preparara: o efeito incondicional e obrigatório de suas normas nos contratos individuais de trabalho e a possibilidade de sua extensão pelo Ministro do Trabalho do Reino a toda categoria. Esse tratado legislativo veio a ser reforçado pela Constituição de Weimar, no seu art. 165, I, ao garantir o direito de coalizão.

Em 1934, o trabalho na Alemanha foi novamente regulamentado, culminando com a extinção dos sindicatos, como decorrência de uma nova filosofia de governo que não assimilava a influência pluralista dessas entidades. Pretendia-se, na época, a unificação política e ideológica da Alemanha.

A partir dessa época, portanto, com a nova concepção de trabalho abraçada pelo nazismo, os trabalhadores perderam o direito de associação para fins de defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, sendo que o direito de greve já havia sido proibido desde 1933.

Em substituição às entidades sindicais o governo nomeou árbitros para cada estado, recrutados, como regra, dentre os antigos conselheiros jurídicos das associações profissionais dos empregadores. Os próprios conselheiros de empresa, antes integrados por trabalhadores eleitos, acabaram por ser substituídos pelos próprios donos de empresas.

Como decorrência desse momento histórico a convenção coletiva, mesmo não eliminada, ficou totalmente desfigurada, posto que não mais re-

---

Antônio Álvares da Silva — "Convenção Coletiva do Trabalho perante o Direito Alemão".

presentava a vontade dos integrantes das associações profissionais, já que suas cláusulas passaram a ser impostas pelo estado, embora guardasse o seu caráter normativo.

Com a derrota do regime nazista, reorganiza-se a atividade sindical, voltando-se ao princípio da auto-administração pelo qual os sindicatos livres são aptos a administrar os interesses de seus associados, tendo na convenção coletiva de trabalho o instrumento de fixação normativa desses interesses, como objetivo fundamental de sua atividade.

Todavia, pelo resultado da segunda guerra mundial a Alemanha acabou dividida, sendo que os sindicatos da parte comunista passaram ao controle do Estado, posto que colocados a serviço da criação de uma sociedade socialista, enquanto os sindicatos da parte ocidental tomaram seu caminho de atuação, sem a tutela do Estado.

Terminada a segunda guerra mundial, sucessivamente foram editadas várias leis que tratavam da convenção coletiva, sendo que a última reformulação data de 1974.

Segundo Wiedemann-Stumpf, referindo-se à legislação vigente, "a lei de convenção coletiva é uma obra legislativa resumida, porém boa".

### **3. Relações coletivas nos países de "civil law" e nos países de "common law".**

A negociação coletiva apresenta natureza diversa nos diferentes sistemas positivos, não só no que diz respeito ao modo de formação do ato, como também no atinente ao seu conteúdo e à sua eficácia. Embora esses três problemas (formação, conteúdo e eficácia) estejam estreitamente vinculados, é importante destacar algumas noções preliminares.

Impõe-se, de início, salientar a distinção existente entre os países de "civil law" e "common law". No primeiro grupo o instituto do contrato coletivo ou da convenção coletiva assume aspecto de contrato ou "pacto normativo", que corresponde à terminologia francesa "convention collective"; no segundo grupo (países de "common law"), o instituto se configura como um negócio coletivo (collective agreement) e o pressuposto é, naturalmente, a autodisciplina dos associados.

Portanto, nos países de "civil law" a negociação coletiva assume feição complementar, porquanto a Constituição e a lei apresentam caráter proeminente (Giuliano Mazzoni), uma vez que fixam as normas gerais de disciplina e de tutela inderrogáveis mesmo pela contratação coletiva sindical, devendo, esta última, limitar-se a dar atuação às normas legislativas através do ajuste coletivo, que, assim, tem acentuado o seu caráter normativo ou de contrato coletivo obrigatório e inderrogável.

---

Giuliano Mazzoni — "Relações Coletivas de Trabalho".

Já nos países de "common law", registra-se a prevalência da regulamentação espontânea, por via contratual, da parte de um grupo, das condições de trabalho, uma vez que a legislação estatal do trabalho impõe, apenas, princípios de ordem pública, ou intervém subsidiariamente. Todavia, essas diferenças, nos últimos anos, encontram-se um pouco atenuadas, haja vista a Lei de Exposição e Divulgação da Gerência Trabalhista, de 1959, nos Estados Unidos, que restringe o direito de uniões fortíssimas de usar seu poder econômico, para organizar trabalhadores, embora libere os trabalhadores americanos para entrar em greve contra um empregador, sempre que os representantes da união forem incapazes de negociar acordos coletivos satisfatórios. É a liberdade de greve, segundo Archibald Cox, que permite a transação coletiva funcionar nos Estados Unidos.

Só a partir da revolução industrial que transformou a maioria da população dos Estados Unidos numa comunidade de assalariados, na qual a maioria dos homens dependem do salário de seu trabalho para a sobrevivência do dia-a-dia, é que começaram a surgir as uniões de trabalhadores, com a finalidade de transacionarem coletivamente com os empregadores, visando a estabelecer salários mais elevados, jornada de trabalho mais curta e melhores condições de trabalho. Até 1880, os Estados Unidos eram uma nação de fazendeiros, artífices e lojistas independentes e os trabalhadores pouco ou nada influíam no determinar as condições de trabalho, até porque havia mão-de-obra, já na época, em excesso, exatamente porque a economia americana não experimentava uma expansão econômica, tanto que o empregado ficava diante do empregador na seguinte contingência: aceitava as bases que lhe eram oferecidas ou outro era contratado, pois sempre havia gente aguardando emprego.

Inicialmente os empregadores americanos resistiram às uniões de trabalhadores, não só despedindo seus membros, como fazendo circular listas negras com os nomes dos organizadores das uniões. Paulatinamente, porém, foi ganhando corpo a idéia de que a lei deveria proteger as uniões de trabalhadores e estimular a negociação coletiva, como um meio pelo qual os trabalhadores poderiam melhorar sua situação, sem a intervenção direta do Governo na economia. Este princípio acabou por prevalecer, em caráter permanente, com a indústria ferroviária, através da lei do Trabalho dos Ferroviários (1926), que se estendeu a todas as empresas de negócios, por força da lei das Relações do Trabalho Nacional (1935), que passou a ser a lei trabalhista fundamental.

Os Estados Unidos, até seria desnecessário salientar, alinha-se entre os países de "common law", todavia, é importante algumas considerações a respeito da lei das Relações do Trabalho Nacional, a qual aponta, apenas, princípios gerais.

---

Harold J. Berman — "Aspectos do Direito Americano".

Dentre esses princípios gerais, merecem destaque os seguintes: a) essa lei garantiu aos empregados a liberdade de formar, fazer parte e cuidar de organizações trabalhistas; b) proibiu aos empregadores a prática de atos especificamente contrários às uniões, como é o caso de demissões arbitrárias e o estabelecimento de uniões de companhias que visem a dificultar a ação das uniões de trabalhadores; c) vedou aos empregadores qualquer interferência na liberdade de organizar e selecionar os representantes dos empregados para exercerem o cargo de mediadores nos acordos coletivos.

Essa lei também compeliu cada empregador ao dever legal de agir de boa fé com relação ao salário e outras condições de emprego.

Como em outros países, também na Itália, o fim da primeira grande guerra mundial acarretou intensa organização e ação sindical, propiciando estender o disciplinamento legislativo ao âmbito do contrato de emprego.

Com o advento do fascismo ao poder (1922) implicou, a breve termo, em substancial reforma de estrutura, no campo do direito do trabalho.

Assim é que o ordenamento corporativo teve seu estatuto da Carta do Trabalho, aprovada pelo Grande Conselho do fascismo em 21 de abril de 1927, e a qual a Lei n. 14, de 30.01.41, reconheceu valor de documento contendo os princípios do ordenamento estatal, o qual se baseava na negação do conceito de classe (a palavra corporação era usada para indicar uma institucional colaboração entre o capital e o trabalho); subordinava todo interesse, tanto de indivíduos quanto de grupos, aos interesses gerais da produção nacional e do Estado (essa era a característica do regime fascista italiano, como regime autoritário).

Essa diretriz levou à edição da Lei n. 563, de 03.04.1926, e seu regulamento n. 1130, de 1.º.07 do mesmo ano, que erigiu um ordenamento apoiado no sindicato único, na eficácia objetiva dos contratos coletivos, na ilegalidade da greve e do lock-out, na instituição da Magistratura do Trabalho. Também, para cada categoria de trabalhadores e empregadores, o sistema italiano da época reconheceu apenas uma associação profissional, a qual, sendo dotada de personalidade jurídica de direito público, estava sujeita a rigoroso controle, jurídico e político, por parte do Estado, mas estava, em contrapartida, investida de amplos poderes em relação aos indivíduos por ela legalmente representados, ou seja, não apenas de seus associados, mas ainda em face de todos os indivíduos pertencentes à categoria para a qual a associação havia obtido o reconhecimento.

Dentre tais poderes encontrava-se o de estipular contratos coletivos de trabalho os quais, uma vez publicados, valiam como verdadeira lei para

---

Giuliano Mazzoni — Ob. cit.

a categoria interessada e sua aplicação era assegurada por uma tríplice ordem de sanções: disciplinar, civil e penal.

Findo o regime corporativista, as organizações sindicais italianas passam a atuar com mais liberdade no campo das relações coletivas de trabalho. De resto, a Constituição que passou a vigorar a partir de 1.º de janeiro de 1948, proclama "uma República democrática fundada no trabalho" e dedica um título inteiro a essa matéria. São disposições que, em geral, se revestem de caráter programático, contendo diretrizes muito genéricas, nas quais se vislumbra a trama de compromissos, por isso que resultante de tendências e correntes político-sociais contrastantes.

O art. 39 da Constituição italiana de 1948 diz: "Os sindicatos registrados apresentam personalidade jurídica. Podem, representados unitariamente na proporção de seus associados, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os integrantes das categorias às quais o contrato se refere".

#### 4. Conceito de convenção coletiva

O nosso legislador definiu a 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" (art. 611, CLT).

Augusta Barbosa de Carvalho Ribeiro, preferindo a denominação de contrato coletivo, assinala que é o processo pelo qual o patrão, através do sindicato econômico, e os empregados, através do sindicato profissional, discutem e decidem, conjuntamente, sobre as normas que deverão disciplinar as condições de trabalho aplicáveis às categorias ou grupos envolvidos; sempre, porém, dentro da base territorial em que os sindicatos operam.

O professor A. F. Cesarino Júnior critica a definição contida na Consolidação das Leis do Trabalho, dizendo que ela é extremamente redundante, na referência ao caráter normativo e ao poder de representação dos sindicatos, que iminentes às suas próprias denominações, dado o sistema do nosso direito corporativo. Manifesta preferência pela definição dada pelos autores italianos, como FANTINI, BARASSI e principalmente GRECO, que define: "Contrato coletivo de trabalho é o ato pelo qual duas associações sindicais, nos limites de sua representação, em virtude dos poderes que lhe são conferidos pela lei, instituem mediante acordo, um regulamen-

---

Augusta Barbosa de Carvalho Ribeiro — "Condições de Trabalho e Emprego".  
Cesarino Júnior — "Direito Social Brasileiro".

to das relações de trabalho, obrigatório para todos os membros da categoria representada”.

Baseando-se na lei vigente na Alemanha Ocidental, Nikish oferece a seguinte definição: “A convenção coletiva — contrato de tarifa — é um contrato entre um sindicato de empregados e um empregador ou sindicato patronal pelo qual são estabelecidas normas destinadas a regular a relação de emprego, as questões relativas à empresa e à sua própria constituição jurídica, bem como ainda direitos e deveres das partes convenientes”.

O Professor Frans Gammillscheg, um dos grandes mestres do Direito Alemão, adota a seguinte definição: “A convenção coletiva é um contrato entre as partes competentes para o estabelecimento de normas jurídicas gerais para a relação de emprego (parte normativa), contendo ainda direitos e deveres das próprias partes contratantes (parte obrigacional)”.

Portanto, a convenção coletiva é um ajuste de caráter normativo, com eficácia “erga omnes”, sendo que suas cláusulas enlaçam todos os integrantes da categoria profissional e econômica, representados pelas entidades sindicais acordantes, dentro de determinada base territorial.

##### **5. Natureza jurídica do Instituto**

Estabelecer a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho significa apreender a sua essência, tendo merecido, pela sua importância, a opinião dos doutos.

Nos limites deste trabalho não nos é possível esmiuçar o pensamento de todas as correntes, razão pela qual apenas apontamos algumas, colocando em relevo as que nos parecem mais em consonância com a legislação vigente. Essas correntes podem ser classificadas em três grupos: a contratualista, a normativista e a mista.

A corrente contratualista identifica a convenção coletiva, mais comumente, com o mandato, a gestão de negócios e a estipulação em favor de terceiros. Embora a convenção coletiva exteriorize um contrato, não há como compatibilizar esse ponto de vista com o caráter normativo do Instituto.

Egon Felix Gottschalk observa que “a idéia de mandato encontra uma expressão viva nas deliberações das assembléias gerais do Sindicato, que autorizam a celebração do contrato coletivo”, todavia, há de se atentar que a convenção coletiva, após celebrada, se aplica a todos os membros da

---

Antônio Álvares da Silva — Ob. cit.

Octávio Bueno Magano — “Convenção Coletiva de Trabalho”.

categoria profissional e econômica, "ex vi" do art. 611, da Consolidação das Leis do Trabalho.

De outra parte, basta uma reflexão, para concluir que a convenção coletiva de trabalho não se amolda à gestão de negócios e estipulação em favor de terceiros, pois, no primeiro caso, parte do conceito que a gestão de negócios é a administração oficiosa de interesses de terceiros, sem procuração, ao passo que para celebrar convenção o Sindicato tem que estar autorizado pela assembleia. No que concerne à estipulação em favor de terceiros, este tem a faculdade de não aceitar, enquanto a convenção coletiva obriga a todos os integrantes da categoria profissional e econômica, representados pelos Sindicatos.

Os que defendem a concepção normativista da convenção coletiva, apegam-se no caráter geral e abstrato de suas cláusulas; do efeito inderrogável de determinar o conteúdo de futuras relações individuais de trabalho, além de obrigar a todos os membros das categorias representadas pelos sindicatos convenientes.

Inegável, porém, que há verdades tanto do lado dos contratualistas, como dos normativistas, afigurando-se-nos como melhor definição a que foi cunhada por Carnelutti, considerando-a como "um híbrido, che ha il corpo del contratto e l'anima della legge" (a convenção coletiva é um híbrido com corpo de contrato e alma de lei).

Em verdade a convenção coletiva exterioriza um contrato, mas também cria normas com força de lei, enlaçando todos os integrantes da categoria profissional e econômica representados pelas entidades convenientes, dentro de determinada base territorial, independente de serem ou não associados do sindicato.

## **6. Sujeitos da Convenção Coletiva de Trabalho**

No Direito do Trabalho brasileiro, como regra, os sujeitos da convenção coletiva são os sindicatos, o da categoria profissional (empregados), de um lado, e o da categoria econômica (empresários), de outro lado.

Como exceção, tratando-se de categoria inorganizada em sindicatos, têm prerrogativa, também, para celebrar convenção coletiva as Federações e na falta destas, as Confederações (art. 611, parágrafo 2.º, da CLT).

Já no Direito do Trabalho alemão (referimo-nos à Alemanha Ocidental), são partes legítimas para firmarem convenção coletiva de trabalho: os sindicatos; os próprios empregadores; as associações de empregadores; as associações classistas superiores de empregados e empregadores.

---

Carnelutti — "Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro".

A lei brasileira abre espaço, apenas, para a possibilidade dos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, com validade no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (art. 611, parágrafo 1.º, da CLT).

Questão que tem ensejado controvérsia, no direito do trabalho brasileiro, diz respeito a prerrogativa ou não dos Sindicatos de Profissionais Liberais de representarem a categoria na celebração de convenção e acordos coletivos.

À primeira vista, o poder de representação dos aludidos sindicatos estaria restrito à classe dos profissionais liberais, todavia, todo preceito tem que ir se adaptando à realidade social e às transformações da vida cotidiana. Uma coisa é a lei no papel, nas páginas indiferentes dos Códigos, mera cristalização fria, inflexível e despersonalizada de um ideal jurídico; outra é a lei analisada, ativada, humanizada e adaptada a uma realidade social que a velocidade do tempo cristalizou. Essa realidade social, de hoje, demonstra quão grande é o número de profissionais liberais empregados, alguns, como é o caso dos médicos, até com dois ou três empregos, como forma de sobrevivência.

Aliás, o art. 585, da Consolidação das Leis do Trabalho, apanha essa realidade, ao tratar da situação dos profissionais liberais, no que diz respeito ao seu dever de pagar ao sindicato da respectiva profissão, uma contribuição, abrindo-lhes, por outro lado, a oportunidade de ainda que empregados, permanecerem representados apenas pelo sindicato dos profissionais liberais, mediante um ato de opção. Portanto, se o sindicato dos profissionais liberais recebe a contribuição sindical do profissional empregado; se a Consolidação das Leis do Trabalho, ao dispor no art. 513, dá como prerrogativa do sindicato, ainda que de profissional liberal, a de celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho; é de se perguntar que convenção coletiva de trabalho seria essa a regular a prestação de trabalho autônomo para a qual não existe a figura do empregador?

Não há, portanto, como excluir a prerrogativa dos sindicatos de profissionais liberais de celebrarem convenção ou acordo coletivo e, esgotada a via negocial, o próprio dissídio coletivo, perante a Justiça do Trabalho, com o objetivo de estabelecer condições e normas de trabalho, para os profissionais liberais empregados.

Na Alemanha Ocidental, como regra, são os sindicatos que ajustam as cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho, mas essa prerrogativa também é reconhecida às associações superiores em nome das inferiores, desde que por estas autorizadas, ou essa autorização seja expressa em seus estatutos.

A organização sindical alemã, na sua maioria, forma-se segundo o modelo industrial, ou seja, a cada indústria, independentemente da profissão

dos que lá trabalham, organiza-se o sindicato respectivo. Face a essa peculiaridade, o empregador também pode ser parte sozinho na convenção coletiva, exatamente para atender ao princípio da organização sindical, sendo irrelevante, como já acentuado, a profissão dos que lá trabalham, todavia, os sindicatos da categoria profissional preferem as negociações, territorialmente mais abrangentes, não só para evitar disputas entre trabalhadores, mas também para fixar normas gerais relativas às condições de trabalho.

Já nos Estados Unidos e no Canadá a negociação coletiva, basicamente, fica concentrada na empresa ou no estabelecimento, contando para isso com a simpatia dos sindicatos de empregados, os quais encontram nessa modalidade de negociação vantagens materiais imediatas.

Na Itália, após os conflitos coletivos de 1969 que colocou em crise o sistema dos contratos coletivos, reforçou-se a negociação à nível de empresa, surgindo os delegados de fábrica, como uma nova forma de representação dos trabalhadores. Esses delegados são eleitos por todo o quadro de pessoal, com a prerrogativa de agentes negociadores. Passam, pois, a ser considerados pelos próprios sindicatos como sua base dentro da empresa, uma vez que passam a se agrupar no comitê da fábrica.

Regra geral, porém, na Itália, os estatutos das entidades sindicais preveem que só os sindicatos têm competência para estipular contratos coletivos, mas isso não invalida a negociação a nível de empresa.

## **7. Conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho**

Vasto é o conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho, ultrapassando, às vezes, o próprio âmbito das empresas por ela abrangidas. Trata-se, com efeito, de um instituto relativamente novo e a cada momento se enriquece com novas perspectivas e ampliações, daí a importância de o tema ser examinado à luz do Direito Comparado.

No Direito do Trabalho alemão (refiro-me à Alemanha Ocidental), o conteúdo geral é fornecido pelo art. 1.º, da Convenção Coletiva, com redação que data de 1974, "in verbis":

"A convenção coletiva regulamenta os direitos e deveres das partes convenientes e contém regras jurídicas que podem ordenar o conteúdo, a conclusão e a terminação da relação de trabalho, bem como ainda questões que dizem respeito à empresa e à sua constituição jurídica".

Observa-se, pois, que o conteúdo da convenção coletiva, no direito alemão, poderá enlaçar questões de organização e constituição das empresas,

---

Antônio Álvares da Silva — Ob. cit.

também; sendo indiscutível, porém, que o centro principal, até por razões históricas, continua sendo o problema salarial. Todavia, a complexidade da relação de trabalho, refletindo o vínculo entre empregado e empregador, não se restringe apenas à questão salarial, desdobrando-se em várias cláusulas paralelas, que trazem para o contrato de trabalho elementos de ordem econômica, social e política, como conquistas do novo Direito do Trabalho. Exemplos desse modelo, como assinala Antônio Álvares da Silva, extrai-se da obra de Wiedemann-Stumpf, tais como proteções sociais; complementação supletiva; regras de proteção à Associação Profissional; cláusulas de exclusão e diferenciação; cobrança de contribuições sindicais; proteção da representação sindical; influência sobre as decisões empresariais; restrições à autonomia convencional; proteção pessoal da convenção coletiva, etc.

No campo da complementação supletiva, por exemplo, as convenções coletivas, no direito do trabalho alemão, podem estabelecer normas que, agindo supletivamente às disposições de caráter imperativo, visam ao interesse do trabalhador, como é o caso da ampliação dos prazos de aviso prévio, interpretação de artigos da lei de maneira mais favorável ao trabalhador da categoria, regras mais brandas para a dispensa, etc.

Nem todos os exemplos citados por Wiedemann-Stumpf, porém, podem ser objetos de convenção coletiva, sendo que alguns se chocam contra o art. 9.º, da Lei Fundamental, como é o caso da não contratação de empregados que não estejam filiados ao sindicato, exatamente por restringir a liberdade de uma das partes convenientes — a dos patrões —, além do mais a associação sindical representa toda a categoria.

Nos Estados Unidos, como já vimos, a regra é os empregados e empregadores ajustarem diretamente a negociação coletiva, inclusive prevenindo a maneira de solucionar os conflitos individuais ou coletivos, no campo do Direito do Trabalho. A intervenção do Estado é praticamente inexistente; as categorias profissionais e econômicas entendem-se e se desentendem, sem essa intervenção.

O conteúdo dos contratos coletivos no direito americano é variado e abrangente, não raro suplementando a proteção estatutária básica, como revelam os progressos no campo do seguro social. Muitos ajustes coletivos suplementam a aposentadoria paga pelo governo, por pensões financiadas pelo empregador. Essa suplementação também é encontrada, via negociação coletiva, com relação a seguro de vida, ajuda de custo em caso de doença ou acidente, etc.

Archibald Cox dá notícia de um acordo coletivo, firmado há vários anos, entre os Trabalhadores Automobilísticos Unidos e a Ford Motor Co., pelo qual um operário desempregado com cinco anos de serviço é garantido com 65% de seu salário mensal durante 26 semanas. Esse pagamento é feito independentemente do fundo pago pelo Estado, este atribuído ao

trabalhador despedido sem culpa. Resta assinalar "en passant" que esse fundo estatal é formado através de taxas e seguros.

Trata-se de uma cláusula contratual de suma importância, não só porque protege o trabalhador que normalmente tem no seu trabalho a fonte de sua subsistência, como evita a rotatividade da mão-de-obra, posto que se o empregado não dá justa causa para a despedida e a empresa não enfrenta dificuldades econômicas, não há como justificar, do ponto de vista social, o rompimento imotivado do contrato de trabalho, especialmente pelas conseqüências danosas que tal ato causa à sociedade, com o aumento do número de desempregados.

O Direito do Trabalho italiano pós-corporativo apresenta conteúdo infinitamente maior: de um lado, um conteúdo negocial, fazendo parte de sua parte obrigatória entre os sindicatos estipulantes; de outro lado, o já clássico conteúdo normativo, enlaçando todos os integrantes da categoria.

Referente ao primeiro aspecto o conteúdo pode ser variadíssimo, incluindo cláusulas, por exemplo, sobre a futura produção negocial; cláusulas relativas à organização, eleição e funcionamento dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa; cláusulas relativas a instituição, formação e funcionamento dos órgãos de conciliação e arbitragem; cláusulas que instituem comissões paritárias interpretativas; cláusulas de instituição, gestão e funcionamento de órgãos mistos para a determinação de elementos objetivos e variáveis (como o custo de vida); cláusulas relativas a atividades previdenciais, assistenciais, culturais, de formação profissional, etc. (Giuliano Mazzoni).

No Brasil, embora a convenção coletiva de trabalho ainda não tenha a aceitação que deveria se esperar, é inegável que nos últimos anos o número de ajustes coletivos têm aumentado de maneira promissora, haja visto o decréscimo dos dissídios coletivos.

Orlando Gomes e Gottschalk, citados por Segadas Vianna, situam bem os marcos do conteúdo dos pactos coletivos: o art. 9.º que considera nulos de pleno direito os atos com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT, e o art. 444, que estipula a liberdade na pactuação das relações contratuais de trabalho em tudo o que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho.

Existe, destarte, assinala Segadas Vianna, a mais ampla liberdade e um campo quase ilimitado para o conteúdo de uma convenção coletiva e esse terreno imenso para a contratação foi bem sentenizado pela Organização Internacional do Trabalho como uma regulamentação dos direitos e obrigações das partes e uma regulamentação das condições de trabalho.

---

Segadas Vianna — Ob. cit.

Uma das cláusulas mais importantes das convenções coletivas de trabalho no direito brasileiro, como de resto no direito comparado, diz respeito à estipulação do salário à categoria profissional, só que a partir da vigência da Lei 6.708/79, que instituiu a correção automática dos salários, modificando, conseqüentemente, a política salarial, no nosso sistema, essa cláusula, praticamente, ficou relegada a um segundo plano, embora, reconheça-se, pelas nossas peculiaridades, essa lei é bastante benéfica à classe obreira, especialmente os que estão situados em padrões remuneratórios mais baixos. Portanto, restou para os ajustes coletivos os aumentos salariais fundados no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional.

Resta esperar, todavia, que as categorias profissionais e econômicas compreendam que o instituto da convenção coletiva de trabalho é um excelente instrumento de justiça e paz social, ensejando o diálogo e o entendimento e evitando conflitos coletivos desnecessários.

Por vezes temos constado ações judiciais individuais ou plúrimas, visando à declaração de nulidade de cláusula da convenção coletiva de trabalho, porque ajustadas em desacordo com a lei (lei brasileira, evidentemente), impondo-se observar que isso só é possível através de dissídio coletivo, após satisfeitas as exigências legais.