

# LEGITIMIDADE DAS PARTES NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Roberta Maria Fattori<sup>1</sup>**

## RESUMO

A autonomia sindical é uma espécie da liberdade sindical, sendo consagrada na Convenção Internacional n. 87 da Organização Internacional do Trabalho-OIT, que conceitua como o direito de o sindicato elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação (art. 3.). A autonomia sindical é, portanto, o direito que têm os sindicatos de autodeterminação, de governar-se. A autonomia é liberdade potencializada, é poder ser livre. Por isto mesmo, que a autonomia, em um primeiro momento tem a ver com a liberdade frente ao Estado, mas aí, não como poder concorrente e sim como direito de não se subordinar a seu comando, ficando a salvo, pois de qualquer ingerência em sua administração ou intervenção capaz de comprometer suas atividades.

**Palavras Chave:** Autonomia Sindical. Acordos. Negociação Coletiva.

## ABSTRAT

The union autonomy is a kind of freedom of association, being enshrined in the International Convention n. 87 International Labour Organization- OIT, which defines the right of the union prepare their constitutions and rules, to elect their representatives freely, to organize their administration and activities and to formulate their its program of action (art. 3.). The union autonomy is therefore the right of self-determination have unions, to govern themselves. Autonomy is enhanced freedom, is able to be free. For this reason, that autonomy, at first has to do with freedom from the state, but then, not as competitors but as power right not to be subordinated to his command, getting saved, for any interference in its management or intervention that could affect its activities.

---

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos. Mestranda em Direito Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP.

## 1. INTRODUÇÃO

Inicialmente cumpre mencionarmos acerca das fontes do direito e de sua classificação. Vejamos:

O estudo do problema das “Fontes do Direito” se inicia com a análise do próprio significado da expressão, pois quando se usa a palavra “fonte”, se pensa no centro de produção de alguma coisa, se imagina o ponto de onde se origina algo que não existia antes, ou, ao menos, a ponto de onde se visualiza algo que não era perceptível.

A importância da metafórica ideia das “fontes do Direito” vem confirmada ainda pelas palavras de Norberto Bobbio<sup>2</sup> que discorrendo sobre o tema da unidade do ordenamento jurídico declara que *“la conoscenza di un ordinamento giurídico (e anche di un particolare settore di questo ordinamento) comincia sempre dalla enumerazione delle sue fonti.”*

Dessa forma, a classificação geralmente aceita e adotada pela maioria da Doutrina, é aquela que divide as fontes do Direito em “materiais” e “formais”.

A ideia de “fonte material” está relacionada ao conjunto dos fenômenos sociais que contribuem para a formação da matéria do Direito, ou seja, os fatos ou elementos que determinam a substância das normas jurídicas e o conteúdo de todo um sistema jurídico.

Assim sendo, em cada sociedade, em cada sistema cultural, são diversos os fatores que contribuem para a formação substancial do Direito, variáveis em função do contexto histórico em que se vive. E é a tais fatores que se convencionou a chamar “fontes materiais do Direito”, cuja principal característica é justamente a sua variabilidade, uma vez que o homem está sempre formulando decisões políticas.

É evidente que se está diante de uma escolha política do homem, na medida em que o Direito se manifesta como tal de acordo com determinados meios (fontes formais) pelos quais se estabelecem as diversas formas jurídicas que vão regular as relações em sociedade.

Miguel Reale esclarece com muita precisão essa noção, salientando justamente que as fontes do Direito são sempre estruturas normativas que implicam a existência de alguém

---

<sup>2</sup> Teoria dell’Ordinamento Giurídico”. Editore, 1960, pág. 35.

dotado de um poder de decidir sobre o seu conteúdo, o que equivale a dizer um poder de optar entre várias vias normativas possíveis.

Como se percebe, estamos diante de uma opção política que envolve a decisão sobre os mecanismos admitidos como válidos para “criar” o Direito. E se trata de uma opção muito importante, pois um sistema pode ser mais ou menos flexível, mais ou menos aberto, de acordo com os tipos de fontes “formais” admitidas pelo ordenamento jurídico.

Aqui se discute uma questão de grande repercussão para o Direito do Trabalho, pois este é um ramo do Direito que se caracteriza justamente pela sua pluralidade de fontes “formais”: ao lado daquelas estatais (como a Constituição, as leis, e os seus regulamentos), convivem outras que são expressão da autonomia privada (como os diversos tipos de convênios coletivos de trabalho).

Uma outra classificação das fontes do Direito bastante interessante é aquela desenvolvida por Norberto Bobbio<sup>3</sup> em sua obra sobre o “ordenamento jurídico”, na qual afirma que as normas que compõem os ordenamentos jurídicos provém sempre de fontes diversas, de maneira a torná-los, geralmente muito complexos, que se explica pela grande necessidade de regras de conduta em qualquer sociedade, o que faz com que inexistam órgãos ou poderes que sejam capazes de, individualmente, produzir todas aquelas regras exigidas pelo meio social.

Dessa forma, para satisfazer a esta exigência, o “poder supremo” se utiliza de fontes “indiretas”, isto é, meios de produção de regras diversos daqueles “diretos”, como por exemplo, a Constituição ou a lei; e o faz recorrendo a dois tipos de expedientes:

- a) A *recepção* de normas já existentes produzidas em ordenamentos diversos e precedentes;
- b) A *delegação* do poder de produzir normas jurídicas a poderes ou órgãos inferiores.

De acordo com esta teoria, o autor distingue dois tipos de fontes “indiretas” do Direito: as “reconhecidas” e as “delegadas”, na qual um típico exemplo de recepção, e, portanto de fonte “reconhecida”, é o costume nos ordenamentos modernos, onde a fonte direta e

---

<sup>3</sup> Teoria dell’Ordinamento Giurídico”. Editore, 1960, pág. 25 e seguintes.

superior é a lei, pois quando o legislador abre espaço para o costume, em situações particulares ou em matérias não regulamentadas pela lei, está acolhendo normas jurídicas preexistentes e enriquecendo o ordenamento jurídico.

Já um exemplo de fonte “delegada” é o regulamento em relação à lei. Os regulamentos são, como as leis, normais gerais e abstratas; mas a sua produção é confiada ao Poder Executivo por delegação do Poder Legislativo, e uma das suas funções é exatamente a de integrar a lei, que é muito genérica, contém apenas as diretrizes.

Desenvolvida esta argumentação, Bobbio então passa a analisar onde se classificaria, entre “reconhecidas” e “delegadas”, uma copiosa fonte de normas que ele chama de “potere negoziale”, ou seja, o poder atribuído aos particulares de regular os próprios interesses mediante atos voluntários. Segundo ele, tal fonte, de tanta relevância para o Direito de Trabalho, estaria numa zona cinzenta, de difícil classificação.

Como se sabe, o direito é uma estrutura normativa com um conteúdo material visto como modelo, uma expressão de dever-ser. Assim, conforme preceitua Miguel Reale<sup>4</sup> essas estruturas implicam a existência de alguém dotado de um poder: de decidir sobre o seu conteúdo, de optar entre várias vias normativas possíveis, de eleger aquela que é obrigatória, sendo o poder de escolher o elemento essencial ao seu processo, na qual essas estruturas diversificam-se em modalidades que correspondem a esse poder de decidir.

Dessa forma, essas estruturas adquirem juridicidade quando preenchem os pressupostos condicionantes da sua validade e vigência, tornando-se obrigatórias. São normas jurídicas.

Assim, conforme preceitua Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup> “nascem de um procedimento, descrito no ordenamento jurídico, e são aplicáveis pela jurisdição. Assim, são fontes dos modelos jurídicos.”

Dessa forma, Miguel Reale destaca que são quatro, as modalidades: a legal, que resulta do poder estatal de editar leis; a consuetudinária, proveniente das diversas formas de comportamento do grupo social; a jurisdicional, expressando-se pelas decisões do Poder Judiciário; e a negocial, decorrente da vontade humana para pactuar.

---

<sup>4</sup> Fontes e modelos do direito. São Paulo: Saraiva, 1994.

<sup>5</sup> Compêndio de direito sindical. São Paulo: LTr, 2012.

Prossegue ainda, acerca do tema, Amauri Mascaro Nascimento:

O ordenamento jurídico é o macromodelo. Alberga essas diversas espécies de fontes formais ou microestruturas jurídicas, das quais o livre jogo das iniciativas dos particulares é uma espécie. O contrato tem força de lei entre as partes. A autonomia da vontade é fonte geradora de regras de direito. A fonte negocial, mostra o conceituado jusfilósofo, é um dos canais mais relevantes da revelação do direito. Cresce da importância, tanto no campo internacional como no interno, como meio de solução dos conflitos individuais e coletivos. Significa a exteriorização da liberdade como valor supremo do indivíduo, tanto como cidadão quanto como produtor<sup>6</sup>.

O Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito que se caracteriza por admitir uma pluralidade de fontes de normas jurídicas (“fontes formais”).

O pluralismo jurídico se manifesta pela diversificação dos processos de expressão do Direito, de forma que um ordenamento possa admitir não somente normas de origem estatal, mas também aquelas criadas pelos grupos sociais.

Na visão pluralista, o Direito positivo se revela multiforme, na medida em que não se encerra como a lei estatal: a esta se acrescenta a ação do grupo social particular, que dá origem a uma ordem jurídica própria, total ou parcialmente desvinculada do Estado, e em alguns casos até mesmo contrária à ordem jurídica estatal.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento<sup>7</sup> costuma-se dividir as fontes “formais” do Direito do Trabalho em dois grandes grupos: a) “heterônomas (aquelas que produzem normas sem a participação direta dos sujeitos que a elas deverão se submeter); b) “autônomas” (aquelas que produzem normas com a participação dos sujeitos interessados, que, portanto autodisciplinam as suas relações jurídicas).

A idéia de que existem ordens jurídicas diversas dentro da mesma sociedade é hoje admitida pela ciência do Direito, pois o reconhecimento deste pluralismo não significa negar a unidade do ordenamento jurídico como um todo, na medida em que este se compõe de normas superiores e interiores, que se articulam dentro de uma estrutura hierárquica.

---

<sup>6</sup> Direito Contemporâneo do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento, 2011, p.291.

<sup>7</sup> Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva 1987.

Dessa forma, não importa se uma determinada norma provém de uma fonte “autônoma” ou de “heterônoma”, pois sempre fará parte de um ordenamento jurídico unitário, assumindo uma posição na hierarquia que este estabelece.

Diante do exposto, se pode afirmar que o importante papel do pluralismo jurídico para o Direito do Trabalho é o de abrir o campo de produção das normas trabalhistas para os próprios entes sociais interessados, reconhecendo que a figura do legislador não é suficiente para regular as relações entre eles.

É certo que, num sistema pluralista, podem surgir problemas de hierarquia, diante de eventual conflito entre as diversas normas jurídicas existentes. Assim, para o Direito em geral, entre normas de hierarquia diferente considera-se aplicável a de grau superior; entre as de igual hierarquia, prevalece a mais recente.

Entretanto, para o Direito do Trabalho, essa matéria encontra solução diferenciada, por meio de aplicação do princípio da “norma mais favorável”: no caso de conflito entre normas oriundas de fontes de produção de diferente hierarquia, prevalece a que for mais favorável ao trabalhador, salvo disposição proibitiva de norma derivada de fonte superior.

Reconhecendo o pluralismo de fontes de produção do Direito do Trabalho, parece-me possível, então, para fins didáticos, propor uma classificação que leve em consideração apenas à origem das normas produzidas: se tratar de uma norma proveniente de um órgão competente da estrutura do Estado, a fonte é estatal; ao contrário, se provém do poder dos particulares ou de órgãos que não façam parte da estrutura do Estado, a fonte é não estatal; por fim, se a norma tem sua origem nas Conferências da Organização Internacional do Trabalho ou em tratados celebrados entre Estados, a fonte é internacional.

Assim, conforme anteriormente mencionado, se há uma instituição do direito do trabalho característica do plurinormativismo do direito é a negociação coletiva.

As estruturas normativas do direito de trabalho provêm de diversos centros de positivação, organizados ou não; da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aprova convenções internacionais e recomendações que se inserem ou não no direito interno de cada país; do Estado, que legisla e firma tratados internacionais com outros Estados; entre outros.

Nesse passo, a ordem jurídica reconhece e dá validade a esses instrumentos, desde que preenchidos os pressupostos de elaboração e validade estabelecidos pela legislação.

A negociação coletiva é um dos procedimentos que fazem parte desse amplo quadro, posto que se trate de uma fonte de produção de regulamentação jurídica, na qual o modelo de direito do trabalho de um país pode ser medido sob o ângulo da negociação coletiva, podendo classificar o sistema de relações de trabalho de um país, que podem resultar nos modelos abstencionistas ou desregulamentados e os modelos regulamentados.

A negociação coletiva é expressão do princípio da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical, na qual uma das principais funções do sindicato é a negociação coletiva.

## 2. DESENVOLVIMENTO

Considerando que a negociação coletiva tem por base a teoria da autonomia privada coletiva, iniciaremos neste capítulo, pelo desenvolvimento dos aspectos mais relevantes desse instituto jurídico.

### 2.1. Autonomia

Em primeiro lugar, devemos analisar a origem ou o significado da palavra autonomia. Autonomia é uma palavra derivada do grego, que significa direito de se reger por suas próprias leis, indicando a faculdade que possui determinada pessoa ou instituição em traçar as normas de sua conduta, sem que sinta imposições restritivas de ordem estranha. Neste sentido, seja em relação às pessoas, seja em relação às instituições, o vocábulo tem significado todo idêntico ao que expressa independência.<sup>8</sup>

De acordo com Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, autonomia significa a faculdade de se governar por si mesmo, ou o direito ou faculdade de se reger por leis próprias, ou,

---

<sup>8</sup> SILVA, De Plácido e. Vocabulário jurídico. Rio de Janeiro: Forense, pág. 251.

ainda, a propriedade pela qual o homem pretende poder escolher as leis que regem sua conduta.<sup>9</sup>

Encontramos várias denominações correlatas à autonomia provada coletiva, dentre as quais podemos citar autonomia sindical, autonomia coletiva sindical e autonomia privada coletiva.

Para Sérgio Pinto Martins, autonomia sindical diz respeito à autonomia do sindicato, quanto a sua criação, elaboração de seus estatutos, registro sindical, desnecessidade de intervenção ou interferência estatal, bem como a possibilidade de o sindicato estabelecer normas.<sup>10</sup>

A expressão mais utilizada na doutrina é autonomia privada coletiva, em contraposição à autonomia privada individual. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento “o direito italiano dá ênfase ao princípio da autonomia coletiva privada, abandono da concepção publicística do direito corporativo, do intervencionismo estatal do fascismo nas relações de trabalho, e meta de realização de uma nova ordem, pautada em princípios democráticos, de liberdade sindical.”<sup>11</sup>

### 2.1.1. Evolução Histórica

A autonomia privada individual tem sua origem na Revolução Francesa, que buscou sua fonte de inspiração na famosa tríade: liberdade, igualdade e fraternidade. É na Revolução Industrial do século XVIII que encontramos suas primeiras manifestações, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento “como fonte de instauração de vínculos de atributividade que se expressam por meio de atividade negocial dos particulares.”<sup>12</sup>

Com efeito, a autonomia privada individual está intrinsecamente ligada à idéia da liberdade para contratar. Daí, nada mais natural que ela nascesse e assumisse enorme importância, juntamente com o desenvolvimento dos negócios, nos primórdios da primeira Revolução Industrial, tornando-se essencial no ordenamento jurídico capitalista e no sistema de livre mercado.

---

<sup>9</sup> Novo dicionário básico da língua portuguesa. Folha/Aurélio. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995, pág. 74.

<sup>10</sup> O pluralismo no direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2001, pág. 117

<sup>11</sup> Compêndio Sindical. 2ª. Ed. São Paulo: LTr, 2000, pág. 131.

<sup>12</sup> Compêndio Sindical. 2ª. Ed. São Paulo: LTr, 2000, pág. 822



Após a Revolução Francesa, o contrato, expressão da autonomia da vontade privada, passou a ser o principal instrumento de regulação das relações jurídicas entre os particulares.

Nessa época, o Estado não reconhecia o poder do sindicato de editar normas para seus membros, vindo a proibir quaisquer formas de coalizão de trabalhadores e mesmo de empregadores, através da Lei Le Chapelier, de 1791. A coalizão, por algum tempo, foi um movimento considerado criminoso. Na França, uma lei de 1849 a qualificava, tanto a patronal como a dos trabalhadores, um delito passível de prisão de seis dias a três meses, diretriz que já era seguida pelo Código Penal, revogada em 1864. Na Inglaterra, uma lei de 1824, proclamou a liberdade de coalizão. Na Alemanha (1869) e na Itália (1889), as coalizões de trabalhadores deixaram de ser delito.

Aliás, insta mencionar que, nos sistemas corporativos, o sindicato exercia atividade delegada de interesse público, pertencendo ao Estado e sofrendo, completa ingerência em sua atividade.

A partir do reconhecimento e evolução dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores, em decorrência de fatores políticos nos sistemas corporativos, eles passaram a exercer atividade delegada do poder público. Eram considerados como órgãos ou corporações do Estado. Daí porquê de as normas elaboradas pelos sindicatos serem consideradas de direito público. Este sistema prevaleceu na Itália e no Brasil. O Estado detinha absoluto controle dos sindicatos, podendo intervir ou interferir a seu livre alvedrio na vida sindical, ou seja, desde sua constituição e até na nomeação de seus dirigentes.

Por outro lado, nos regimes em que prevalece a liberdade sindical, o sindicato tem pela liberdade para ser criado, editar normas, apenas observando as normas de ordem pública do Estado ou normas mínimas por ele prescritas.

Deste simples desenvolvimento podemos depreender que o Direito, e como ramos deste, o Direito do Trabalho pauta-se pela dinâmica da vida social e está em constante transformação. Miguel Reale esclarece este aspecto quando afirma que “o direito é,

antes de mais nada, fato social, realidade psicológica e social em perene transformação, de modo que as normas não subsistem, nem são possíveis, sem a realidade de que resultam como conclusões necessárias que se impõem a todos, tanto aos governantes como aos governados.”<sup>13</sup>

Essa autonomia do sindicato é chamada de autonomia privada coletiva. Assim, a autonomia sindical é típica: o seu âmbito encontra-se circunscrito pela ordem estatal, mas, de nenhum modo, se reduz à mera concreção ou individualização daquele, impondo-se, ao contrário, a conclusão de que a autonomia implica a possibilidade de criação de normas próprias não identificadas como as de ordem estatal. A autonomia deve ser também concebida como sub-produto da concepção pluralista da sociedade, fundada na observação de que nesta não existe apenas um, senão vários centros geradores de normas jurídicas.

Dessa forma, as normas decorrentes da autonomia privada coletiva têm conteúdo próprio, que é determinado negativamente pelo Estado, ou seja, do que não pode ser feito, por ser área em só ele pode operar.

O interesse coletivo é o fundamento da autonomia privada coletiva. O sindicato defende interesse comum das pessoas. Contudo, não se confunde com o interesse público, que envolve toda a coletividade.

Na autonomia privada coletiva, o sindicato cria normas jurídicas decorrentes de sua autonomia, que dirão respeito a condições de trabalho para a categoria de empregados e empregadores envolvidos.

Além disso, frisa-se que autonomia privada coletiva não se confunde com a negociação coletiva de trabalho.

### 2.1.2. Natureza Jurídica e divisão

---

<sup>13</sup> O direito como experiência. Introdução à epistemologia jurídica. São Paulo: Saraiva, 1968, pág. 102.

A natureza jurídica da autonomia coletiva é enfrentada sob dois ângulos. Terá natureza pública nos regimes em que o Estado controla totalmente o sindicato ou este exerce atividade delegada, como nos regimes corporativistas.

Ao contrário, nos regimes democráticos e pluralistas, será privada, pois o Estado não interfere ou intervém o sindicato. Esse é o caso do Brasil a partir da Constituição Federal de 1988.

A autonomia privada coletiva é dividida na auto-organização, na autonomia negocial, na autotutela e na representação de interesses.

A auto-organização decorre da possibilidade das pessoas ingressarem, permanecerem ou saírem livremente do sindicato. Já autonomia administrativa compreende a eleição dos dirigentes sindicais, a expedição de atos administrativos internos.

A autonomia negocial é a possibilidade de o sindicato participar das negociações coletivas em que o resulta é uma norma coletiva. A Convenção e o Acordo são instrumentos da autonomia negocial.

A autotutela significa que o ordenamento autônomo coletivo é autossuficiente para resolver os conflitos entre as partes, não podendo, no entanto, afastar a jurisdição do Estado. Assim, o sindicato aplica sanções a quem viola suas normas.

Autonomia privada coletiva se verifica também quando há a representação de interesses da categoria em questões judiciais ou administrativas.

### 2.1.3. Sujeitos e limites

Geralmente são os sindicatos. Todavia, há casos em que após os empregados de uma empresa comunicar seu interesse de celebrar Acordo coletivo ao sindicato, federação e confederação e estes permanecerem inertes, poderão os trabalhadores assumir diretamente a negociação coletiva até o final.

Dessa forma, a fonte de validade da autonomia privada está nas normas estatais. O Estado determina negativamente o conteúdo das normas extra-estatais.

Somente não haverá espaço para a autonomia privada coletiva onde incidir norma de ordem pública e de ordem geral, tutelares de direitos mínimos a serem assegurados.

Em países em que há uma determinação rígida da norma estatal, pouco espaço é deixado para a autonomia privada coletiva, que apenas opera no vazio da regra estatal.

## 2.2. Negociação Coletiva

Conforme discutimos já anteriormente, a negociação coletiva é a que compreende todas que envolvem um empregador ou um grupo de empregadores ou organização de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores visando fixar condições de trabalho e disciplinas as relações entre empregadores e trabalhadores.

A negociação coletiva é um processo que objetiva a realização da Convenção ou do Acordo Coletivo de trabalho.

Distingue-se da Convenção e do Acordo coletivo, pois a negociação é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes, enquanto aquelas são o resultado desse procedimento. Se a negociação for frustrada, não haverá a produção da norma coletiva. Contudo, poderá o sindicato ajuizar dissídio coletivo. Além disso, a negociação é obrigatória, enquanto a Convenção e o Acordo facultativos.

Como o Estado inicialmente não cuidava de estabelecer um sistema de proteção aos trabalhadores, os próprios interessados passaram a reunir-se e criar as normas de trabalho. A partir do momento em que o Estado passou a intervir, a negociação coletiva acabou suprimindo as lacunas da legislação estatal.

As funções da negociação coletiva podem ser jurídicas, nela englobando a função normativa, criando normas aplicáveis nas relações de trabalho, diversas das previstas em lei; a obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes; e a compositiva, como forma de superação dos conflitos, visando o equilíbrio e a paz social.

Também há a função política (consistente em incentivar o diálogo), a econômica (de distribuição de riquezas), a ordenadora e a social (ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais). Da forma como segue, Amauri Mascaro Nascimento define a função social:

Cumpra ainda (à negociação coletiva) uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social.<sup>14</sup>

O direito de negociar livremente é elemento essencial da liberdade sindical. Deve ser exercido pelos sindicatos, federações e confederações, sem restrição das autoridades públicas.

A negociação visa um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado que será a Convenção ou o Acordo Coletivo. A negociação é o meio que vai conduzir à norma coletiva, sendo uma das fases necessárias para a instauração do dissídio coletivo, pois este somente é admitido se antes forem esgotadas as medidas tendentes à formalização da norma coletiva.

A negociação coletiva só não terá validade se for expressamente proibida pela legislação. Funda-se a negociação na teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho. Tem um procedimento mais simplificado e rápido comparado com a lei. Ela é descentralizada, atendendo a peculiaridades das partes envolvidas e há uma periodicidade menor nas modificações.

Os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas não poderão se recusar à negociação. Porém, não são obrigados a concluir a avença.

A legitimidade para celebrar Convenções e Acordos é do sindicato ou da empresa. Não pode qualquer tipo de associação em substituição ao sindicato.

---

<sup>14</sup> Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2002, pág. 565)

Assim, não é exigido pela CLT que as Convenções e Acordos Coletivos sejam homologados para que tenham validade. Apenas é feito o arquivamento no Ministério do Trabalho de uma via da norma, a fim de que ela tenha vigência após três dias, conforme dispõe o § 1º do artigo 614 da CLT.

Geralmente, a negociação é feita por categoria, conforme reconhece a Constituição nos incisos II, III e IV do artigo 8º. Os sindicatos, federações, confederações são organizações sobrepostas, de diferentes níveis, que foram uma grande pirâmide de associações sindicais.

A Recomendação nº. 163 da OIT diz que as negociações coletivas devem se desenvolver em todos os níveis. No entanto, no direito brasileiro não é assim, uma vez que as negociações restringem-se ao nível dos sindicatos. Estes detêm a exclusividade e o monopólio da negociação, quando existentes.

A federação sindical não tem legitimidade para negociar e assinar os instrumentos normativos onde há sindicatos. Apenas onde a categoria não é organizada em sindicatos. As confederações não podem negociar diretamente entre si. O mesmo ocorre com as centrais. Sem a participação do sindicato, as cláusulas negociadas por entidades de grau superior não se aplicam na sua base territorial.

Apesar disso, as entidades de grau superior desenvolvem a articulação política da negociação e, de modo complementar, assinam, em conjunto com os sindicatos, as normas coletivas concretizadas.

Por outro lado, como acima citado, as federações podem negociar quando as categoriais não são organizadas em sindicato.

### 2.3. Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

Convenções Coletivas nasceram e se desenvolveram na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, difundindo-se pelos países industrializados.

Nas nações industrializadas, as Convenções foram surgindo dos fatos para as normas, de baixo para cima. Já nos países subdesenvolvidos, o fenômeno foi o inverso.

A expressão “Convenção Coletiva” surgiu com o Decreto 21.761/32, tendo por base a Lei Francesa de 1919. A Constituição de 1934 reconheceu pela primeira vez no âmbito da Carta Magna as Convenções Coletivas. Na sequência, a Constituição de 1937 passou a adotar a expressão contrato coletivo, assim como a CLT quando aprovada, que explicitava que as normas coletivas apenas eram aplicadas aos sócios do sindicato, podendo ser estendidas a todos por decisão do Ministério do Trabalho.

Volta-se a reconhecer novamente as Convenções Coletivas de trabalho na Constituição de 1946, porém a CLT ainda se utilizava da denominação contrato coletivo.

Porém, o Decreto-lei 229/67 deu nova redação aos artigos 611 a 625 da CLT, passando a utilizar as expressões Convenção Coletiva e Acordo Coletivo, com efeito normativo para toda a categoria.

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº. 1 de 1969 repetem o reconhecimento das Convenções Coletivas. Por sua vez, a Constituição de 1988 reconhece a Convenção e também o Acordo Coletivo.

Hoje, nas legislações da maioria das nações, a expressão Convenção Coletiva é a mais utilizada. Assim, define o artigo 611 da CLT que a Convenção e o Acordo têm caráter normativo, entre um ou mais sindicatos, definindo as condições de trabalho que serão aplicadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas (efeito erga omnes).

Já o Acordo Coletivo de Trabalho são pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, aplicáveis a essas empresas, conforme preceitua o artigo 611, § 1º da CLT.

O ponto comum entre a Convenção e o Acordo são as estipulações de condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo efeito normativo.

Já a diferença se encontra nos sujeitos envolvidos, sendo que o Acordo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, enquanto que a Convenção é realizada entre sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria profissional, conforme analisaremos posteriormente.

Frisa-se que essa diferenciação é feita pela legislação brasileira. Em outros países, nem sempre é feita esta distinção. É importante ressaltar que as federações ou confederações, na falta das primeiras, poderão celebrar convenções, desde que as categorias não tenham sido organizadas em sindicato.

O artigo 617 da CLT estabelece que os empregados de uma empresa que queiram fazer Acordo Coletivo, devem cientificar por escrito o seu sindicato o qual terá oito dias para assumir a direção das negociações. Esta mesma disposição se aplica para as empresas interessadas com relação ao seu sindicato.

Terminado o prazo referido em lei, os interessados podem dar conhecimento do fato à federação e, em sua falta, à confederação para que essa no mesmo prazo assuma a direção da negociação. Esgotado também esse prazo, permanecendo as entidades inertes, os interessados poderão prosseguir diretamente na negociação.

Todavia, o sindicato somente poderá celebrar o Acordo Coletivo se, por assembleia geral convocada pelo sindicato ou pelos trabalhadores, houver deliberação nesse sentido, observado o quorum previsto no artigo 612 da CLT.

Apesar da participação do sindicato dos empregados serem obrigatória nas negociações coletivas, segundo Constituição Federal, a permissão da CLT para que os trabalhadores prossigam na negociação, conforme acima descrito, não foi revogada porque os interessados não poderão ficar espetando indefinidamente que o sindicato proceda nas tratativas que lhe interessam diretamente.

#### 2.4. Natureza jurídica e Aplicação das normas coletivas

Sua natureza jurídica é controvertida. Há três teorias que tratam do tema. Vejamos:



A primeira é a teoria contratualista ou civilista que justifica a natureza jurídica da convenção de acordo com certos contratos civis, como o mandato, a estipulação em favor de terceiros, a gestão de negócios e o contrato inominado. É uma teoria de direito privado, retratando a autonomia privada das partes nos ajustes, o que revela um negócio jurídico.

A segunda é a teoria normativa que explica a natureza jurídica de acordo com o efeito da convenção, que será normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato. Essa teoria tem um aspecto publicístico oriundo do corporativismo italiano. São exemplos dessa teoria normativa a teoria da instituição corporativa e da lei delegada.

A teoria mista é a que procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção tem dupla natureza: seria contratual quando da elaboração, pois há um acordo de vontades entre as partes; mas também seria normativa, valendo para toda a categoria, tanto sócios como não-sócios do sindicato.

Além disso, as normas coletivas têm duplo efeito: contratual e normativo. Contratual porque há cláusulas obrigacionais que só vinculam os acordantes; e, normativo, porque as cláusulas que estipulam condições de trabalho são de aplicação geral, a toda a categoria.

A teoria mista é considerada a que melhor explica a natureza jurídica da Convenção Coletiva pela doutrina.

A aplicação da norma coletiva no Brasil é considerada de eficácia geral, ou seja, é observada em relação a toda a categoria. A norma coletiva é aplicável no âmbito das categorias profissional e econômica convenientes, sócios ou não dos sindicatos. Desta forma, é aplicada a todos os empregados da empresa, indistintamente, assim como às empresas representadas pelo sindicato conveniente. Neste caso é que se verifica o efeito erga omnes da Convenção ou Acordo Coletivo.

Contudo, sempre se aplicará a condição mais favorável ao trabalhador. O artigo 620 da CLT diz que a norma mais favorável ao empregado estabelecida em Convenção

prevalecerá sobre as estipuladas em Acordo. Por outro lado, se as cláusulas do Acordo forem mais favoráveis, estas é que serão aplicadas.

A aplicação de normas coletivas coexistentes no tempo compreende duas teorias. A primeira, teoria da acumulação, envolve a aplicação de cláusulas de normas coletivas diferentes em conjunto, utilizando-se da norma mais favorável ao trabalhador.

Com relação à segunda categoria, do conglobamento, essa diz respeito a se utilizar da norma coletiva mais favorável em seu conjunto, globalmente, e não cláusula por cláusula, isoladamente, conforme apregoa a teoria anterior.

Para a doutrina, prevalece a teoria do conglobamento, afirmando que é impossível que se fique pinçando cláusulas de várias normas coletivas ao mesmo tempo. Outro fundamento do que fazem uso é a irregularidade de se criar uma nova norma, distinta das que forneceram as cláusulas aplicadas, sem passar pelo procedimento que lhe atribua validade.

#### 2.4.1. Cláusulas obrigacionais e normativas das normas coletivas, e incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

As normas coletivas podem ser divididas em obrigacionais e normativas. O conteúdo obrigacional é constituído de matéria que envolve os sindicatos convenentes.

Em contrapartida, as cláusulas normativas versam sobre matéria que atinge os representados do sindicato e que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho.

Ainda que tange às cláusulas normativas, Amauri Mascaro destaca uma diferença entre as Convenções Coletivas e o contrato do direito comum:

(...) há uma diferença entre o contrato do direito comum e as convenções coletivas do direito do trabalho, porque aqueles obrigam apenas os contratantes, que são as partes que diretamente os ajustam. As convenções coletivas têm um campo de aplicação que não se limita aos sindicatos. Projetam-se sobre todas as pessoas que os sindicatos representam: os empregados que pertencem à categoria de

trabalhadores e as empresas que integram a categoria econômica dos empregadores. (NASCIMENTO, 2002, P. 575).

Assim, a parte normativa da norma coletiva são as regras que tratam sobre o conteúdo, celebração e extinção de relações privadas de trabalho. Exemplo de cláusula normativa é a que assegura aumento salarial para a toda a categoria.

Constituem parcelas obrigacionais as disposições criadoras de direitos e deveres laborais entre as partes que participam da avença. Multa para o sindicato que descumprir a Convenção tem caráter obrigacional, pois foi assumida pelo sindicato como pessoa jurídica.

Além disso, as cláusulas obrigacionais podem ser típicas e atípicas. As primeiras correspondem aos deveres de paz e de influencia e as atípicas de mecanismos de administração da norma coletiva.

O dever de paz é a renúncia do sindicato de fazer novas exigências durante a vigência da norma coletiva, bem como não fazer greve estando em vigor norma coletiva. Já o dever de influencia corresponde ao esforço do sindicato para que seus representados não descumpram o dever de paz.

Há a extinção das cláusulas obrigacionais com o término da vigência da norma coletiva. Contudo, quanto às cláusulas normativas, existem duas correntes que analisam o tema: uma justificando a incorporação das cláusulas e outra ponderando pela não incorporação.

A primeira corrente, defendida por Délio Marnhão, Segadas Vianna, dentre outros, afirma que as novas condições de trabalho não podem vir a prejudicar o empregado, com fulcro no artigo 468 da CLT. Considera que as normas coletivas findas produzem direito adquirido para os trabalhadores, com imediata incorporação das vantagens ali deferidas aos contratos de trabalho.

Assim, para essa corrente, os empregados admitidos após o término da vigência da norma coletiva não receberiam a incorporação das vantagens dessa norma. Contudo, para os antigos, haveria incorporação.

Já a segunda corrente é defendida por autores como Wilson Batalha e Antonio Álvares da Silva, na qual sustentam que as normas coletivas têm prazo certo de vigência e que as condições ajustadas valem para o respectivo prazo de vigência.

Vinha prevalecendo a primeira corrente. Todavia, com a Súmula 277 a segunda corrente foi prestigiada, pois o precedente jurisprudencial refere-se à sentença normativa vigora no prazo assinado, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho. Apesar de se referir apenas às sentenças normativas, a súmula passou a ser aplicada analogicamente em relação aos Acordos e Convenções Coletivas.

O segmento da doutrina que defende a segunda corrente critica a primeira dizendo que o artigo 468 da CLT não serve como argumento sobre a inalterabilidade das disposições previstas, pois está previsto no capítulo que trata do direito individual, portanto fora do concernente ao direito coletivo do trabalho.

Além disso, a Constituição estabeleceu algumas regras de flexibilização que reforçam a ideia da não incorporação das cláusulas nos contratos de trabalho. Por exemplo, a possibilidade de o salário ser reduzido por Convenção ou Acordo coletivo e a possibilidade de compensação ou redução da jornada por norma coletiva. Assim, há previsão na Constituição de alteração para pior das condições de trabalho mediante negociação coletiva, prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenentes.

Portanto, as normas coletivas podem ter tanto regras para melhorar ou não as condições de trabalho, ou seja, o que rege a negociação coletiva são concessões recíprocas: há outorga de certos benefícios e supressão de outros, sendo que no conjunto podem ter sido atribuídos melhores benefícios aos trabalhadores.

Outrossim, a segunda corrente faz uso de outro argumento. Afirma que da exigência de as normas coletivas terem obrigatoriamente prazo de vigência, contida no artigo 613, II, da CLT, extrai-se que a validade dessas se dá, apenas, no período de sua vigência.

No que tange a possibilidade da alteração das normas coletivas para pior, deve ser destacado, contudo, que as cláusulas de Acordo ou Convenção Coletiva não podem ser modificadas em Dissídio Coletivo, consoante resguarda a parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal. Isso somente pode se dar em posterior Acordo ou Convenção Coletiva.

Além disso, Amauri Mascaro traz uma terceira corrente, segundo a qual há cláusulas que se incorporam e outras que não, sendo necessário, para tanto, distinguir as cláusulas entre obrigacionais e normativas, posto que aquelas não se incorporam pela sua natureza e estas sim. Obrigacionais são as cláusulas que, como o nome indica, fixam obrigações diretamente entre as entidades estipulantes, os sindicatos e as empresas, como o compromisso de criar uma comissão para determinado fim. Normativas são as cláusulas sobre normas e condições de trabalho, como o adicional de horas extras.

Todavia, verifica-se que, essa terceira corrente praticamente se confunde com a primeira, haja vista que essa não faz distinção entre cláusulas obrigacionais e normativas e baseia sua teoria na incorporação levando em conta somente as cláusulas normativas.

Por fim, a corrente da não incorporação das normas coletivas ressalta que a adesão das cláusulas traz um desestímulo à negociação coletiva, pois nenhum empregador vai querer a integração em contrato de trabalho de algo que será permanente e não poderá mais ser negociado.

#### 2.4.2. Condições de validade e descumprimento das normas coletivas

Primeiramente, a norma coletiva deve ser escrita, sob pena de nulidade. Trata-se de ato formal e não meramente consensual, como ocorre com o contrato de trabalho. Não pode sofrer emendas ou rasuras e ser impressa em tantas vias quantas forem às partes convenientes, além de uma para registro na Delegacia do Ministério do Trabalho.

#### 2.5. Definições e distinções entre convenção e acordo coletivo de trabalho

Nossa legislação procurou diferenciar a convenção coletiva, que é pactuada entre sindicatos, do acordo coletivo, que é realizado entre sindicato profissional e empresa ou empresas. Outras legislações não fazem essa distinção.

#### 2.5.1. Convenção coletiva

As negociações em nível de categoria resultam em convenções coletivas de trabalho aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver.

Trata-se de um acordo entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores. Destarte, vaticina o art. 611 da CLT, in verbis:

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.

Acentua ARION SAYÃO ROMITA que a convenção coletiva de trabalho:

Como contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. É próprio do contrato, em acepção ampla (como negócio jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as a regras preestabelecidas. Tais disposições negociais, agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas.<sup>15</sup>

Sublinha o já saudoso VALENTIN CARRION que:

A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> A natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, segundo Orlando Gomes: significado atual. In Revista Síntese Trabalhista, n. 112, out/98, p.8.

<sup>16</sup> Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. em CD-ROM, São Paulo, Saraiva, 1996 (arts. 611 e ss.).

Outra característica da convenção coletiva é a de produzir efeitos não só para as partes que a subscrevem, mas também para terceiros.

Entre os diversos aspectos importantes da convenção coletiva, podemos destacar os seguintes:

- a. Permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais;
- b. Atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado;
- c. É uma autêntica fonte do direito do trabalho, com vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os atores sociais;
- d. É uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico;

Os sujeitos, por excelência, das convenções coletivas são os sindicatos. Mas o § 3º do art. 611 da CLT preceitua:

As Federações e, na falta destas, as Confederações representadas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Portanto, como a convenção coletiva é um instrumento normativo em nível de categoria, seus efeitos alcançam todos os contratos individuais de trabalho dos empregados das empresas representadas pelo sindicato patronal.

#### 2.5.2. Acordo coletivo

As negociações em nível de empresa resultam acordos coletivos cujo âmbito de aplicação é menor; é a empresa ou as empresas que participaram da negociação, ou seja, são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Acordos coletivos de trabalho são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresa. Não se aplicam a todas as categorias, mas só à(s) empresa(s) estipulante(s).

Neste diapasão, acordos coletivos envolvem apenas o pessoal da empresa que o fez com o sindicato dos trabalhadores e seus efeitos alcançam somente os empregados que estipularam o acordo, não tendo efeito sobre toda a categoria.

Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT:

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 empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

O prazo de vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho não poderá exceder 02 (dois) anos e as cláusulas obrigacionais previstas nos acordos e convenções coletivas de trabalho extinguem-se, automaticamente, com o término da vigência da norma coletiva.

No nosso ordenamento jurídico, portanto, convenção e acordo coletivo são inconfundíveis. A primeira tem o âmbito mais amplo e os sujeitos são obrigatoriamente entidades sindicais. Já o segundo é mais restrito, na medida em que abrange, de um lado, o sindicato representativo da categoria dos trabalhadores e, de outro, uma ou mais empresas individualmente consideradas. Ambos, porém, como fontes autônomas do Direito do Trabalho, constituem autênticos contratos normativos.

O ponto em comum da convenção e do acordo coletivo é que neles são estipuladas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, tendo, portanto, efeito normativo. A diferença entre as figuras em comentário parte dos sujeitos envolvidos, consistindo em que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, sendo que na convenção coletiva o pacto é realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro.



## 2.6. Condições para celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho

Dispõe o art. 612 da CLT que os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de trabalho, por deliberação de Assembléia-Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

## 2.7. Conteúdo das convenções e dos acordos coletivos

Preceitua o art. 613 da CLT que as Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I – designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
- II – prazo de vigência (máximo de dois anos);
- 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 surgidas entre os convenientes por motivo 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.

## 3. CONCLUSÃO

A convenção, o acordo e o contrato coletivo de trabalho são instrumentos normativos. A CLT define o tema no art. 611: “A 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.”

As convenções e acordos coletivos têm efeito normativo muito semelhante à lei e afetam pessoas que não participaram diretamente da negociação. Assim, as convenções atingem todos os trabalhadores e empresas integrantes da mesma categoria, dentro do território dos respectivos sindicatos. Já o acordo coletivo obriga o sindicato, a empresa e todos os seus empregados.

Dessa forma, a cláusula social é uma tentativa de abrandar os efeitos advindos da alta competitividade do sistema capitalista, impondo o respeito a direitos e condições básicas do trabalhador. Seu conteúdo refere-se apenas às condições de trabalho e não aos salários.

Já, a cláusula social é a tentativa de inserção de uma cláusula no âmbito das regras multilaterais de comércio que tenha como conteúdo padrões trabalhistas mínimos, na qual pode apresentar uma forma negativa e outra positiva. A forma negativa se dá na proibição de importação de produtos, na medida em que prevê a aplicação de sanções ao país exportador de produtos que não obedece às condições mínimas de trabalho estabelecidas. A forma positiva, por sua vez, ocorre na possibilidade de condições mais favoráveis no comércio internacional aos países que obedecem aos padrões trabalhistas estabelecidos.

Quando se fala de padrões trabalhistas, não se refere apenas a um direito específico, mas sim a diversos aspectos da relação de trabalho. No entanto, os padrões trabalhistas são basicamente os constantes em oito convenções da OIT, chamados de padrões trabalhistas fundamentais. Estas convenções são as seguintes:

<b>Número</b>	<b>Convenção</b>	<b>Ano</b>	<b>Nº. Países aderentes</b>
29	Convenção sobre Trabalho Forçado	1930	158

87	Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização	1948	137
98	Convenção sobre Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva	1949	149
100	Convenção sobre Igualdade de Remuneração	1951	153
105	Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado	1957	156
111	Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação)	1958	151
138	Convenção sobre Idade Mínima	1973	111
182	Convenção sobre Piores Formas de Trabalho Infantil	1999	89

Essas convenções dividem-se em quatro categorias. A primeira trata da liberdade de associação e negociação coletiva, abrange as Convenções 87 e 98; a segunda, da eliminação do trabalho forçado e escravo, incluem as Convenções 29 e 105; a terceira, da eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação, Convenções 100 e 111; e por fim, a quarta, da abolição do trabalho infantil, incluindo as Convenções 138 e 182. Essas convenções estabelecem os padrões trabalhistas fundamentais

Outra classificação acerca dos direitos trabalhistas fundamentais é feita por Maskus<sup>17</sup>, que os separa em quatro categorias distintas:

a) Direitos básicos: direitos contra a servidão, direito contra a coerção física, direito a competir sem discriminação, direito contra a exploração do trabalho.

---

<sup>17</sup> 4 MAKUS.Should Core Labor Standards Be Imposed Through Internacional Trade Policy? Disponível em <http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/WPS1800series/wps1817/wps1817.pdf>

- b) Direitos civis: liberdade de associação, direito de representação coletiva, liberdade para expressar queixas.
- c) Direitos de sobrevivência: direito a um salário que permita a subsistência do trabalhador, direito à informação sobre condições de trabalho penosas ou insalubres, direito à compensação em caso de acidente, limitação da jornada de trabalho.
- d) Direito de segurança: direito contra a demissão arbitrária, direito à compensação por aposentadoria, direito à pensão para parentes supérstites.

São direitos que englobam praticamente todos os aspectos das condições de trabalho e que muitas vezes estão relacionados a aspectos culturais de cada país. Assim, a implementação de forma equânime em todos os países torna-se complexa, dado que há variação no grau de desenvolvimento de cada um, bem como da própria legislação.

Ademais, cada nação enfrenta uma realidade cultural diferente e por isso, muitas vezes o que pode ser facilmente cumprido em um local, não pode em outro. Exemplo disso é a idade mínima para trabalho. Esta idade é muito variável dependendo do país, haja vista que em países agrícolas, muitos jovens começam a trabalhar mais cedo do que em países mais urbanos.

Noutra passo, verificou-se no presente trabalho que proibindo ao Poder Público interferir ou intervir na organização sindical (art. 8<sup>a</sup>, I), a Constituição Federal de 1988 garantiu a autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento dos sindicatos, federações e confederações, haja vista que essas associações devem ter liberdade para alcançar os fins que fundamentam sua instituição.

Em verdade, a CLT previa a interferência do Ministério do Trabalho na vida sindical e, por outro lado, conferia à ele o poder de intervir nas associações sindicais, penalizando os seus dirigentes e designando delegados ou Juntas Interventoras para administrá-las.

Desta forma, a autonomia sindical é uma das facetas da liberdade sindical, sobre a qual também é objeto do artigo 3<sup>o</sup> da Convenção n<sup>o</sup>. 87 da OIT, que assegura às associações de empregadores e de trabalhadores.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> “o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação.”

Cabe, portanto, ao grupo organizador da associação sindical dispor sobre sua estrutura administrativa, a competência dos seus órgãos, o funcionamento dos serviços e as atividades a empreender. Entretanto, em face do que dispõe essa Convenção sobre a liberdade sindical, a associação de qualquer nível deve respeitar: os objetivos da organização sindical, que correspondem à promoção e à defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores; e, o princípio da legalidade, mediante sujeição às normas legais aplicáveis a outras pessoas físicas ou jurídicas, desde que não violem as garantias inseridas na Convenção.

Outrossim, autonomia é diferente de soberania. Soberano é o Estado. Frente a este cumpre à ordem jurídica garantir a autonomia de entidades sindicais; mas a ação destas, como a das demais pessoas físicas e jurídicas, tem de respeitar a ordem pública e os direitos humanos fundamentais de outrem.

Corolário da autonomia sindical é o princípio da não-intervenção da autoridade administrativa na vida da associação sindical, conforme preceitua a Convenção nº. 87, art. 4º que: *“As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa.”*

Igualmente, acerca do acordo coletivo é o ajuste entre sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais pelo qual são estipuladas novas condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa acordante às respectivas relações. Originalmente chamado de contrato coletivo as convenções são ajustes firmados entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal. Os acordos coletivos são ajustados entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas.

Reconhece o inciso XXVI do art. 7º da Constituição as convenções e os acordos coletivos do trabalho. Tão forte são estes instrumentos que a Carta Magna confere-lhes inclusive a possibilidade de negociar a redução dos salários (art. 7º VI, da CF). As convenções e acordos coletivos de trabalho, bem como os seus aditamentos, serão recebidos pelo Ministério do Trabalho, por intermédio de suas unidades competentes, para fins exclusivos de depósitos, sendo proibida a apreciação do mérito e dispensada sua publicação no Diário Oficial.

As convenções e acordos coletivos de trabalho são instrumentos de melhoria das condições de trabalho, representando formas autocompositivas quanto à solução dos conflitos coletivos. Seja convenção ou acordo coletivo, a nitidez da expressão oferece-nos a ideia ímpar de um ajuste. Uma vez celebrado, obrigam as partes ao seu cumprimento. Logo, a sua natureza jurídica é contrato coletivo de trabalho. Possui todos os elementos que o caracterizam como tal: bilateral, formal e solene. Uma vez reunidos os sindicatos de ambas as categorias para o exercício da intermediação, todo e qualquer acordo feito é um contrato coletivo de trabalho.

Noutro passo, acordo ou convenção coletiva não se homologam, mas depositam-se para fins de registro, ou seja, dentro de oito dias da assinatura deverá o acordo ser levado a registro, oportunidade em que passará a vigorar dentro de três dias após a entrega do pactuado. Sendo convenção coletiva, estende-se a toda categoria profissional. No caso do acordo coletivo, restringe-se apenas ao âmbito da empresa ou empresas acordantes.

O art. 626 da CLT determina que a fiscalização deverá zelar pelo fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Portanto, a fiscalização da aplicação das convenções e dos acordos coletivos de trabalho é regulada pela Portaria nº 865 de 1995, apesar de que, ao meu entendimento tal alegação caracterizaria a interferência do Estado na organização sindical.

Os sindicatos não podem se recusar à negociação coletiva quando convocados. Se houver recusa, o órgão do Ministério do Trabalho fará a convocação compulsória do sindicato. Se persistir a recusa, os interessados poderão instaurar dissídio coletivo. Mas nenhum dissídio de natureza econômica será admitido se não estiverem esgotadas as possibilidades de convenção ou acordo.

Na ordem jurídico-trabalhista brasileira, os sindicatos são os sujeitos legitimados para negociar as convenções coletivas de trabalho. Os sindicatos legitimados são os da categoria e base territorial, não sendo possível a uma entidade sindical negociar fora dos limites da sua base territorial. Portanto, a convenção é um instrumento normativo em nível de categoria, abrangendo todas as empresas representadas pelo sindicato patronal.

As convenções e acordos obedecem às regras do art. 614 da CLT. Já o art. 613 mostra os requisitos essenciais das convenções e acordo, que seria designação dos sindicatos, categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos, os direitos e deveres dos empregados e empresas, dentre outros.

O aspecto normativo é que diferencia a convenção de um contrato do direito comum. A convenção tem um campo de aplicação que atinge toda a categoria profissional, regulando as relações de trabalho e traçando novas condições. O instrumento negocial, acordo coletivo, também possui o caráter normativo, porém é restrito aos empregados da empresa ou das empresas signatárias, sendo que tais trabalhadores são representados pelo sindicato profissional.

A celebração de acordos ou convenções coletivas pelos sindicatos somente poderá ocorrer por deliberação de assembleia geral, convocada para esse fim, observada o estatuto da instituição (art. 612 da CLT). O contrato coletivo de trabalho não se encontra disciplinado na lei. Somente há algumas citações esparsas. Do ponto de vista doutrinário:

Trata-se de um instrumento de negociação e contratação intersetorial e nacional para determinar os princípios mais amplos que deverão reger as relações entre categorias, por meio de suas associações sindicais, ou entre categoria profissional, por meio de sua associação sindical representativa, em empresa ou empresas.

Atualmente o contrato coletivo de trabalho representa mais um ideal do que uma realidade. A justificativa deriva da estrutura sindical brasileira e da questão da legitimidade para a negociação coletiva. No futuro, caberá às centrais sindicais e às confederações patronais, com a adoção dos contratos coletivos de trabalho, entre outros, a fixação das normas e condições de trabalho no âmbito de aplicação das normas coletivas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

BOBBIO, Norberto. **Teoria dell'ordinamento Giurídico**. Editore, 1960.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, v. II, 3ª ed., Curitiba: Juruá, 2002.

MARTINS, Sérgio pinto. **Direito do Trabalho**. 16ª ed., São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. Editora LTr – 2ª edição - São Paulo, 2000.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1987.

\_\_\_\_\_. **Direito Contemporâneo do Trabalho**, 2011.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 29ª ed., São Paulo: Ltr, 2003.

REALE, Miguel. **Fontes e Modelos do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1994.

\_\_\_\_\_. **O direito como experiência. Introdução à epistemologia jurídica**. São Paulo: Saraiva, 1968.

ROMITA, Arion Sayão. **A natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, segundo Orlando Gomes: significado atual**. In Revista Síntese Trabalhista, n. 112, out/98.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. Vol II. 21ª Ed., São Paulo: LTr, 2003.