

**Marcelo Barroso Pessanha**

**Convenção Coletiva de Trabalho: Evolução Histórica, Conceito e  
Aplicação nos Contratos Individuais de Trabalho**

UNISAL  
SÃO PAULO  
2009

**Marcelo Barroso Pessanha**

**Convenção Coletiva de Trabalho: Evolução Histórica, Conceito e  
Aplicação nos Contratos Individuais de Trabalho**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de especialista em Direito Público no Curso de Especialização “lato sensu” do Centro Universitário Salesiano, sob a orientação do Professor Sérgio Capelli.

UNISAL  
SÃO PAULO  
2009

Dedico à minha esposa pelo incentivo e carinho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pois sem Ele nada seria.

## RESUMO

O grande desafio na elaboração de uma monografia é a escolha do tema. Isto porque o tema é que vai nortear toda a execução do trabalho.

Tendo em vista a nossa área de concentração, Direito do Trabalho, deparamo-nos entre duas vertentes o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo de Trabalho.

A fim de ampliar nossos conhecimentos resolvemos dedicar-nos à área em que encontramos maiores dificuldades, assim, escolhemos o Direito Coletivo do Trabalho e como tema específico optamos por Convenção Coletiva de Trabalho.

Percebemos que os conflitos coletivos de trabalho que remontam a tempos imemoriais tiveram seu ápice por ocasião da Revolução Industrial na Europa, onde os trabalhadores passaram a se organizar para reivindicarem seus direitos. Em face destes conflitos coletivos, uma vez que a pretensão dos trabalhadores sofria resistência por parte dos empregadores o Estado precisou intervir para pacificação da sociedade. A intervenção primordial do Estado foi na produção de leis que interviessem na relação de trabalho, estabelecendo direitos e obrigações para as partes na relação de trabalho.

As soluções para os conflitos coletivos de trabalho, uma vez estabelecido o Direito ou quando da formação do mesmo, não dependem exclusivamente do Estado que atua através da jurisdição diante de pretensões resistidas. Mas também, através da conciliação entre os envolvidos através da negociação coletiva de trabalho.

A autocomposição operada pelas partes se dá por meio das Negociações Coletivas. Por meio destas as partes interessadas podem celebrar ajustes que porão fim ao conflito Coletivo.

As formas de negociação coletiva autocompositivas são o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho, a primeira celebrada entre o sindicato ou sindicatos de trabalhadores e empresa ou grupo de empresas; a segunda celebrada, em princípio, pelo sindicato ou sindicatos da categoria econômica e o sindicato ou sindicatos da categoria de trabalhadores.

A Convenção Coletiva de Trabalho que possui natureza contratual e normativa produz cláusulas a serem aplicadas ao contrato individual de trabalho, entretanto não é um instrumento que pode ser utilizado indistintamente, uma vez que não se aplica, por exemplo, na relação de trabalho na qual o ente empregador é o Estado e o regime jurídico dos servidores é estatutário.

De qualquer forma, as Convenções Coletivas de Trabalho são instrumentos preciosos para a pacificação dos conflitos coletivos, em especial porque coloca empregadores e empregados, através de seus representantes, frente a frente para a solução dos referidos conflitos

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
1. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	10
1.1. Antecedentes Históricos .....	10
1.2. Conflitos Trabalhistas e Direitos Humanos .....	11
1.3. Conceito no Âmbito do Direito Coletivo do Trabalho .....	14
1.4. Soluções para os Conflitos Coletivos de Trabalho .....	16
1.4.1. Autodefesa .....	17
1.4.2. Heterocomposição.....	19
1.4.2.1. Arbitragem.....	19
1.4.2.2. Mediação.....	20
1.4.2.3. Jurisdição .....	21
1.4.3. Autocomposição .....	22
1.4.4. Conciliação .....	23
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	24
2.1. Preceitos Normativos Concernentes à Negociação Coletiva de Trabalho .....	25
2.2. Conceituação de Negociação Coletiva .....	25
2.3. Importância da Negociação Coletiva .....	27
3. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	30
3.1. Origem das Convenções Coletivas de Trabalho.....	30
3.2. Natureza Jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho.....	31
3.2.1. Concepção Contratual.....	31
3.2.2. Concepção Regulamentar .....	31
3.2.3. Concepção Mista.....	32
3.3. Definição de Convenção Coletiva de Trabalho.....	32
3.4. Ajuste entre Trabalhadores e Empregadores .....	33
3.5. Elementos Constitutivos da Convenção Coletiva de Trabalho .....	35
3.5.1. Conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho.....	35
3.5.2. Condições de Validade das Convenções Coletivas de Trabalho ...	36
3.5.3. Prorrogação, Renovação, Revisão, Denúncia, Revogação e Sucessão.....	37
4. APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	39
4.1. Extensão da Convenção Coletiva de Trabalho.....	39
4.2. Aplicabilidade nos Contratos de Trabalho .....	41
4.3. Aplicabilidade aos Servidores Públicos .....	42
CONCLUSÃO .....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

## INTRODUÇÃO

O fenômeno social denominado Direito decorre da evolução das sociedades, da busca do homem em proteger bens que lhe são necessários e imprescindíveis. A história da humanidade está diretamente ligada à evolução do Direito.

Compreender uma determinada civilização é uma tarefa de investigação de sua sociedade em seus usos e costumes no decorrer da história. A criação de suas normas, sem dúvida, reflete a concepção dos povos em termos de sua convivência social.

As questões mais caras da sociedade são preservadas não apenas como um bem individual, mas coletivo que visam em última instância preservar a própria sociedade. Assim, as regras que normatizam um determinado povo refletem a sua visão acerca de sociedade.

Vida, liberdade, propriedade, integridade física, família, segurança, trabalho, são bens que necessitam de proteção por parte da coletividade. Neste sentido as civilizações mais antigas procuram através de suas normatizações tutelarem estes bens.

O trabalho sem dúvida é um dos principais fatores de progresso da humanidade e precisa de proteção do Estado. Neste sentido surge o Direito do Trabalho.

*“A expressão Direito do Trabalho surge na Alemanha por volta de 1912. A matéria em estudo vai ser concentrada nas relações do trabalho em geral e não de certas particularidades, como o trabalho na indústria ou no sindicato.” (MARTINS, 2004a, p. 49).*

A evolução do Direito do Trabalho está intimamente ligada à própria evolução das civilizações. O trabalho necessita de tutela por parte do Estado, entretanto a relação de trabalho nem sempre teve a proteção devida.

No início da colonização do Brasil grande parte do trabalho era realizada por escravos, em um primeiro momento utilizava-se dos índios aos que vieram somar os negros africanos. O escravo era considerado como objeto, não possuindo quaisquer direitos, muito menos trabalhistas.

Em verdade, o surgimento de um Direito do Trabalho se dá por ocasião da Revolução Industrial, com o surgimento de máquinas, como o tear, a máquina a vapor, etc., em substituição a trabalhos manuais. Neste momento, com a associação dos trabalhadores começam a surgir os conflitos trabalhistas.

Em decorrência dos conflitos, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho.

*“O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica ‘laissez faire, laissez passer, laissez aller’.*

*A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2004a, p. 39).*

Após o reconhecimento do direito de associação por parte dos trabalhadores é que nasce o Direito Coletivo do Trabalho. Este reconhecimento se deu após a Revolução Industrial (Século XVIII).

*“Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve”. (MARTINS, 2004a, p. 694).*

As antigas corporações de ofício, que foram criadas como forma de reunião dos trabalhadores objetivando melhores condições de vida deram lugar, devido às crises na relação de trabalho, ao surgimento dos sindicatos. O sindicato surgiu como uma entidade de luta de classes.

Dentre as funções dos sindicatos destacamos a de Representação da categoria, nesta os sindicatos atuam como representantes dos interesses da categoria em suas relações com entidades, individualmente o sindicato representa o

sindicalizado em processos judiciais, homologações de rescisão contratual, entre outras. A função Assistencial consiste em oferecer aos representados a prestação de serviços como assistência jurídica, médica, entre outras.

*“O neoliberalismo prega que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção.” (MARTINS, 2004a, p. 42).*

Assim, a intervenção do Estado é imprescindível para se evitar o desfacelamento do tecido social em especial na produção de leis que preservem os direitos dos trabalhadores.

Não se dispensa o entendimento entre as partes interessadas para evolução da sociedade com uma maior democratização das riquezas.

A função negocial consiste em criar normas coletivas, agindo como fonte produtora de direito. Através da função negocial é promovida a solução de conflitos.

## 1. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

O homem deve viver de forma harmônica com os seus semelhantes e com o meio ambiente que o cerca. Esta harmonização com seus semelhantes deriva da capacidade de entendimento. Depende da capacidade de reconhecer as limitações próprias e de seus semelhantes para auferir benefícios e suportar obrigações. Os conflitos fazem parte até mesmo do amadurecimento das relações.

### 1.1. Antecedentes Históricos

O homem sempre lutou por sua sobrevivência, pressionado pelo instinto nato de autoconservação. O trabalho é um bem indiscutivelmente necessário à sobrevivência e à evolução do homem. O trabalho desde o mais singelo que não dependa de profundo conhecimento técnico, o trabalho meramente braçal, até aquele que somente pode ser realizado em virtude de profundo conhecimento técnico são importantes para o desenvolvimento e preservação da humanidade.

*O trabalho pode ser definido como toda ação humana, realizada com dispêndio de energia física ou mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental, dirigida a um fim determinado, que produz efeitos no próprio agente que o realiza, a par de contribuir para transformar o mundo que se vive.” (MARTINS FILHO, 2004, p. 3).*

O trabalho tem o seu valor para geração de riqueza. O jugo do homem pelo homem certamente sempre existiu. Durante muito tempo esse jugo se deu na condição de escravo, como coisa o escravo não possuía possibilidade de revide às agressões. Há registros, porém na história da humanidade que demonstram a insatisfação do escravo em face da sua situação, isto para que deixasse a sua condição de escravo, por exemplo, no caso dos quilombos no Brasil que eram uma resistência à opressão, o mais famoso deles o quilombo de Palmares no estado de Alagoas.

Entretanto, em dado momento de sua existência o homem resolveu enfrentar a opressão, não só aquela operada pelo sistema escravagista, mas pela opressão que sofriam trabalhadores livres na Europa, na idade média, em especial, no sistema

de vassalagem. A partir de interesses antagônicos em que os senhores impunham condições subumanas aos trabalhadores e a resistência destes surge os conflitos.

Conflito tem o sentido de combate, luta, designando oposições em face de interesses que se chocam. “O termo ‘conflito’ deriva do latim *conflictus*, significando combate, colisão, luta e posições antagônicas”. (NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 1109).

A conscientização do trabalhador da importância de sua capacidade laborativa na produção de bens, aliada a sua exploração por parte do empregador fez com que este trabalhador se organizasse para reivindicar direitos.

## **1.2. Conflitos Trabalhistas e Direitos Humanos**

Os chamados Direitos Humanos de primeira geração que foram positivados no chamado Estado Liberal em face das revoluções Americana e Francesa nas chamadas constituições liberais cujo conteúdo era a organização do Estado, organização do poder e proteção dos direitos fundamentais de primeira geração. Estas Constituições são denominadas constituições garantias ou defensivas, em face do poder do Estado. A evolução do Direito no sentido de proporcionar a pacificação da sociedade proporcionou o surgimento dos Direitos Humanos se Segunda Geração.

*“Direitos Humanos de segunda geração: o momento histórico que os inspira e impulsiona é a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX. Nesse sentido, em decorrência das péssimas e condições de trabalho, eclodem movimentos como o cartista – Inglaterra e a Comuna de Paris (1848), na busca de reivindicações trabalhistas e normas de assistência social. O início do século XX é marcado pela 1ª Grande Guerra e pela fixação dos direitos sociais. Isso fica evidenciado, dentre outros documentos, pela Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha), e pelo Tratado de Versalhes, 1919 (OIT). Portanto os direitos humanos, ditos de segunda geração, privilegiam os direitos sociais, culturais e econômicos, correspondendo aos direitos de igualdade.” (LENZA, 2005, p.516).*

O surgimento dos Direitos Humanos de Segunda geração foram uma necessidade inadiável em face dos conflitos sociais. Enquanto os Direitos Humanos de Primeira Geração implicam em um não fazer por parte do Estado com objetivo de

preservar, por exemplo a liberdade e a propriedade do indivíduo, os Direitos Humanos de Segunda Geração consistem em uma prestação.

*“Assim, podemos dizer que os “direitos sociais”, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos; direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São portanto, direitos que se ligam com o direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais, na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real – o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.” (SILVA, 2007, p. 183/184).*

Inconcebível é a desigualdade social que destina uma grande parcela da sociedade a uma vida de miséria enquanto uma parcela bem menor desfruta de conforto e bem estar. As riquezas do planeta devem ser partilhadas de forma que o mínimo necessário seja destinado ao mais pobre indivíduo com respeito ao meio ambiente. Quando não há divisão da riqueza, conseqüentemente surgem os conflitos, sejam conflitos individuais, sejam conflitos coletivos ou sociais. O Estado, detentor de poder é que deve regular as situações sociais para a pacificação.

Os conflitos sociais originados pela exploração do trabalhador aliados à conscientização do mesmo e a pressão sofrida pelo Estado por parte da sociedade fez surgir o Direito do Trabalho.

*“O Direito do Trabalho originou-se da questão social, concebendo-se esta como conflito entre capital e trabalho.*

*Tal conflito, que se encontrava latente em toda a fase de apogeu do liberalismo, entre a Revolução Francesa, de 1789, e a Primeira Grande Guerra, de 1914/18, tornou-se ostensivo desde então.” (MAGANO, 2003, p. 7).*

Devido à importância da regulação da atividade laboral, do trabalho enquanto gerador de riqueza para uma nação necessita de tutela estatal. Neste sentido é que se tem a autonomia do Direito do Trabalho.

*“O Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do Direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.” (PAULO; ALEXANDRINO, 2007, p.1).*

Quanto maior o desenvolvimento tecnológico, educacional, e também, porque não dizer do aumento populacional em escala planetária; as relações humanas se tornam mais complexas. Não se concebe o Direito como uma proteção meramente individual, do indivíduo, da pessoa. É preciso pensar na coletividade, por isso a preocupação das constituições com a ordem social.

*“A ordem social, como a ordem econômica, adquiriu dimensão jurídica a partir do momento em que as Constituições passaram a discipliná-la sistematicamente – o que teve início com a Constituição Mexicana de 1917. No Brasil a primeira Constituição a inscrever um título sobre a ordem econômica e social foi a de 1934, sob a influência da Constituição alemã de Weimar, o que continuou nas Constituições posteriores.” (SILVA, 2007, p. 183).*

A tutela jurídica dos Direitos Trabalhistas é uma realidade na Constituição do Brasil de 1988, preceitos constitucionais são objetivos no sentido de preservar direitos aos trabalhadores, em especial no artigo 7º.

Porém, a chamada globalização tem influenciado profundamente nos contratos de trabalho. Hoje um produto é fabricado na Ásia, a propaganda é realizada com personalidade da Europa e comercializado na América do Sul. Com intuito de produzir com menor custo as empresas procuram pagar menores salários e muitas vezes se instalam em países cujos salários são aviltantes à dignidade da pessoa humana, e estes fatos já ocorrem há algum tempo.

A tutela jurídica do trabalho como gerador de riqueza vem passando por uma fase de profundas mudanças. Em nosso ordenamento jurídico pátrio temos algumas regras rígidas em relação a direitos trabalhistas.

*“Há alguns anos, entretanto, especialmente a partir do final da década de 80 e início da de 90, vem sendo operada uma revisão, uma reavaliação, dos fundamentos e da utilidade dos direitos trabalhistas tradicionalmente constantes dos ordenamentos jurídicos dos países do Ocidente. Têm sido questionados, inclusive, os reais efeitos que a inserção de uma série de direitos rígidos no ordenamento jurídico produz sobre o mercado real de trabalho e a possibilidade ou o benefício da manutenção desses direitos em um mundo globalizado, marcado pela competição entre as empresas em âmbito internacional. (ALEXANDRINO; BARRETO; PAULO, 2006, p. 6/7).*

A discussão, a reavaliação dos fundamentos e utilidade dos direitos trabalhistas mais rígidos é muito mais profunda do que meramente uma discussão jurídica. Trata-se de uma discussão política, dos destinos das nações. Hoje uma fábrica de automóveis não emprega mais a mesma quantidade de operários que empregava na década de 70.

A sociedade civil e as autoridades públicas devem buscar o entendimento para que a própria sociedade não se desintegre em face da concentração de renda com injustiça social. Entretanto, a discussão aprofundada sobre este tema não cabe neste trabalho.

### **1.3. Conceito no Âmbito do Direito Coletivo do Trabalho**

Cumprе ressaltar a diferença entre Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. Aquela é a parte do Direito do Trabalho que tem por objeto de estudo o contrato individual de trabalho, as suas cláusulas por ocasião de formação bem como as cláusulas que são incorporadas ao contrato por meio de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, decisão normativa bem como pelo regulamento da empresa aplicado ao contrato.

O Direito Coletivo de Trabalho, por sua vez, cuida da organização sindical, do acordo e convenção coletiva de trabalho, dos conflitos coletivos de trabalho, bem como dos mecanismos para sua solução.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho conflito tem sentido amplo e geral, correspondente a divergências de interesses, como ocorreria na greve e no “lokout”.

*“Conflito significa divergência em face de determinado interesse. Se esse interesse for de natureza coletiva, quer dizer, se os sujeitos que o disputam forem grupos de trabalhadores, de um lado, e empregador ou grupo de empregadores, de outro lado; se, ademais, o objeto da divergência corresponder ao interesse do próprio grupo, ou de seus membros considerados não **uti singuli**, mas **uti universi**, o conflito será coletivo.”* (MAGANO, 2003, p. 118).

Importante, nesse momento diferenciarmos o Direito Coletivo de Trabalho e o Direito Individual do Trabalho no aspecto subjetivo em termos daqueles que são os titulares do Direito.

*“Na realidade, a caracterização de ‘coletivo’ é um pouco difícil, pois se opõe à noção de ‘individual’, que é a idéia difundida normalmente pelo direito. Quando estamos diante de um fato concreto que gera efeito a um ou mais empregados perfeitamente individualizados, trata-se de um direito individual. Já outro fato que seja de interesse de um grupo, como, por exemplo, os trabalhadores metalúrgicos de uma cidade, ou todos os trabalhadores de uma determinada empresa, ou, ainda, todos os trabalhadores do setor de escritório de uma empresa, trata-se de um direito coletivo.” (MANUS, 2005, p. 224-225).*

O Estado que é o grande produtor de normas jurídicas, em especial para regular as questões laborais, assim o faz não meramente porque, através de seus agentes políticos entendem as necessidades dos trabalhadores, mas porque no decorrer da história sofre pressões para o fim de positivizar normas que tutelem o trabalhador em face do poder econômico do empregador.

Assim, muitos direitos conquistados pelos trabalhadores e novas pretensões podem encontrar resistência por parte dos empregadores. Por conseqüência surgem os conflitos nas relações laborais que se dão por pretensões resistidas, desentendimentos.

*“Os conflitos trabalhistas nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre trabalhadores e empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente e que entendem não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho aproveitada no interesse da produção”. (NASCIMENTO p. 1.103)*

Quando é atingido não um direito individual do trabalhador, mas de um grupo pode-se dizer, em princípio que temos um conflito coletivo de trabalho.

*“O conflito coletivo não é apenas a insatisfação de um grupo de trabalhadores com as condições de trabalho, mas também a exteriorização dessa insatisfação, expressada na ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação coletiva.” (NASCIMENTO p. 1103).*

É necessário entender que os conflitos coletivos de trabalho são de duas ordens:

*“A divisão que prevalece, quer nos autores, quer nas legislações, é dualista, segundo a qual os conflitos coletivos são econômicos e jurídicos.” (NASCIMENTO p. 1109).*

*“Os conflitos coletivos de trabalho se dividem em conflitos de natureza jurídica (também denominados de conflitos de direito ou de cunho declaratório) ou de econômica (ou de interesse constitutivo). (NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 1111).*

Esta classificação que divide os conflitos coletivos em conflitos coletivos de natureza econômica e jurídica é importante uma vez que esta ajudará na solução de conflitos dando a interpretação ou a aplicação da norma no caso concreto dissipando dúvidas em situações factuais que geram incertezas. Já os conflitos de natureza econômica objetivam a modificação das condições laborais. Assim, podemos afirmar que são fonte de Direito do Trabalho.

#### **1.4. Soluções para os Conflitos Coletivos de Trabalho**

Os conflitos não devem perpetuarem-se no tempo, antes devem ser buscadas soluções para a solução dos mesmos. O ordenamento pátrio dispõe de diversas formas de soluções para os conflitos de trabalho seja conflito individual ou coletivo.

*“No Direito do Trabalho brasileiro atual, as formas mais importantes de solução dos conflitos são: negociação (individual ou coletiva), conciliação, mediação, arbitragem e jurisdição”. (NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 1115).*

Em especial, neste trabalho, nos interessa a solução dos conflitos coletivos de trabalho.

*“A solução dos conflitos coletivos se obtém através da tutela, ou de autocomposição, ou de defesa.*

*A autodefesa parece, à primeira vista, incompatível com a função primordial do Estado de tutelar o interesse de seus súditos. Sucede que este não é nem onipresente nem onisciente, o que impede de acudir, a tempo, a todos os conflitos. Daí a persistência de algumas modalidades de autodefesa, como é o caso da greve, na área do Direito do Trabalho.*

*A autocomposição significa a solução dos conflitos pela prevalência da vontade convergente das partes, o que se alcança pela conciliação, ou pela mediação, ou pela arbitragem.” (MAGANO, 2003, P. 124).*

As soluções para os conflitos coletivos de trabalho pelos interessados como exposto acima, são a Autodefesa, por meio da greve; a Autocomposição que ocorre pela vontade das partes, como a conciliação, mediação ou arbitragem. A Heterocomposição, por sua vez, decorre da intervenção de terceiros

*“A heterocomposição se verifica quando a solução dos conflitos trabalhistas é determinada por um terceiro. Exemplo de heterocomposição são a mediação, a arbitragem e a tutela ou jurisdição.” (MARTINS, 2004a, p. 778).*

A posição do Professor Magano acima elencada é divergente da posição do Professor Sérgio Pinto Martins, preferimos a posição deste último, com a devida vênia, por entendermos que na mediação, na arbitragem, e na tutela ou jurisdição há a presença de um terceiro que intervém para a solução do conflito coletivo sendo portanto uma forma de heterocomposição.

#### **1.4.1. Autodefesa**

A primeira forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, que ora apresentamos, utilizada pelos trabalhadores é a Greve. Trata-se de uma forma de solução de conflito coletivo por autodefesa.

*“Na autodefesa, as próprias pessoas procedem à defesa de seus interesses. O Direito Penal autoriza a legítima defesa e o estado de necessidade, que são meios excludentes da ilicitude do ato (art. 23 do CP). No entanto, não se admite o exercício arbitrário das próprias razões para a solução dos conflitos entre as partes envolvidas. Como exemplos de autodefesa, no âmbito trabalhista, temos a greve e o lockout.” (MARTINS, 2004a, p. 778).*

O entendimento não é unívoco existindo pensamento divergente no que se refere à classificação da greve e lockout como formas de autodefesa.

*“No Direito Coletivo, muitos vêem a greve e o lockout como formas de solução de conflito (autodefesa ou autotutela) e outros, a consideram com um meio de pressão”. (NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 1115).*

Em algum momento da história da humanidade o homem resolveu enfrentar a opressão operada na relação de trabalho, possivelmente, neste momento, a humanidade conheceu o embrião da greve.

São apresentadas três vertentes, segundo Francisco Antonio de Oliveira (Curso de direito do trabalho, p. 495), para explicar o marco de origem da greve: a primeira teria se perdido na própria história da humanidade, o homem percebera que se unindo aos seus semelhantes encontrara forças para resistir à opressão. A segunda estaria na união, na China, de trabalhadores livres e escravos; e no Egito, ou na revolta dos operários contra as autoridades faraônicas; ou ainda, no Império Médio, onde se encontraria a greve dos homens contra os deuses. A terceira estaria ligada diretamente à liberdade do homem, assim o mesmo naturalmente se opunha à opressão.

De qualquer forma registre-se que: “Greve é um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa.” (NASCIMENTO, 2005, p. 1114)

Entretanto a Greve deve ser utilizada nos estritos parâmetros da lei para se evitar abusos por parte dos trabalhadores, abusos esses que podem afetar direitos dos demais cidadãos que nada tem a ver com o conflito coletivo entre trabalhadores e empregadores.

*“O abuso de direito e a ilicitude da greve geram conseqüências também, e que se expressam através da prática de atos contrários à lei”. (NASCIMENTO, 2005, p. 112).*

Uma greve no setor de saúde, quando não respeitado o direito de atendimento mínimo à população traz sérias conseqüências à população podendo causar danos irreversíveis. É verdade que o direito de greve é direito constante na Constituição, mas o direito à saúde também o é. Além disso o direito de greve deve ser exercido nos estritos limites da Lei.

Há diversas opiniões acerca da natureza jurídica da greve. Trazemos à colação as diversas opiniões acerca do tema:

*“No que concerne à natureza jurídica da greve, alguns entendem ser um poder autônomo, próprio dos grupos profissionais. Onde ela é proibida, se coloca como ato ilícito ou delito. Também admite-se a colocação como direito coletivo, fundado na autonomia privada dos grupos ou mesmo como manifestação da liberdade sindical. Finalmente, há os que sustentam ser*

*forma autodefensiva, ou mesmo de solução dos conflitos, com a imposição da vontade de uma das partes sobre a outra”.(CUNHA, 2004, p. 234).*

Entendemos que a natureza jurídica da Greve, de fato, é uma forma autodefensiva, por parte dos trabalhadores, com o fim de impor a vontade destes aos empregadores ou empregador.

Já o “lockout”, nos termos do artigo 17 da Lei nº 7.783, é a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. Tal procedimento é vedado pela citada Lei.

#### **1.4.2. Heterocomposição**

A solução dos conflitos quando determinada por terceiro é classificada como heterocomposição, na seqüência comentaremos a arbitragem, a mediação e a jurisdição.

##### **1.4.2.1. Arbitragem**

O dispositivo normativo que trata da Arbitragem é a Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996. A Arbitragem é uma forma de solução de conflito na qual uma terceira pessoa, escolhida pelas partes conflitantes, impõe uma solução às partes.

Trata-se de uma forma voluntária de solução do conflito, ou seja, as partes não se obrigam a submeterem-se à Arbitragem. A decisão é denominada de laudo arbitral e a pessoa encarregada de trazer solução ao conflito denomina-se árbitro.

*“Na arbitragem, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, vem a decidir a controvérsia, impondo a solução aos litigantes. A pessoa designada chama-se árbitro. Sua decisão denomina-se laudo arbitral.” (MARTINS, 2004a, p. 782).*

*“Arbitragem é a decisão de um conflito levada a efeito por pessoa ou pessoas escolhidas pelas partes nele envolvidas.*

*A tentativa de arbitragem dos conflitos trabalhistas encontra-se expressamente prevista no §2º do art. 114 da Constituição, como condição para o exercício de ação coletiva perante a Justiça do Trabalho. Deveria, portanto, ser estimulada a sua prática, para alívio do referido ramo do Poder Judiciário, sabidamente sobrecarregado. A Lei 9.307, de 23.09.1996, sobre*

*arbitragem, excluindo de sua incidência direitos indisponíveis, deixa dúvidas sobre sua aplicabilidade a conflitos individuais de trabalho.” (MAGANO, 2003, P. 125).*

Nos termos da Constituição Federal é admissível a arbitragem para solucionar conflitos coletivos de trabalho, uma vez que sendo frustrada a negociação coletiva as partes podem eleger árbitros. No caso de haver recusa das partes à negociação coletiva ou à arbitragem as partes poderão ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

As partes não são obrigadas a elegerem árbitros para solução de seus conflitos, entretanto se o fizerem deverão se submeter ao laudo arbitral, deverá ser cumprida a decisão pelas partes. Não se discute o direito material, mas pode-se questionar a arbitragem nos seus aspectos formais e no caso dos vícios que se existirem podem ser causa de nulidade do laudo arbitral.

A diferença entre a arbitragem e a mediação consiste no fato de que naquela o árbitro impõe a solução ao conflito enquanto que nesta o mediador apenas faz propostas para solução do conflito.

#### **1.4.2.2. Mediação**

A mediação, como forma de solução do conflito coletivo de trabalho, consiste na intervenção de um terceiro, convidado pelas partes que expõe para solução do conflito propostas.

“Mediação é a intervenção de terceiro, tendente à solução do conflito, através da realização de um negócio jurídico.” (MAGANO, 2003, P. 125).

*“O mediador pode ser qualquer pessoa. Cabe a esta ouvir as partes interessadas e fazer propostas para o fim de acabar com o conflito, sendo as propostas aceitas haverá a composição mediante a mediação.” (MARTINS, 2004a, p. 778).*

As propostas não vinculam as partes que poderão aceitá-las ou não, o mediador não possui, portanto, qualquer poder de obrigar as partes em aceitar as propostas.

O mediador não necessita de qualquer condição especial, pode ser qualquer pessoa, as suas exposições serão meras propostas, em verdade a solução do conflito será pelas partes.

### **1.4.2.3. Jurisdição**

A solução dos conflitos individuais ou coletivos por meio do Estado se dá pela jurisdição ou tutela através de processo judicial. Há imposição de solução ao conflito através do Poder Judiciário que diz o Direito no caso concreto.

*“A solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho, como se deduz do art. 114 da Constituição, está a cargo da Justiça do Trabalho, instituída pelo Dec.-lei 1.237, de 02.05.1939, e instalada em 1º. 05.1941, justiça essa que, com o advento da Constituição de 18.09.1946, passou a integrar o Poder Judiciário.” (MAGANO, 2003, P. 125).*

Cabe a Justiça do Trabalho a solução dos conflitos de natureza laboral. Nos Tribunais são ajuizados os dissídios coletivos e nas Varas do Trabalho os dissídios individuais.

Nos dissídios coletivos, uma vez que estamos nos referindo aos conflitos coletivos, discute-se a criação de normas, condições de trabalho, ou ainda, a interpretação de uma determinada norma jurídica de aplicabilidade no âmbito do Direito Laboral.

Até a Emenda Constitucional nº 24/99 existiam as juntas de conciliação e Julgamento, com o advento desta emenda foram extintas essas juntas. Hoje em primeira instância atuam os juízes do trabalho, um juiz singular, juízo monocrático.

As varas trabalhistas são criadas por lei e nas comarcas onde não houver jurisdição por vara trabalhista é atribuída esta jurisdição aos juízes de direito com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho. Os dissídios individuais serão dirimidos nas Varas do Trabalho.

Os dissídios coletivos serão apreciados pelos Tribunais Regionais do Trabalho cuja competência decorre da abrangência territorial do tribunal. Caso o conflito

coletivo esteja dentro da competência territorial de um Tribunal Regional do Trabalho, deste será a competência par conhecer do dissídio, caso a controvérsia se dê em território de mais de um Tribunal Regional do Trabalho a competência será do Tribunal Superior do Trabalho.

### **1.4.3. Autocomposição**

A autocomposição é a forma mais interessante para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, aliás, para qualquer conflito. Uma vez que as próprias partes envolvidas por entendimento entre si resolvem as suas diferenças compondo-se fazendo concessões e pacificando os conflitos.

A autocomposição também é uma das formas de dirimir os conflito no âmbito trabalhista.

*“Autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas promovida pelas partes diretamente. Ocorre sem a necessidade da participação de terceiro ou da prestação jurisdicional. As convenções e os acordos coletivos são exemplos de instrumentos autocompositivos para os conflitos coletivos.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 214).*

Por meio da autocomposição as partes, sem intermediação de terceiro, chegam à solução de suas controvérsias.

A autocomposição unilateral consiste na renúncia de determinadas pretensões de uma das partes. A bilateral consiste na renúncia recíproca ou ainda na concessão recíproca denominando-se tal procedimento de transação. Neste mesmo sentido o mestre Sérgio Pinto Martins declara:

*“Pode-se dividir a autocomposição em unilateral e bilateral. A unilateral é caracterizada pela renúncia de uma das partes a sua pretensão. A bilateral ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas, ao que se denomina transação. Exemplos de formas autocompositivas de solução dos conflitos trabalhistas são os acordos e as convenções coletivas. Os acordos coletivos são realizados entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. A convenção coletiva ocorre entre o sindicato de trabalhadores e o de empregadores.” (MARTINS, 2005, p. 288)*

São formas de autocomposição, nos conflitos coletivos, o Acordo Coletivo de trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho. O Acordo Coletivo de Trabalho é

realizado entre o sindicato dos trabalhadores e os empregadores, em relação à Convenção Coletiva de Trabalho exporemos com mais detalhes à frente.

*“Os ajuste normativos se subdividem em duas espécies: convenção coletiva **stricto sensu** e acordo coletivo. Convenção Coletiva, consoante já indicado, é o negócio jurídico intersindical sobre condições de trabalho; acordo coletivo é o negócio jurídico sobre condições de trabalho, estipulado entre sindicato profissional e empresa ou empresas.” (MAGANO, 2003, p. 112).*

#### **1.4.4. Conciliação**

A última forma de solução dos conflitos coletivos que expomos é a conciliação, esta tem uma ligeira diferença da autocomposição, esta diferença consiste no fato de haver uma terceira pessoa assiste durante a conciliação e homologa essa conciliação, como no caso do juiz. Desta conciliação as partes não poderá mais reclamar.

*Conciliação é o negócio jurídico em que as partes respectivas, com a assistência de terceiros, põem fim a conflito entre elas existente.*

*Do conciliador espera-se que acene às partes com solução equitativa do conflito em conformidade com as pretensões por elas externadas. Na fase judicial do conflito, a conciliação é imposterável, como se deduz da leitura dos arts. 860 a 862 da CLT. (MAGANO, 2003, P. 125).*

A conciliação como forma de por fim ao conflito subtende-se que não esteja claro o direito ou que devido a urgência tem-se que dar uma solução ao conflito.

## 2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A vontade humana é fator necessário para que se possa realizar uma negociação.

*“A autonomia privada individual surge no Iluminismo, que forneceu a base filosófica para a Revolução Francesa romper com o Feudalismo. É encontrada no século XVIII, na primeira Revolução Industrial.” (MARTINS, 2004a, p. 788).*

*“A partir da Revolução Francesa, o contrato passou a ser o principal instrumento de regulação das relações jurídicas entre particulares. O contrato era a corporificação da autonomia privada.” (MARTINS, 2004a, p. 788).*

O Direito Individual do Trabalho tem como objeto o contrato individual de trabalho, o seu estudo vai desde a sua formação, passando pelo seu cumprimento e por fim na sua extinção. O contrato individual de trabalho é um negócio jurídico pelo qual de um lado empregado presta serviço de forma pessoal, subordinada, não eventual, por salário, e de outro o empregador que assume o risco do empreendimento contrata o empregado, isto em linhas gerais. O contrato individual insere-se na área da autonomia privada da vontade.

Em relação à negociação coletiva de trabalho. Cumpre ressaltar que a autonomia da vontade se faz tanto no âmbito coletivo.

*“A negociação coletiva funda-se na teoria da vontade autonomia privada coletiva e tem por objetivo suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho. O processo da negociação coletiva é mais simples se comparado com o da elaboração da lei e atende às peculiaridades das partes envolvidas.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 204).*

Neste sentido a autonomia da vontade privada coletiva consiste na possibilidade de elaboração de normas a partir da negociação coletiva. Na autonomia privada individual as pessoas às quais se aplicarão a norma são determinadas. Na autonomia coletiva de trabalho, por sua vez, os beneficiados são indeterminados, em princípio.

## **2.1. Preceitos Normativos Concernentes à Negociação Coletiva de Trabalho**

A negociação coletiva como forma de resolução dos conflitos no âmbito laboral, o legislador inseriu no texto da Lei maior, ali encontramos preceitos para sua normatização.

Destacamos que como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho a Constituição reconheceu não somente a Convenção Coletiva de Trabalho, como também o Acordo Coletivo de Trabalho, este reconhecimento encontra-se inserto no artigo 7º, inciso XXVI.

Encontra-se, também no texto Constitucional a previsão da Negociação Coletiva por meio de Convenção Coletiva de trabalho no artigo 7º, inciso VI que prevê a irredutibilidade de salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho. O artigo 7º, XIII, que estabelece a duração da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais, possibilitando, no entanto, a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Por fim o artigo 7º, inciso XIV que disciplina a jornada de 6 horas no caso dos turnos ininterruptos se revezamento com ampliação de turnos mediante negociação coletiva de trabalho.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a normatização encontra-se inserta nos artigos 611 a 625. Neste texto estão as principais normas para regulamentação do instituto da negociação coletiva, seja pela Convenção Coletiva de Trabalho, seja pelo Acordo Coletivo de Trabalho.

## **2.2. Conceituação de Negociação Coletiva**

Nos termos da Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores.

As negociações coletivas ainda nos termos da referida Convenção, possuem a finalidade de fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

*A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições (MARTINS, 2005, p. 300)*

A negociação coletiva fundamenta-se na teoria da autonomia da vontade privada coletiva, e nada mais interessante do que as partes sentarem-se para resolução de seus conflitos visando, no caso específico, suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho.

Na negociação coletiva deve ficar evidenciado o interesse coletivo dos trabalhadores, interesse coletivo de empregadores é acidental, não requisito obrigatório, uma vez que o acordo coletivo pode ser praticado por apenas uma empresa.

O que se busca na negociação coletiva é justamente preservar o interesse de uma coletividade, dos trabalhadores, que de forma isolada não possuiriam a força política para reivindicar seus interesses frente ao empregador que é a parte mais forte no que se refere ao contrato individual de trabalho.

*“O interesse coletivo é o fundamento da autonomia privada coletiva. O sindicato acaba defendendo um interesse comum das pessoas. São criadas, modificadas e extintas condições de trabalho.” (MARTINS, 2004a, p. 790).*

Assim, o interesse não é de um trabalhador, exclusivamente, mas de um grupo se o grupo, representado pelo sindicato, defender direito individual, de um trabalhador, por mais nobre que seja tal atitude não está em pauta o interesse coletivo, mas o individual. E por conseguinte não estaremos diante de uma negociação coletiva de trabalho.

### 2.3. Importância da Negociação Coletiva

A negociação coletiva de trabalho é tão importante que a Organização Internacional do Trabalho incentiva a autocomposição dos conflitos coletivos por meio da convenção coletiva. Tal incentivo é observado nas Resoluções nº 98 e 154.

*“As funções principais da negociação coletiva são: promover o diálogo, como forma de solucionar os conflitos entre as partes, tendo em vista a divergência de interesses; criar normas que são aplicadas nos contratos individuais de trabalho; preencher lacunas da lei e estabelecer direitos e obrigações para as partes envolvidas, ou seja, os sindicatos.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 204).*

A promoção do diálogo viabiliza a pacificação dos conflitos sociais, trabalhistas. O empregador objetiva o lucro e procurará racionalizar os custos para o fim de obter um melhor preço em seu produto ou serviço. O trabalhador busca condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, e estas, muitas vezes conflitará com o desejo de lucro do empregador, assim nos encontramos diante de interesses antagônicos.

*“Pela negociação, os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercâmbio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito de representação dos atores sociais participantes.*

*Visa à celebração de normas coletivas de trabalho, estabelecendo melhores condições de trabalho. Em suma: a negociação coletiva é um processo de estabelecimento de regras e de solução de conflitos”. (NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 118).*

É certo que o trabalhador, individualmente, não possui força para pleitear junto ao empregador as suas pretensões, por isso a negociação coletiva, em especial operada por convenção coletiva de trabalho, oportuniza condições para que a desigualdade do trabalhador frente ao empregador possa ser amenizada.

Essa amenização ocorre no sentido de se igualar as forças daqueles que façam parte da negociação coletiva, trata-se de um ajuste para que os desiguais possam se igualar para que suas reivindicações e concessões possam ser operadas na medida das desigualdade.

Na negociação coletiva, operada no caso de um acordo coletivo de trabalho pode uma pequena empresa de metalurgia se sentir desprovida de forças para negociação com um sindicato que tenha uma grande potencialidade jurídica, bem como potencialidade política para exercer pressão sobre a empresa. Neste caso a empresa poderá se valer do seu sindicato com o fim de se igualarem as forças para que se tenha oportunidade de realização uma negociação que leve a empresa a uma situação de inviabilidade.

Fator importante da negociação coletiva de trabalho por meio da convenção coletiva de trabalho é a possibilidade da autocomposição entre empregadores e empregados diretamente. As partes através do ajuste entre as mesmas podem, além de comporem-se em suas pretensões obterão um ambiente de trabalho muito mais saudável.

O diálogo como fonte de entendimento promove não somente a pacificação como a harmonização, não quer dizer, necessariamente que a pacificação dê ensejo à harmonização, antes, direitos arrancados através de uma greve pode gerar ressentimentos que influenciarão as relações laborais por muito tempo. Ocasionalmente até mesmo em dispensas sem justa causa por mero revanchismo.

Na negociação coletiva os empregados, não somente poderão expor suas pretensões, mas também conhecer as propostas dos empregadores observando as limitações do empregador no que tange as suas concessões. A idéia de que o empregador, por estar nesta condição, possui por si só recursos abundantes, ou até ilimitados para satisfazer as necessidades dos trabalhadores, ou as suas reivindicações.

A empresa não deve ser ambiente de conflito, mas sim um ambiente social onde se busca a riqueza que proporcionará o lucro para o empresário, progresso ao país e melhores condições de vida para os trabalhadores. Na verdade, por parte dos próprios trabalhadores pode-se reconhecer que durante uma situação emergencial estes possam abrir mão de direitos conquistados para o saneamento da empresa,

ou para que mesma possa tomar fôlego para enfrentar uma determinada crise econômica que alcance esta empresa.

Imaginemos uma empresa que tenha sido atingida, por exemplo, por uma enchente, é uma situação razoável na qual através do entendimento pode-se obter um acordo mediante negociação coletiva. Nada mais razoável do que buscar-se a conciliação e a harmonia entre as partes.

### 3. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Convenção Coletiva de Trabalho é um instituto jurídico dos mais importantes do Direito do Trabalho Coletivo. O entendimento deste instituto não é uma tarefa a ser realizada apenas no aspecto jurídico positivo.

Os antecedentes históricos proporcionam o pano de fundo para o entendimento da evolução deste instituto como forma de se verificar as repercussões na sociedade.

#### 3.1. Origem das Convenções Coletivas de Trabalho

As convenções coletivas de trabalho, que se baseiam na autonomia coletiva de da vontade surgiram nos países onde as atividades sindicais são mais fortes, isto porque em grande parte se deve ao aspecto da organização dos trabalhadores em sindicatos, que quanto mais fortes, maior é o poder de negociação.

*“As convenções coletivas de trabalho nasceram e desenvolveram-se, principalmente na Europa Ocidental e nos estados Unidos, difundindo-se pelos países industrializados”. (MARTINS, 2004a, p. 823).*

Isto porque a Europa foi palco da Revolução Industrial. As primeiras conquistas dos trabalhadores se deram por meio de greves, sabotagens e outras ações denominadas autodefesa.

Esponaneamente seguiu-se um período de pacificação, entendimento fruto da relação dos empregados e empregadores ou do poder econômico. Este período é caracterizado pela regulamentação objetivando incorporar e consolidar as convenções coletivas de trabalho no ordenamento jurídico como um todo.

As primeiras convenções coletivas de trabalho, segundo a OIT surgiram na Inglaterra. O Código Civil holandês, de 1909 o Código Federal das Obrigações da Suíça, de 1912, a Lei alemã sobre contratos de tarifas de 1918 e a Lei francesa de

1919 são tidas como as primeiras leis do continente europeu a reconhecerem as convenções coletivas de trabalho.

*“No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.716, de 23 -8-1932, tendo por base a Lei francesa de 1919. O seu artigo 1º a definia como ‘o ajuste relativo às condições de trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos. Estabeleceu que a convenção coletiva de trabalho tinha um ano de vigência, admitindo-se sua prorrogação tácita.” (MARTINS, 2004a, p. 823, grifo do autor).*

Vê-se que o Brasil não ficou muito atrás em termos de legislação acerca da convenção coletiva de trabalho, reconhecendo a necessidade de regulamentar este importantes instituto. A previsão normativa inserta na Constituição Federal de 1934 emprega a expressão convenção coletiva de trabalho.

### **3.2. Natureza Jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho**

#### **3.2.1. Concepção Contratual**

Esta concepção tem forte influência dos civilistas que sustentam o caráter obrigacional da convenção coletiva de trabalho. A origem da mesma emana da vontade das partes contratantes e por conseguinte a aplicação da mesma se restringe àqueles que se obrigaram.

#### **3.2.2. Concepção Regulamentar**

Para esta concepção não se pode enquadrar a convenção coletiva de trabalho como mero contrato, como na visão dos civilistas clássicos, observando-se a aplicabilidade de suas cláusulas somente aos pactuantes.

Trata-se, na verdade, de uma convenção-lei pois destina-se a regular as relações jurídicas no âmbito, ao menos a um grupo profissional ou profissão. A convenção coletiva, portanto estabelece, para esta corrente, modelos que servirão de norma para a estipulação de contratos individuais de trabalho.

### 3.2.3. Concepção Mista

Há também a concepção da dupla natureza das convenções coletivas de trabalho, conforme expõe o professor Sérgio Pinto Martins:

*“A teoria mista procura mesclar as teorias contratualista com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato.” (MARTINS, 2004a, p. 830).*

Esta concepção é a adequada para expor a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho. Isto porque de fato o instituto possui natureza contratual uma vez que há acordo de vontades e obrigações decorrentes da convenção, mas não se pode prescindir da natureza normativa da mesma.

O fato de não se tratar de direito emanado diretamente do Estado como a produção de uma Lei Ordinária, a estatalidade, não desmerece o conteúdo normativo da convenção coletiva. Uma norma, mesmo não procedendo diretamente do Estado pode pertencer ao direito positivo. Assim positividade e estatalidade não se confundem.

### 3.3. Definição de Convenção Coletiva de Trabalho

A Convenção Coletiva é um ajuste de interesses entre as partes que buscam a solução de suas controvérsias. Define o artigo 611 da CLT, Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo entre um sindicato ou mais de empregados e empregadores para o fim de definir condições de trabalho que serão aplicadas aos trabalhadores dessas empresas.

*A convenção coletiva é o negócio jurídico bilateral, resultante da vontade autônoma das partes convenientes, que chegarem a um consenso através da negociação coletiva. (MARQUES; ABUD, 2008, p. 206).*

Nesta definição observamos mais um caráter contratual da convenção coletiva de trabalho. Esta definição tem uma visão contratualista da convenção coletiva de

trabalho. Como negócio jurídico baseado na autonomia da vontade particular, não obstante ser coletiva, deverá ter os requisitos do negócio jurídico.

*“Por definição as convenções coletivas de trabalho são acordos de caráter normativo, através dos quais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito de suas representações, às relações individuais de trabalho”. (GINDRO, 1999, p. 143)*

Esta definição por sua vez enfatiza a natureza normativa da convenção coletiva do trabalho, que está presente no instituto em questão.

*“Conceituamos assim a convenção coletiva como negócio jurídico bilateral, através do qual os sindicatos representativos das categorias profissional e econômica estabelecem normas e condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito das categorias envolvidas e que passarão a integrar o conteúdo dos contratos individuais de trabalho. O acordo coletivo têm idêntico conteúdo, todavia terá como partes acordantes, de um lado uma empresa e de outro lado o sindicato representativo da categoria profissional.” (CUNHA, 2004, p. 226).*

A definição acima reflete tanto o caráter obrigacional como o normativo da convenção coletiva de trabalho. Na seqüência apresentamos uma outra definição que estruturalmente coaduna com a anterior, conforme segue:

*“Por meio de uma convenção coletiva, que é o ajuste entre um sindicato de empregados e um sindicato de empregadores, no mínimo (ou de vários sindicatos de ambas as partes), são estabelecidas normas genéricas que irão vigorar pelo prazo estipulado, sendo no máximo de dois anos (art. 614, § 3º, da CLT) e de aplicação obrigatória a todos os contratos individuais de trabalho dos empregados e empregadores abrangidos pelos sindicatos convenientes”. (MANUS, 2005, p. 232).*

Entendemos que a definição de convenção coletiva de trabalho deverá observar, como apresentado logo acima nestas duas últimas definições, convenção coletiva de trabalho deve trazer, ao nosso ver essas duas visões.

### **3.4. Ajuste entre Trabalhadores e Empregadores**

Importante destacar que as partes poderão compor os seus conflitos coletivos mediante ajuste celebrado por meio da Convenção Coletiva de Trabalho. As partes, em princípio, são o sindicato ou sindicatos da categoria de trabalhadores e o sindicato ou sindicatos representativos da categoria econômica.

*“As federações ou as confederações, na falta das primeiras, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, desde que inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.” (MARTINS, 2004b, p. 167).*

O ajuste entre as partes é para surtir efeito nas relações sociais entre capital e trabalho buscando a pacificação dos conflitos coletivos evitando-se medidas nocivas à própria sociabilidade. A empresa precisa produzir e os trabalhadores receberem o seu sustento de forma digna.

*“As cláusulas normativas e obrigacionais correspondem efeitos que a convenção coletiva irá produzir. Gerando direitos e obrigações entre as partes convenientes, produzirá efeitos obrigacionais que já foram referidos e que, basicamente se consubstanciam aos deveres de paz e influência. Mas também geram efeitos normativos, porquanto geram e criam regras de direito aplicáveis a pessoas abrangidas pela convenção. Ou seja, aplicáveis aos representados pelas partes convenientes, que são os sindicatos envolvidos.” (CUNHA, 2004, p. 226).*

Os protagonistas na celebração da Convenção Coletiva de Trabalho são àqueles a quem se dirigirão as obrigações pactuadas seja como destinatário do benefício, seja como o cumpridor da obrigação. Ambos os pactuantes, no entanto se submetem às cláusulas pactuadas.

*“As cláusulas normativas obrigacionais criam direitos e deveres entre as partes pactuantes e não se incorporam nos contratos individuais de trabalho. As matérias tratadas neste tipo de cláusula destinam-se aos sindicatos convenientes.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 211).*

Destacamos que não se trata pura e simplesmente de criar obrigações aos empregadores, pelo simples fato de deterem o poder econômico, em especial porque os recursos econômicos encontram um óbice importante, sua limitação os recursos não são infinitos.

*“As cláusulas normativas, por sua vez, são aquelas cuja matéria atinge os empregados e empregadores representados e são aplicadas diretamente nos contratos individuais do trabalho. São normas que criam deveres e direitos a empregados e empregadores de uma determinada categoria na mesma base territorial.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 211).*

Além do que podem existir limitações de ordem operacionais no cumprimento de obrigações, mas, diga-se o mínimo de condições de salubridade, equipamentos de segurança, manutenção de máquinas devem ser proporcionadas, pois o direito a um meio ambiente de trabalho é norma constitucional.

*“Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:*

*(...)*

*VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”*

### **3.5. Elementos Constitutivos da Convenção Coletiva de Trabalho**

#### **3.5.1. Conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho**

O conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho está disposto no artigo 613 da CLT, consistindo, em breve síntese, de designação dos sindicatos convenientes; da categoria ou das classes de trabalhadores abrangidos pelas normas; das condições ajustadas para reger as relações individuais; das normas para solução das divergências na aplicação dos dispositivos; da disposição sobre o processo de prorrogação e da revisão de seus preceitos; dos direitos e deveres de empregados e empregadores; das penalidades aos sindicatos convenientes, aos empregados e aos empregadores no caso de violação de cláusulas.

Em termos genéricos pode-se dizer que quanto às suas cláusulas são de duas ordens. Como mencionado acima no Subtítulo: Ajuste entre Trabalhadores e Empregadores. A nossa referência acima foi apenas para que analisássemos os protagonistas da Convenção Coletiva de Trabalho, enquanto que neste momento estamos analisando o conteúdo propriamente dito das Convenções.

*“A convenção coletiva é composta de cláusulas normativas e de cláusulas obrigacionais”. (CUNHA, 2004, p. 226).*

Importante ressaltar, neste momento, objetivamente as implicações das cláusulas pactuadas na Convenção Coletiva de Trabalho, até porque, para os trabalhadores propriamente ditos pouco importa as implicações meramente jurídicas, com termos técnicos que são de desconhecimento por trabalhadores. E queremos deixar uma visão prática àqueles que eventualmente tendo acesso a este trabalho possam compreender as implicações que possam interferir na vida diária do trabalhador.

*“As cláusulas usualmente insertas nesses documentos coletivos dizem respeito aos percentuais de reajustes salariais com os quais acordam os participantes de ajustes salariais, com os quais acordam os participantes do ajuste mediante negociação coletiva, percentuais esses que abarcam toda a categoria, majorando-lhe os ganhos, obrigando as empresas, com força de lei. Há também disciplinação por meio desses instrumentos de percentuais atinentes às taxas de produtividade, ou seja, aumento real de salários (diferentemente dos reajustes que visam apenas repor as perdas salariais). Pactuados restam ainda percentuais diferenciados para horas extras, adicional noturno, vales de refeição e transporte, proteção ao menor em idade de prestação de serviço militar, regras acerca dos afastamentos dos acidentados, das gestantes, do dirigente sindical, além do que criam direitos, como prazos mais elásticos para os avisos prévios, gratificações, impõem multas etc., levando sempre em conta as peculiaridades de cada categoria, assim como o momento econômico do país, podendo, diante de crises financeiras, instituir até mesmo redução de jornada de trabalho e salários (com posterior compensação), prazos de estabilidades provisórias etc.” (GINDRO, 1999, p. 145)*

Em relação à obrigatoriedade de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho, pode-se afirmar que a importância das partes equivale à produção normativa, desde que observados os requisitos formais.

*“A atuação dos empregados e empregadores na elaboração de uma convenção coletiva de trabalho, por meio de seus sindicatos, equivale à atividade legislativa, pois criam leis de aplicação obrigatória a seus representados por um período determinado”. (MANUS, 2005, p. 234)*

*“As norma coletivas não podem, de modo algum, entregar à categoria menos que a lei, resultando cláusulas dessa natureza nulas de pleno direito.” (GINDRO, 1999, p. 145)*

### **3.5.2. Condições de Validade das Convenções Coletivas de Trabalho**

A primeira condição da convenção coletiva de trabalho para que seja válida é que seja escrita. A exigência tem sua razão de ser, em especial porque trata-se de um ajuste que deve ficar documentado de forma que todas as pessoas abrangidas pela convenção coletiva possam consultá-la, oportunamente.

“Trata-se de requisito essencial à validade da convenção, operando ‘*ad substantiam actus*’ e não meramente ‘*ad probationem*’. A sanção para a inobservância do apontado requisito é a nulidade.” (apud MAGANO, 2003, p. 115).

*A convenção coletiva entra, assim, na categoria dos atos formais, contrastando com o contrato individual do trabalho, que é consensual. Como ato formal, deve ser feita sem emendas, sem rasuras, em tantas vias quantos*

*forem os sindicatos convenientes, além de uma destinada a registro. (MAGANO, 2003, p. 115).*

A publicidade é a segunda condição de validade da convenção coletiva é a publicidade. Nos termos da legislação em vigor a convenção coletiva de trabalho deve ser levada a registro no prazo de oito dias da sua celebração, e passará a vigorar em três dias.

Tal preceito é por si só revestido de lógica pois se a convenção coletiva afetar a relação de emprego, nada mais óbvio que se dê a mais ampla publicidade, em especial porque a convenção coletiva poderá abranger uma categoria de trabalhadores indeterminados.

“A quarta das condições de validade da convenção coletiva é a sua sujeição ao prazo de 2 anos.” (MAGANO, 2003, p. 116).

*A sua maior ou menor duração se explica pela conjugação dos seguintes fatores: a) o de que, para a empresa, é necessária certa estabilidade de condições de trabalho, a fim de que os planos que regem a sua atividade se executem; b) o de que a constante evolução e alteração das condições econômicas exige flexibilidade equivalente da convenção. (apud MAGANO, 2003, p. 116).*

### **3.5.3. Prorrogação, Renovação, Revisão, Denúncia, Revogação e Sucessão.**

Estão intimamente relacionados com o prazo de duração a prorrogação, renovação, revisão, denúncia, revogação e sucessão.

*“Com a prorrogação não deve ser confundida a renovação, pois que aquela supõe a manutenção de condições pactuadas, ao passo que esta implica a pactuação de novas condições de trabalho.” (MAGANO, 2003, p. 116).*

Diante de novas situações de fato ocorridas na vigência de uma convenção coletiva de trabalho, que interferem diretamente nas cláusulas objeto da convenção esta poderá ser adaptada a este fenômeno denomina-se revisão.

A notificação do término da convenção coletiva de trabalho por um dos pactuantes denomina-se denúncia.

Revogação é o instituto através do qual os pactuantes põem fim à convenção coletiva de trabalho, antes do efetivo término do ajuste.

Sucessão diz respeito à prevalência das condições pactuadas em face das condições de trabalho anteriores.

## 4. APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Neste item abordaremos sobre a aplicabilidade da Convenção Coletiva de Trabalho. Um instituto jurídico possui relevância se o mesmo tiver aplicabilidade prática nas relações humanas.

O mero estudo acadêmico das relações humanas reguladas pelo Direito ficam esvaziadas se não encontrarem na própria sociedade aplicação prática. A teoria pura e simples, meramente abstrata é inútil ao que se propõe o Direito, pacificação da sociedade com a aplicação dos institutos jurídicos.

Assim, resolvemos neste item verificarmos a aplicação das convenções coletivas de trabalho nas relações de trabalho, com ênfase da aplicação nos contratos individuais de trabalho.

### 4.1. Extensão da Convenção Coletiva de Trabalho

Em relação às cláusulas normativas do acordo coletivo de trabalho, em princípio alcançam os pactuantes. O princípio “pacta sunt servanda” impõe o cumprimento das cláusulas, entretanto este princípio não é rígido uma vez que nos termos da Lei pode haver a revisão e a denúncia acolhendo-se a teoria da imprevisão dos contratos. Observa-se, também a flexibilização quanto à extensão da aplicabilidade das cláusulas da convenção coletiva de trabalho.

*“O modelo adotado pelo Brasil quanto à aplicação dos instrumentos normativos é o de eficácia geral, ou seja, aplicável em relação a toda categoria, sendo irrelevante observar se os empregados são associados ou não dos sindicatos (art. 611 da CLT). (MARQUES; ABUD, 2008, p. 209).*

*A convenção coletiva abrange todos os empregados e todas as empresas de uma mesma atividade econômica, numa determinada base territorial.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 209).*

Assim, observamos que o princípio “pacta sunt servanda” não se aplica da mesma forma como nos contratos civis, pois nestes somente os pactuantes se vinculam às cláusulas pactuadas. Já no caso das convenções coletivas de trabalho,

em alguns casos os trabalhadores são indeterminados, não se saberá quem efetivamente, ou individualmente são.

*“Doutrinariamente, as convenções coletivas podem ser, do ponto de vista de sua extensão, de eficácia limitada e de eficácia geral. As convenções de eficácia limitada são aquelas que obrigam apenas as partes convenientes e seus associados, não ultrapassando tais limites, a não ser por ato de autoridade ou por força do costume. As convenções de eficácia geral ou ‘erga omnes’ são aquelas que obrigam não apenas as partes convenientes e seus associados, mas também a categoria. Esse último modelo é o que vigora no Brasil, visto que, por força da lei, os sindicatos representam os interesses da categoria, estando legitimados a celebrar acordos e convenções coletivas aplicáveis no âmbito da respectiva atividade ou profissão”. (CUNHA, 2004, p. 228).*

Ainda em relação à eficácia geral ou “erga omnes” e a eficácia particular afirma-se que:

*“As cláusulas podem ter eficácia limitada, obrigando apenas os sujeitos convenientes e seus respectivos associados, ou eficácia geral, erga omnes, que obrigam não apenas os estipulantes, mas também pessoas estranhas aos quadros de associados. No Brasil este é o modelo adotado.” (MARTINS, 2004a, p. 832, grifo do autor).*

É preciso observar que as cláusulas das convenções coletivas de trabalho podem ser dirigidas a uma determinada categoria profissional, digamos que em determinada região tenha celebrado uma convenção de trabalho que diga respeito a apenas uma categoria diferenciada, digitadores. Assim, em determinada empresa de metalurgia apenas os trabalhadores que efetivamente pertençam a categoria diferenciada serão alcançados pelas normas estabelecidas na convenção coletiva de trabalho.

*“As normas convencionais ou as decorrentes de texto de dissídio coletivo da categoria preponderante devem ser aplicadas para todos os empregados da empresa, menos para aqueles de categoria diferenciada”. (NASCIMENTO, 2005, p. 1146).*

Ao aplicar as cláusulas da convenção coletiva de trabalho a empresa deve observar a convenção como um todo não podendo escolher se aplica ou não a convenção ou se escolhe quais cláusulas deve ou não aplicar.

*“Não é possível à empresa aplicar parcialmente uma convenção coletiva ou sentença normativa. A aplicação é total, pela globalidade do seu texto. À empresa não é dado escolher, dentre duas convenções coletivas, as*

*cláusulas que quer aplicar. Está obrigada a cumprir as cláusulas vigentes na categoria.” (NASCIMENTO, 2005, p. 1147)*

Há vedação importante quanto à aplicação da convenção coletiva de trabalho. Digamos que se por uma falha na elaboração da convenção a mesma previsse a supressão ou restrição a direitos indisponíveis dos trabalhadores?

*“A convenção coletiva não pode limitar direitos indisponíveis dos trabalhadores considerados individualmente.” (MARTINS, 2004a, p. 839).*

## **4.2. Aplicabilidade nos Contratos de Trabalho**

*A CLT, no art. 620, estabelece que as condições fixadas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Da mesma forma, as cláusulas convencionadas em acordo coletivo, se forem mais favoráveis aos empregados, devem prevalecer sobre as pactuadas em convenção coletiva de trabalho.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 209).*

A convenção coletiva de trabalho, em termos de hierarquia, prevalece sobre os contratos individuais de trabalho, há complementação dos contratos individuais de trabalho em face da produção da convenção coletiva. Assim o contrato individual de trabalho não tem o poder de revogar a convenção coletiva de trabalho, ainda que parcialmente.

*“Em princípio, há de se entender que cede o lugar a fonte de maior hierarquia prevalece sobre as de menos. Isso quer dizer, em outras palavras, que a convenção se oblitera em face da Constituição, da lei em qualquer de suas modalidades (lei ordinária, lei complementar, lei delegada, medida provisória, decreto legislativo e acordos-marcos), mas prepondera sobre o acordo coletivo, o regulamento de fábrica e o contrato individual de trabalho.” (MAGANO, 2003, p. 113)*

Tal entendimento é importante uma vez que pode haver conflitos de normas, acerca da aplicação destas normas, e mesmo em relação à aplicação das cláusulas da convenção coletiva de trabalho. Assim em princípio devemos observar a hierarquia das normas conforme exposto. Entretanto este princípio não é absoluto.

*“Sem prejuízo do princípio enunciado anteriormente, a convenção pode prevalecer sobre norma de maior hierarquia, quando na primeira se contiver disposição mais favorável ao trabalhador. Suposta a mesma condição, o acordo coletivo, o regulamento de fábrica e o contrato individual de trabalho podem sobre ela prevalecer, regra esta, alas, expressamente prevista no art. 444 da CLT.” (MAGANO, 2003, p. 113)*

*Conclui-se, em síntese, que a aplicabilidade da convenção coletiva resulta da conjugação de dois princípios: o da prevalência da norma de maior hierarquia e da norma mais favorável.” (MAGANO, 2003, p. 113)*

Esses princípios são harmônicos e têm por finalidade suprir a fragilidade dos contratos individuais de trabalho, uma vez que no ajuste individual de trabalho o empregado se vê em uma situação muito mais vulnerável se comparada com a de ajuste coletivo, por meio de sindicato.

*“Não custa lembrar que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, do ponto de vista hierárquico, situam-se acima do contrato individual de trabalho, mas abaixo das normas legais (CLT). Portanto, os limites da negociação coletiva encontram-se exatamente no mínimo garantido pela lei, de tal modo que uma convenção ou um acordo não podem estipular condições menos favoráveis que aquelas asseguradas pela lei. Da mesma forma, sendo assegurada determinada vantagem pela norma coletiva, o contrato individual deverá, obrigatoriamente, ser a ela adequado.” (MANUS, 2005, p. 233).*

Eis que o objetivo é favorecer o trabalhador hipossuficiente na relação contratual de trabalho. Quanto a aplicação das cláusulas da convenção coletiva de trabalho fator importante é a ultra-atividade da norma coletiva.

*Não há dúvida de que as cláusulas obrigacionais extinguem-se com o término do instrumento normativo. O problema jurídico que se estabelece é saber se as cláusulas normativas se incorporam definitivamente aos contratos individuais de trabalho. Este fenômeno é chamado pela doutrina de ultra-atividade da norma coletiva. (MARQUES; ABUD, 2008, p. 211).*

*“É importante destacar que o § 1º da Lei nº 8.542/92 estabelecia que ‘as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou acordo coletivo de trabalho’.” (MARQUES; ABUD, 2008, p. 212).*

Antes do advento da Lei 10.192 as cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho incorporavam-se ao contrato de trabalho, entretanto o artigo 18 desta Lei revogou o dispositivo da Lei 8.542 que previa tal determinação.

#### **4.3. Aplicabilidade aos Servidores Públicos**

Conforme já apresentado acima as partes na convenção coletiva de trabalho são os sindicatos ou sindicato dos trabalhadores de um lado, e o sindicato ou

sindicatos da categoria econômica. Por conseguinte, os servidores, por falta de pressuposto positivo, antes da promulgação da Constituição da República de 1988.

*“Até o advento da Constituição de 1988, os servidores, de um modo geral, não podiam fazer uso da convenção coletiva, como consequência de lhes estar vedada a sindicalização.” (apud MAGANO, 2003, p. 118).*

*“Hoje, porém, a regra aplicável é a art. 37, VI, da Constituição, onde se lê: ‘É garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical’. Mas isso não quer dizer que, em se tratando de servidores estatutários, possam fazer uso da convenção coletiva com a mesma amplitude dos empregados do setor privado ou das agências econômicas do Estado. Limitação enorme a esse direito provém da regra inserida na alínea ‘a’ do item II do § 1º do art. 61 da Constituição, onde se lê serem de iniciativa do Presidente da República as leis que disponham sobre ‘criação de cargos, funções ou empregos públicos da administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração’.” (MAGANO, 2003, p. 118).*

Em relação aos servidores estatutários, diante dos preceitos supracitados não há que se falar em convenção coletiva de trabalho, nestes incluem-se, em especial os servidores da administração direta, e no caso de administração indireta podemos incluir os servidores das autarquias e fundações públicas em determinados casos. A questão que se impõe é no caso dos funcionários públicos vinculados às empresas públicas e nas sociedades de economia mista.

*“O §3º do artigo 39 da Lei Fundamental menciona uma série de dispositivos do artigo 7º da mesma norma que seriam aplicáveis aos servidores públicos. Entre eles não se encontra, porém, o inciso XXVI do artigo 7º, que reconhece os acordos e convenções coletivas de trabalho. O servidor público tem direito à sindicalização, mas não pode negociar mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho em razão do princípio da legalidade que norteia a Administração (art. 37 da CF).*

*A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva (Súmula 679 do STF).*

*No âmbito das empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica, há a possibilidade da utilização de acordos e convenções coletivas, pois tais empresas devem cumprir o regime das empresas privadas, inclusive quanto à obrigações trabalhistas.” (MARTINS, 2004b, p. 169).*

Assim quando a administração pública ao despir-se de suas prerrogativas para a exploração de atividades de natureza meramente econômica com objetivo de lucro competindo com os particulares de forma igualitária como é o caso da sociedade de economia mista denominada Banco do Brasil que explora atividade bancária em concorrência com outros bancos, deverá se submeter aos preceitos

normativos que recaem sobre a iniciativa privada. Assim, estes entes poderão se submeter a convenção coletiva de trabalho.

Apenas a título ilustrativo, digamos que o sindicato dos bancários do município de São Paulo faça um acordo coletivo com o sindicato da categoria econômica dos banqueiros da mesma região, e nesta convenção coletiva estipule um intervalo de descanso intra-jornada para os trabalhadores de trinta minutos, acima dos quinze minutos regulamentares.

Pelo fato do Banco do Brasil pertencer à categoria econômica que explora a atividade bancária, este também deverá conceder o referido descanso aos seus funcionários não obstante ser uma sociedade de economia mista pertencente à administração pública indireta.

## CONCLUSÃO

O homem não existe por causa do Direito, mas o Direito por causa do homem. Dito isso, passamos a conclusão de nosso trabalho afirmando que o grande desafio do Direito é fornecer os meios para que a sociedade possa ter uma existência harmoniosa.

Ao referirmo-nos a uma existência harmoniosa queremos afirmar que a sociedade deve ao máximo intentar esforços para que as pessoas tenham uma existência com dignidade, esta muito bem expressada no artigo 6º da Constituição da República:

*Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*

É evidente que este preceito normativo pode ter um aspecto subjetivo, entretanto há um mínimo necessário ao trabalhador e sua família para lhes garantir uma vida digna.

Assim, o Estado não deve se furtar de sua responsabilidade social e de promover a justiça, seja na produção de normas que tutelem a dignidade humana, seja na implementação de políticas públicas, ou mesmo através da aplicação do Direito.

Afinal, são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil:

*Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

*I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;*

*II - garantir o desenvolvimento nacional;*

*III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;*

*IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*

Entendemos, também que a solução dos conflitos não estão apenas nas mãos do Estado, mas de toda a sociedade, por meio de ações que efetivamente possam conciliar as partes em litígios. Diante de pretensões justas as partes podem chegar

ao entendimento sem que uma atuação de terceiros, ainda que o Estado, possa impor a solução para os envolvidos. Uma forma de solução que proporcionará não só a pacificação, mas também a harmonização, por ser uma solução advinda das partes é a Convenção Coletiva de Trabalho, um instrumento que pode ser usado com grandes benefícios aos envolvidos.

A civilidade consiste, entre outras, na busca de soluções para os conflitos através do diálogo de forma a evitar a violência, a intolerância, rancor ou inconformação.

Os homens conseguiram, nesse período de evolução da espécie, articular sons capazes de expressar os sentimentos, os pensamentos e suas ações, desta forma é razoável que se busque através do diálogo a solução para as controvérsias resultantes de pretensões resistidas.

A compreensão e o diálogo podem levar as pessoas à autocomposição. A solução de conflitos imposta por uma das partes ou mesmo por um terceiro pode gerar ressentimentos e descontentamentos.

A autocomposição, nos conflitos coletivos, seja por meio do Acordo Coletivo de trabalho ou pela Convenção Coletiva de Trabalho, em especial por esta última que é tema de nosso trabalho, é uma excelente oportunidade para a solução dos conflitos coletivos. Ressalto a importância desta forma de autocomposição para o trabalhador, que como se sabe é a parte mais frágil na relação de trabalho.

O empregado não possui a mesma estrutura que o empregador, este possui poder econômico com o qual pode contratar advogados para defendê-lo em eventuais lides, conta também com o silêncio, na maioria dos casos, dos demais empregados no caso de necessidade de arrolamento de testemunha, além disso, o próprio empregado tem a tendência a tolerar arbitrariedades por parte do empregador à vista de manter o emprego.

O aspecto “Coletivo” da Convenção Coletiva de Trabalho tende a igualar as forças, empregadores e empregados, por meio dos sindicatos que atuarão como representantes da categoria econômica e laboral. O trabalhador, via sindicato, poderá exigir condições de trabalho e aumento de salários que de forma pessoal, individualizada lhe seria praticamente impossível.

Diante do exposto, com a aplicação adequada da Convenção Coletiva de Trabalho estaremos rumando para uma sociedade mais livre, justa, solidária e harmoniosa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Gláucia; PAULO, Vicente. *Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006. 475p.

ALEXANDRINO, Marcelo; BARRETO, Gláucia; PAULO, Vicente. *Resumo de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006. 504p.

BRASIL. Constituição Federal, CLT e Legislação Previdenciária. 6. ed. organizado por Nylson Paim de Abreu Filho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 35. ed., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

CUNHA, Maria Inês S. A. da. *Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. 261p.

FUHRER, Maximilianus Cláudio Américo; FUHRER, Maximilianus Roberto Ernesto. *Resumo de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005. 191p.

GINDRO, Sonia Aparecida. *Lições Práticas de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999. 203p.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Método, 2005. 638p.

LAMARCA, Antonio. *Curso Normativo de Direito do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993. 206p.

MACIEL, José Alberto Couto; LEITE, Maria Claro Sampaio. *Reforma do Processo Trabalhista Individual e Coletivo*. Brasília: Editora Consulex, 2006. 220 p.

MAGANO, Octávio Bueno. *Primeiras Linhas de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. atual. e ampl. do livro ABC do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003. 198 p.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 422 p.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 230 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 12 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2004. 361p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Dialética, 2005. 335 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004a. 895 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Fundamentos de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2004. 180 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221p.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. *Direito Processual do Trabalho*. Tomo I e II. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2005. 1251p.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 3. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. 958p.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado*. 2. ed. rev. atual. ampl. e reordenada da obra *Direito do Trabalho em sintonia com a nova constituição*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000. 516 p.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007. 387 p.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito Processual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 310 p.

SILVA, José Afonso da. *Comentário Contextual à Constituição*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007. 1024 p.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007. 387 p.

VINICIUS, Marcus; Americano da Costa. *O Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 144 p.