

João Maria Oliveira Mendonça

**“A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA
LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DOS ESTADOS PARTES DO
MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL)”**

Florianópolis, (SC), 2002.

João Maria Oliveira Mendonça

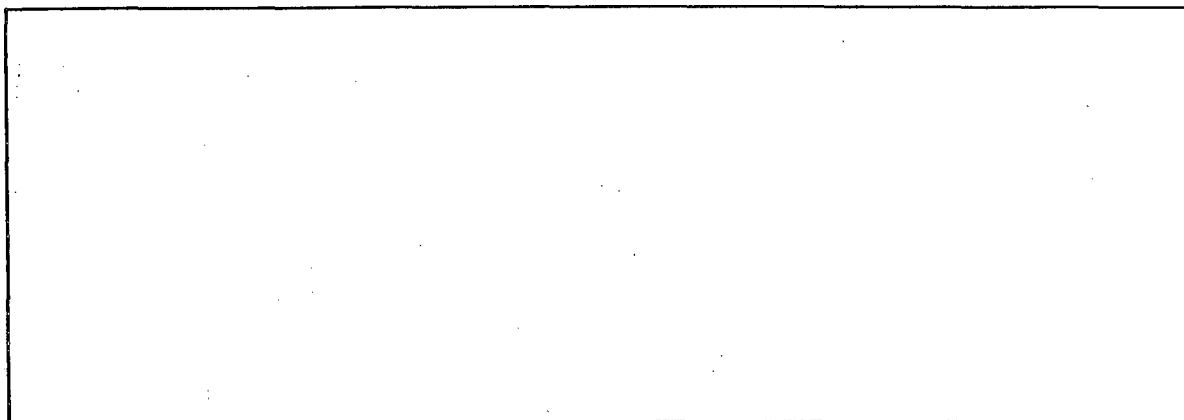
**“A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA
LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DOS ESTADOS PARTES DO
MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL)”**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Florianópolis, (SC), 2002.

João Maria Oliveira Mendonça



Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Orientadora; Praia de M^ãgã Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Olga

Oli

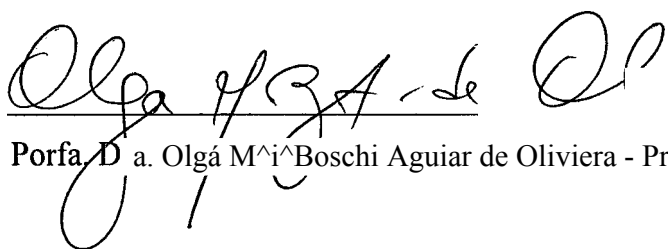
Coordenadora do CPGD - UFSC

Prof. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

José Maria Oliveira Mendonça

**A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA
LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DOS ESTADOS PARTES DO
MERCADO COMUM DO SUL “(MERCOSUL)”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito junto ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca examinadora formada pelos seguintes professores:

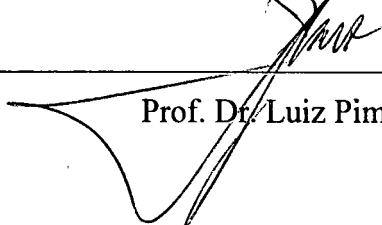


Prof.ª D.ª Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente

Prof. Dr. Moacyr Motta da Silva - Membro



Prof. Fernando Kinoshita



Prof. Dr. Luiz Pimentel – Suplente

Florianópolis, 26 de março de 2002

LISTA DE ABREVIATURAS

- AFL - American Federation of Labour (Estados Unidos)
- ALADI - Associação Latino-americana de Integração
- ALALC - Associação Latino-americana de Livre Comércio
- ALCA - Área de Livre Comércio das Américas
- ALCAN - Acordo de Cooperação Trabalhista (Laborai) da América do Norte
- AMSS - Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul
- Art. - artigo
- BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento
- BILA - Boletim de Integração Latino-americana
- BIRD - Banco Mundial
- BIT - Bureau International ou Travali
- CCM - Comissão de Comércio do MERCOSUL
- CCSCS - Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul
- CEP AL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
- CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores (Brasil)
- CGT - Confédération Générale ou Travali (França)
- CIM - Conselho Industrial do MERCOSUL
- CIOSOL - Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CMC - Conselho Mercado Comum
- CPC - Comissão Parlamentar Conjunta
- CSL - Comissão Sociolaboral
- CUT - Central Única dos Trabalhadores (Brasil)
- DEC - Decisão

DOU	- Diário Oficial da União (Brasil)
DSL	- Declaração Sociolaboral
FCES	- Foro Consultivo Econômico Social
FMI	- Fundo Monetário Internacional
GATT	- General Agreement of Tariffs and Trade
GMC	- Grupo Mercado Comum
GSP	- (Generalized System of Preferences) - Sistema geral de Preferências
MERCOSUL	- Mercado Comum do Sul
MRE	- Ministério das Relações Exteriores (Brasil)
NAFTA	- Acordo de Livre Comércio da América do Norte
OCDE	- Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OEA	- Organização dos Estados Americanos
OIC	- Organização Internacional do Comércio
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMC	- Organização Mundial do Comércio
ONU	- Organização das Nações Unidas
OPIC	- Overseas Private Investment Corporation
ORIT	- Organização Regional Inter-americana de Trabalhadores
p.	- página
PACTO ANDINO	- Comunidade Andina de Nações
PETROBRÁS	- Petróleo Brasileiro S/A
PNUD	- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RES	- Resolução
RIT	- Repartição Internacional do Trabalho
SAM	- Secretaria Administrativa do MERCOSUL
SELA	- Secretaria Permanente do Sistema Econômico Latino-americano
SGT	- Subgrupo de Trabalho
STF	- Supremo Tribunal Federal
STJ	- Superior Tribunal de Justiça
TEC	- Tarifa Externa Comum
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Esta pesquisa busca analisar o Instituto das Convenções Coletivas de Trabalho a luz da legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e a possibilidade do uso das normas dela oriundas como regulamentação' mínima aos trabalhadores do bloco econômico.

O Instituto das Convenções Coletivas de Trabalho constitui-se em uma fonte produtora de normas aplicáveis às relações de trabalho.

O processo de integração visa à livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países, através, entre outras da eliminação dos direitos alfandegários e restrições tarifárias à circulação de mercadorias e de qualquer outra medida de efeito equivalente entre outros.

Não há como concebermos integração, sem pensarmos na realização e respeito ao homem trabalhador.

O modelo de integração adotado pelo Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) é o intergovernamental, regido pelo direito internacional.

Desta sorte, as normas produzidas pelas Convenções Coletivas de Trabalho são de aplicação restrita ao território de cada um dos Estados Partes não garantindo os direitos trabalhistas aos trabalhadores do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

RESUMEN

Esta pesquisa analizó el instituto de las Convenciones Colectivas del Trabajo bajo la Legislación Ordinaria de los Estados Partes del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y estudió la posibilidad de las normas oriundas de las mismas como reglamentación mínima para los trabajadores del mencionado Bloque Económico.

El proceso de Integración visa especialmente la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países miembros a través de la eliminación de los aranceles aduaneros, y otras restricciones tarifarias a la circulación de mercancías o de cualquier otra medida de efecto similar.

Aunque el modelo de integración adoptado por el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) , haya sido el intergubernamental regido por el Derecho Internacional, sabemos que solo se concretizará esta integración cuando se garantice también los derechos laborales. Y para esto, el Instituto de Las Convenciones Colectivas Laborales se constituye en una fuente de normas aplicables a las relaciones laborales.

Sin embargo no podemos ignorar que las Normas producidas son de aplicación restricta a los límites territoriales de los Estados Miembros y que por sí solo no garantizan los derechos a los trabajadores del Mercado Común del Sur. (MERCOSUR).

SUMARIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I	
1. ASPECTOS GERAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	3
1.1, Denominação.....	4
1.2, Conceito.....	7
1.3, Natureza Jurídica.....	13
1.4, Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	19
1.4.1. Natureza Jurídica.....	19
1.4.2. Estrutura.....	21
1.4.3. Objetivos (finalidades).....	26
1.4.4. A Repartição Internacional do Trabalho (RIT).....	26
1.4.5. Atividades	28
1.5, Convenções Coletivas de Trabalho nas Contituições Federais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).....	29
CAPÍTULO II	
2. CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DO BRASIL E ARGENTINA.....	32
2.1, A Celebração, Sujeitos e Procedimentos Indispensáveis nas Convenções Coletivas de Trabalho.....	32
2.2, Conteúdo e dos Requisitos Formais das Convenções Coletivas de Trabalho.....	42
2.3, Duração, do Alcance e Obrigatoriedade das Convenções Coletivas de Trabalho.	48

2.4. Registro, Depósito, Homologação e Publicação das Convenções Coletivas de Trabalho.....	52
2.5. Revisão das Convenções Coletivas de Trabalho.....	57
2.6. Prorrogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho	60
2.7. Revogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho.....	61

CAPÍTULO III

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DO URUGUAI E PARAGUAI..... 66

3.1. A Celebração, Sujeitos e Procedimentos Indispensáveis nas Convenções Coletivas de Trabalho.....	66
3.2. Conteúdo e dos Requisitos Formais das Convenções Coletivas de Trabalho.....	71
3.3. Duração, do Alcance e Obrigatoriedade das Convenções Coletivas de Trabalho. 75	
3.4. Registro, Depósito, Homologação e Publicação das Convenções Coletivas de Trabalho.....	80
3.5. Revisão das Convenções Coletivas de Trabalho.....	84
3.6. Prorrogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho.....	86
3.7. Revogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho.....	87
3.8. Interpretação das Convenções Coletivas de Trabalho.....	89

CAPÍTULO IV

LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DOS PAÍSES INTEGRANTES DO MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL) E A GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS..... 93

4.1 Aplicação das leis ordinárias às relações jurídicas, trabalhistas envolvendo empregados e empregadores privados dos países do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).....	93
4.2 As legislações ordinárias dos países integrantes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e a fixação dos direitos sociais mínimos aos trabalhadores.....	100
4.3 Possibilidade de utilização de normas trabalhistas oriundas de Convenções Coletivas de Trabalho para âmbito do MERCOSUL.....	109

CONCLUSÃO..... 116

BIBLIOGRAFIA..... 118

INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo são as Convenções Coletivas de Trabalho na legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Pretende-se levantar questão no sentido de saber se as Convenções Coletivas de Trabalho presente na legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), garantem os direitos trabalhistas a seus trabalhadores.

Partindo dessa premissa o trabalho foi delimitado e elaborado tendo como proposta a análise dos aspectos gerais das Convenções Coletivas de Trabalho, mas especificamente a denominação, conceito, classificação e natureza jurídica, sua recepção pelas Constituições dos Estados Partes e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Analisaremos o instituto frente a literatura e a legislação ordinária dos Estados Partes, Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai.

Num terceiro momento será analisada a aplicação da legislação ordinária bem como das normas criadas e inseridas nas Convenções Coletivas de Trabalho, às relações trabalhistas no âmbito do bloco e se essas normas garantem os direitos trabalhistas a seus respectivos trabalhadores.

A fonte bibliográfica a ser consultada constitui-se de autores renomados no ramo do Direito do Trabalho, cada um tratando da matéria a luz da legislação do seu país de origem.

Outra fonte de pesquisa foi a Internet, onde colheu-se dados relativos a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a legislação constitucional e infraconstitucional dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

A pesquisa envolve a obtenção de respostas tendo como parâmetro as hipóteses levantadas no sentido de averiguar se as Convenções Coletivas de Trabalho, da forma como está regulada na legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), garantem ou não os direitos trabalhistas aos trabalhadores.

O método indutivo foi utilizado para a elaboração da pesquisa bibliográfica de onde foram retiradas os subsídios, que ao final do presente trazem uma contribuição, respondendo aos questionamentos das hipóteses formuladas e apontando soluções.

O trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo, são estudados os aspectos gerais das Convenções Coletivas de Trabalho; destacando a importância como desta fonte produtora de normas que vão gerir as relações de trabalho, bem, como sua denominação, conceito e natureza jurídica.

É ainda feito um breve estudo sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No segundo e terceiro capítulos são estudados os requisitos formais para a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho previstos nas leis ordinárias dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.

No quarto capítulo procede-se a uma análise da aplicação das normas ordinárias, bem como, as normas oriundas das Convenções Coletivas de Trabalho como meio de garantir os direitos trabalhistas aos empregados privados do bloco econômico.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GERAIS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O instituto da Convenção Coletiva de Trabalho é um instrumento de significativa importância na solução dos conflitos de trabalho. Através dele, as partes estabelecem normas gerais e abstratas que vão reger os contratos individuais de trabalho.

Segundo GOMES¹, “O objetivo da Convenção Coletiva é a regulamentação das condições de trabalho. Seu fim é delimitar o círculo dentro no qual se devem ajustar os contratos individuais de trabalho.”

Pontua, ainda o autor que as Convenções Coletivas de Trabalho “Prescreve condições gerais de trabalho encerrando cláusulas que irão regular os contratos individuais de trabalho em curso ou futuros.”²

As normas criadas através das Convenções Coletivas de Trabalho originam-se das necessidades e aspirações dos envolvidos na relação laboral.

A Convenção Coletiva de Trabalho é uma fonte produtora de normas reguladoras das relações de trabalho. Segundo RUPRECHT³, pode-se afirmar que as Convenções Coletivas foram precursoras da legislação trabalhista. Muitas leis e normas legais que regem a vida laboral tiveram sua origem nas Convenções Coletivas dessa natureza. Sua reiteração se impõe

¹ GOMES, Orlando, *a Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo LTR, 1995, p. 12.

² GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson, *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, Forense, 1981, p. 785.

³ RUPRECHT, Alfredo J, *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo, LTR, 1999, p. 327/328.

e, finalmente, se viram incorporadas às leis positivas dos Estado. Diz-se que se o direito vai na esteira dos aconteciemntos, da vida, podemos dizer com toda a razão, que as convenções Coletivas, indicam as vias por onde transitar o Direito do Trabalho.”

A indicação do rumo a ser tomado pelo Direito do Trabalho decorre da própria natureza da norma coletiva. Sendo ela fruto de um momento de necessidades e aspirações localizadas, tem suas normas condições de cumprir com os anseios das figuras envolvidas na relação laborai.

1.1. Denominação

A denominação ainda não está sedimentada, o que justifica seu estudo.

Veremos a seguir que essa divergência ocorre tanto na doutrina como na legislação constitucional e infi-a constitucional dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

No Brasil, o legislador fez estabelecer diferenciação entre acordo e Convenção Coletiva de Trabalho

As convenções coletivas de trabalho têm caráter mais amplo, pois criam norma gerais e abstratas, aplicáveis a toda a categoria profissional, independentemente de ter ou não participado da assembléia sindical, ou de ser ou não sócio do sindicato.

O acordo coletivo é mais restrito porque a fixação das condições de trabalho se dá no âmbito das empresas acordantes e com seus trabalhadores. Isto quer dizer que as normas não atingem a todos os membros da categoria.

Outra diferença que existia, anteriormente à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, era de que nas convenções coletivas de trabalho as pessoas legitimadas a firmá-las eram os sindicatos dos empregadores e empregados, enquanto nos acordos coletivos poderiam ser celebrados, tendo, de um lado, o sindicato profissional e, de outro, uma ou mais empresas.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, esta diferença desaparece, pois, segundo o artigo 8º, VI, “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas”. Para RUSSOMANO^{*},

“(…) é interessante assinalar que não existe nenhuma diferença substancial quanto à natureza jurídica, às condições de celebração e aos efeitos entre convenções e acordos coletivos. A única distinção reside na identidade das pessoas jurídicas que podem interferir na negociação coletiva e subscrever o instrumento dela resultante.

Nesses termos, na verdade, a classificação dos convênios coletivos em convenções e acordo nos parece puramente formal, do ponto de vista doutrinário, discutível, do ponto de vista prático, desnecessário.”

DE LUCA[^], fazendo referência a contrato e convenção, chega também à conclusão de que não existem diferenças substanciais, entre ambos, podendo ser usados como sinônimos.

PLÁ RODRÍGUEZ[^], após referir-se às denominações usadas na Espanha e França, diz que “(•••) finalmente se produziu um consenso em torno da expressão convênio coletivo de trabalho”.

Assinala, ainda, o autor que:

“(…) de todo modo corresponde assinalar que às vezes se utiliza a expressão convênios coletivos e outra vezes convenções coletivas, sem que a preferência de uma expressão ou outra corresponda a um critério objetivo ou diferencial e sem que o uso indistinto de uma ou outra denominação crie nenhuma dificuldade nem confusão, nem gere nenhum obstáculo para sua compreensão”.’

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfmo, 1972, p.535-536.

^{*} DE LUCA, Carlos Moreira, *Convenção coletiva do trabalho: um estudo comparado*. São Paulo: LTR, 1991, p. 123.

[@] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 102. “Finalmente se produjo un consenso en torno a la expresión convênio colectivo de trabajo”.

[^] PLÁ RODRÍGUEZ. *Curso de derecho laboral* Montevideo: IDEA, 1999, p. 102. “De todos modos, corresponde señalar que a veces se utiliza la expresión convênios colectivos e outras veces convenciones colectivas, sin que la preferencia de una expresión u otra responda a un critério objetivo ou diferencial y sin que el uso indistinto de una u otra denominación cree ninguna dificultad ni confusión ni genere ningun obstáculo para a sua comprensión”.

Para SEGADAS VIANNA*,

“(…) restabelecida a denominação convenção, na Constituição de 1946, aliás originária em nosso país com o Decreto n. 21.761, a qual já nos referimos, preferimos mantê-la com uniformidade, porque, na verdade, o instituto transcende ao contrato entre as partes, e é um ato legislativo elaborado por órgãos para isso autorizados pela lei como teremos oportunidade de ver a seguir. O que não impede reconhecermos que no Direito do Trabalho em nosso país não existe, de maneira formal diferença entre convenção coletiva ou contrato coletivo”.

Embasado nos autores supra, parece não existir qualquer diferença entre contrato ou convenções coletivas de trabalho. Podem ser usados, indistintamente, como sinônimos. O mesmo ocorre no Uruguai e na Argentina com a denominação convênios e convenções coletivas de trabalho.

CHIARELLI[^] sustenta que “a terminologia carece de importância, pois se relaciona diretamente com a superfície, o invólucro, deixando muitas vezes que o conteúdo permaneça incompreensível.”

RUPRECHT*[®], no entanto, entende que a terminologia tem muita importância. Segundo ele, “essencial é própria de toda a figura e conveniente para distingui-la da forma mais clara possível das restantes.” Finaliza, dizendo que “(…) os termos convenção coletiva de trabalho é a mais correta.”

Na Argentina, VIVOT " usa indistintamente as denominações convênios e convenções coletivas de trabalho, sem, no entanto, preocupar-se em fazer qualquer distinção.

Nas Constituições dos países integrantes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), são usadas as seguintes nomenclaturas: o Brasil emprega os termos convenção e acordo coletivo de trabalho, art. 7º, XXVI; o Uruguai não faz qualquer referência à matéria em sua

* SÜSSEKIND, Amaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas e LIMA, Teteira. *Jmlhuições de direita do trabalho*. São Paulo: LTR, 1999, p.1181.

’ GOMES, Chiarelli. *Sindicato e contrato coletivo de trabalho*. Pelotas, 1965, p.258.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.298.

" VIVOT, Julio J. Martínéz. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994,p.105-106.

Constituição.; a Argentina e o Paraguai usam o termo Convênios Colectivos, art. 15 e 97, respectivamente.

O Código Laboral, de 1993, do Paraguai usa a nomenclatura contratos colectivos de condições de trabalho, e a legislação ordinária Argentina (Ley 14.250) usa convenções colectivas. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho usa Convenções Coletivas enquanto no Uruguai (Ley 13556/66) emprega o termo Convênios Colectivos.

Não há uniformidade na denominação do instituto tratado. O certo é que, seja qual for a nomenclatura usada, sua finalidade é idêntica, ou seja, a regulamentação das relações de trabalho.

1.2 Conceito

O legislador brasileiro preferiu conceituar convenções coletivas de trabalho como sendo o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (art. 611, CLT).

As Convenções Coletivas de Trabalho são acordos de caráter normativo, que estabelecem regras aplicáveis aos contratos individuais de trabalho. Tais normas são abstratas, e têm como destinatários os trabalhadores, cujos contratos estão vigindo ou que venham a ser contratados na vigência da mesma.

A legitimidade para a formalização das convenções coletivas é dos sindicatos de empregadores e de trabalhadores. Na falta ou recusa destes, poderão as Federações e Confederações celebrarem convenções coletivas de trabalho.

O artigo 8º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece a obrigação da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Ela é imprescindível tanto para a celebração de convenções como também nos acordos coletivos.

No Uruguai¹, o artigo 1º da Lei nº 13.556/66, preceitua:

“Declara-se aos efeitos da aplicação do artigo 1º da Lei nº 12.590, de 23 de dezembro de 1958, e da Lei nº 9.675, de 4 de agosto de 1937, no pertinente, que só poderão causar os efeitos legais previstos, aqueles convênios coletivos que foram ajustados entre um empregador, ou um grupo de empregadores, ou uma ou várias organizações representativas de empregadores de uma parte e por outro, por uma ou várias organizações representativas de trabalhadores envolvidos”.

Ainda, segundo a norma, na inexistência de organizações sindicais dos trabalhadores, a representação será exercida por delegados eleitos.

No Uruguai, os empregadores têm legitimidade para firmarem convenções coletivas. Poderão estar ou não representados por organizações sindicais. Também, na inexistência de organização sindical representativa de trabalhadores, estes poderão ser representados por delegados eleitos. A forma e os critérios para eleição encontram-se disciplinados pela Lei n. 10.449/43.

A legislação Uruguia não define convênios coletivos de trabalho, apenas menciona quem são as partes legitimadas a representarem empregados e empregadores.

Da mesma forma, a legislação Argentina² não conceitua a convenção coletiva de trabalho. Apenas, no artigo 1º, da Lei n. 14.250, estabelece: “As convenções coletivas de trabalho que se celebram entre uma associação de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores e uma associação sindical com personalidade grupai estão regidas pelas disposições desta lei.”

Aqui também os empregadores, em conjunto ou isoladamente, estão legitimados a ajustarem convenções coletivas de trabalho.

Uruguai, Ley 13.556/66, “Declarase a los efectos de la aplicación del artículo 1º de la ley n. 12.590, de 23 de diciembre de 1958, y de la ley n. 9.675, de 4 de agosto de 1937, en lo pertinente que sólo podrán causar los efectos legales previstos aquellos convênios colectivos que hubieran sido concertados entre un empleador, o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores por una parte y por la otra, por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores involucrados”.

Argentina. Ley 14.250, art. 1º. “Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley”.

A legislação do Paraguai¹⁰⁰* preocupou-se, também, a exemplo da Brasileira, em conceituar contrato coletivo. Segundo o artigo 326, da Ley n° 213/93, que estabelece o Código do Trabalho,

“contrato coletivo é todo acordo escrito relativo às condições de trabalho celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, por uma parte e por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, com o objeto de estabelecer condições de trabalho”.

A legislação Paraguaia não faz qualquer menção à organização sindical patronal na celebração dos contratos coletivos, embora a classe patronal possa organizar-se em sindicatos, conforme o artigo 289, do mesmo diploma legal.

Os estudiosos do instituto das Convenções Coletivas de Trabalho têm procurado conceituá-las. Tais conceitos, embora semelhantes, diferem em suas especificidades.

PLÁ RODRÍGUEZ¹⁰¹ propõe a seguinte definição: “Os acordos celebrados entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma entidade grupai de empregadores, com um grupo ou sindicatos de trabalhadores, para fixar as condições a que devem ajustar-se os contratos individuais de trabalho”.

A definição esposada pelo autor é simples, mas ampla, estando presentes os três traços característicos fundamentais, “o normativo, o coletivo e o convencional”.¹⁰²

Paraguai, Ley 213/93: “Art. 326. Contrato Colectivo es todo acuerdo escrito a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, com el objeto de establecer condiciones de trabajo”.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. La definicion de los convênios coletctivos. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estúdios sobre convênios colectivos*. Montevideu: FCU, 1988, p.11. “Los acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidade gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”.

GOMES, Orlando. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p. 19.

Para VIVOT[^], autor argentino, “é um acordo celebrado entre uma associação representativa dos trabalhadores ou um grupo de trabalhadores devidamente legitimados, com um empregador, um grupo de empregadores ou uma associação deles, para fixar condições de trabalho aplicáveis às relações que se criam no âmbito do convênio, assim como para regular aspectos das relações recíprocas das partes coletivas que a subscrevem”.

Ainda, dentre os autores estrangeiros, RUPRECHT^{**} adota o conceito da III Conferência de Estatística do Trabalho, que as define como:

“as convenções estabelecidas entre um ou mais patrões ou uma organização patronal de uma parte, e uma ou várias organizações operárias de qualquer natureza, de outra, com o objetivo de estabelecer as condições individuais de trabalho e, em certos casos, regulamentar outras questões concernentes ao trabalho”.

A maioria dos autores não têm-se preocupado em estabelecer um conceito ao instituto, uma vez que a própria lei o faz, de uma forma ampla e completa.

Entre os autores nacionais, podemos mencionar a definição oferecida por DE LUCA[^]. Segundo o autor, convenção coletiva é o “(...) negócio jurídico formal através do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais que compreendam empregados e empregadores”.

Os autores nacionais, como os estrangeiros mencionados, mantêm as principais características do instituto, ou seja, o caráter normativo, pois que são criadas normas a serem observadas quando da celebração dos contratos individuais de trabalho; o coletivo, uma vez que no lado do empregado sempre haverá uma coletividade e o convencional, pois será sempre finto da consensualidade entre as partes.

VIVOT, Julio J. MarliiiiC/.. lilenienios del denulio del liahnjo i' dr la xci^iirithid social. Bucios Aires: ASTREA, 1994, p.546. “Es un acuerdo escrito entre una asociación representativa de los trabajadores o un grupo de trabajadores debidamente legitimados, com un empleador, un grupo de empleadores o una asociación de ellos, para fijar condiciones de trabajo aplicables a las relaciones que se crean en el ambito del convênio, asi como para regular aspectos de las relaciones reciprocas de las partes colectivas que lo suscriben”.

*** RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.302.**

” DE LUCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva do trabalho: um estudo comparado*. São Paulo: LTR, 1991, p. 134.

o autor, além dos requisitos já mencionados, acentua que se trata de um negócio jurídico formal. Na legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) constam exigências formais para a validade e exigibilidade das normas oriundas das Convenções Coletivas de Trabalho, matéria que será tratada no momento próprio.

O certo é, portanto, que a celebração das convenções coletivas devem obedecer aos critérios legais.

RUSSOMANO⁴, por sua vez, diz que;

“A convenção coletiva do trabalho é o convênio entre o sindicato operário e o sindicato patronal correspondente, ou empresas individualmente consideradas, tendo por objeto principal a estipulação de normas a serem respeitadas através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário a criação de direitos e obrigações assumidas pelos convenientes a título próprio.”

O autor procura acentuar, além do objeto principal da convenção coletiva do trabalho, o secundário, que são os direitos e obrigações pactuadas, que têm como finalidade a garantia de seu cumprimento.

SEGADAS VIANNA⁵ define-as “como um ato legislativo elaborado por entidades sindicais e por via convencional, visando regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho”.

Como se observa, para esse autor trata-se de um ato legislativo. Não explica se decorre de uma delegação de poderes, mas o fato de se criarem normas gerais e abstratas por si só justifica a afirmação.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 150.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Negociação coletiva de trabalho* In: SÜSSEKIND, Amaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. atual. São Paulo; LTr, 1999, p. 1187.

MINELLA^{^^} conceitua convenção coletiva de trabalho como “o convênio realizado entre sindicatos de categorias econômicas e profissionais, com o objeto de estabelecer outras normas que melhorem as condições gerais de trabalho nos contratos individuais”.

O conceito parte do princípio da existência de regulamentação mínima das condições de trabalho, servindo a convenção coletiva de trabalho para criar outras normas que venham beneficiar os atores da relação de emprego.

Ainda, para a Organização Intemacional do Trabalho (OIT), convenção coletiva é:

“(…) toda a convenção escrita, concluída por um certo período entre um ou vários patrões, ou uma organização patronal de uma parte e um grupo de operários ou uma organização operária de outra parte, com o fim de uniformizar as condições de trabalho individuais e eventualmente regulamentar questões que interessam ao trabalho”.

Extrai-se do conceito que o objeto primeiro da convenção coletiva para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é de natureza interpretativa, ou seja, a elaboração de normas com a finalidade de adequar a legislação existente aos contratos de trabalho, e só eventualmente serem criadas novas condições de trabalho.

Em 1950, a 34^ª Conferência (Organização Internacional do Trabalho - OIT) colocou em pauta um projeto, cujo conceito é mais claro e preciso.^{^^}

“Convenção coletiva significa todo acordo escrito relativo às condições de trabalho ou de emprego, compreendendo as medidas sociais que as partes julguem que possam ser objeto de negociações coletivas celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, ou uma organização de empregadores e uma ou várias organizações representativas de trabalhadores”.

O conceito é mais suscinto e abrangente, pois que não limita a extensão da convenção coletiva à regulamentação e interpretação de normas já existentes como o faz o primeiro.

MINELLA, Olga Maria de Aguiar. *El contrato colectivo de trabajo en los sistemas Juridicos mexicano y hrasileno.* 1984, p.95. Convención colectiva de trabajo es el convcnio realizado cn(rc sindicatos de calcgórias cectnónicas y profesionales, com el objeto de establecer otras normas que mejorem las condiciones generales de trabajo en los contratos individuales.

VIANNA, Secadas, TEXEIRA FILHO, João de Lima, Negociação Coletiva. In: **SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio, VIANNA, Secadas, TEXEIRA FILHOS.** *Instituições de Direito do Trabalho.* São Paulo, LTR, 1999, p. 1 187.

Além disso, deixa campo aberto para a inclusão de outras medidas sociais nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Por fim, queremos registrar nosso conceito. Entendemos por Convenção Coletiva de Trabalho o acordo escrito, celebrado entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, com o objetivo de traçarem normas gerais e abstratas a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho.

1.3 Natureza Jurídica

Não há unanimidade entre os autores quanto à natureza jurídica das Convenções Coletivas de Trabalho.

GOMES¹²⁸, em sua tese defendida em 1936, sob a denominação *A Convenção Coletiva do Trabalho*, faz um estudo sistemático e profundo no qual onde analisa as teorias do mandato, gestão de negócios, estipulação em favor de terceiros, teoria de Nast, Visscher e outras. Conclui, dizendo que: “(...) da apreciação geral, apoiada na crítica feita a cada uma das teorias contratualistas, decorre sem vacilação, a conclusão de que o problema da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho não pode ser solucionada nos quadros do contratualismo”.

No mesmo trabalho, analisa as teorias normativistas, teoria institucional do direito, o sistema realista de Deguit e a teoria do direito social de Gurvitch, afirmando que:

“(...) não importa qualificar esse direito de institucional ou de social, basta lhe assinalar a existência, mercê de uma apreciação objetiva dos fatos sociais. A divergência entre os escritores do direito social é antes de forma, que, propriamente de fundo. São todos acordes em reconhecer nesse direito extra-estadual, fecundo e positivo, a mais curiosa manifestação de vitalidade dos grupos que se intercalam entre o Estado e o indivíduo, quando não seja ele o mais curioso processo de integração social. É, portanto, nesse direito social que vamos encontrar a explicação da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, que é lei, e não contrato”.¹²⁸

GOMES, Orlando. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.128.

GOMES, Orlando, *Ibidem*, p. 176. *A Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo

O trabalho foi elaborado na época em que a convenção coletiva de trabalho era regida pelo Decreto n. 21761/32. O autor refuta as teorias contratualistas, concluindo que a convenção coletiva de trabalho tem natureza normativa e é lei em toda a sua plenitude.

GOMES²⁸ analisa com profundidade a Teoria de Direito Social de Gurvitch, dando ênfase apenas à distinção das espécies do direito social segundo a sua relação com o Estado. Segundo o autor, a convenção coletiva de trabalho,

“(…) é, assim, um direito social puro que reveste a forma de direito social submetido à tutela da ordem jurídica do Estado. A convenção coletiva, instrumento específico da organização democrática do trabalho, surge, assim, como uma reação contra um estado de cousas chancelado pela ordem jurídica estadual. Ela traduz a vontade de império de uma classe, é uma manifestação imperativista no sentido que Emest Selliere atribui ao termo”.

O mesmo autor, em recente trabalho, publicado sob o título *Da Convenção ao Contrato Coletivo do Trabalho*, muda totalmente de opinião acerca da natureza jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho. A razão da mudança de opinião decorre do fato de ter-se convencido de que de um negócio jurídico privado não pode surgir direito objetivo de um contrato entre particulares, não pode nascer uma lei com todos os seus caracteres.

Mais adiante diz que: *“A tese que defendo, é que a convenção coletiva é um Contrato normativo. Normativo, sim, mas contrato, e não lei.”*

Explica, ainda, que o contrato normativo *“não formula, não gera preceitos jurídicos ou normas, limita-se a apurar a regulamentação de relações jurídicas das quais nascem direitos e obrigações. Não é, em suma, fonte de direito objetivo*

Finalmente, referindo-se ao conceito legal do art. 611 da CLT, que a define como um acordo de caráter normativo, assevera tratar-se de um acordo, cujo conteúdo é constituído por cláusulas e não por artigos²⁸.

²⁸ GOMES, Orlando, *Ibidem*, p. 172. LTR, 1995.

²⁹ GOMES, Orlando. *Revista LTR*, 3/272.

GOMES, Orlando. *Revista LTR*, 3/273.

Como se observa, houve uma mudança radical na opinião de Gomes quanto à natureza jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho: de lei ao contrato normativo.

VIANNA^{^^} repele as teorias contratualistas por entender que a solução extracontratual e da lei delegada é inevitável.

“Extracontratual porque a convenção é ato individual, de alcance jurídico individual e ato subjetivo. Lei delegada, porque o convênio em questão obriga a todos inanimadamente e, se não tem poder de derogar as leis estatais, pode ampliar os benefícios, que nessas, como vimos, são condições mínimas e criar outros previstos, e uma verdadeira lei complementar.”

MARANHÃO^{^*} critica a posição de Vianna, dizendo que *falar em lei delegada importa aceitar o sindicato como pessoa jurídica de direito público, integrante do aparelho estatal e que a expressão lei delegada tem em nosso direito positivo um sentido em que não se pode enquadrar a convenção coletiva de trabalho.* ” Segundo ele, *juridicamente a convenção coletiva de trabalho “é um ato jurídico próprio do direito do trabalho, de natureza ao mesmo tempo, normativa e contratual: um contrato-ato-regra*

Na sua concepção, “(...) as relações jurídicas diretas que da convenção coletiva possam nascer entre os sindicatos convenientes são de integral natureza contratual entrando no esquema clássico da figura do contrato. Este, porém, supõe uma relação individual”.^{^^}

Mais adiante assevera:

“(...) se o conflito de interesses que se soluciona por meio de uma convenção coletiva é coletivo e envolve, por isso, interesses abstratos dos grupos interessados, dessa natureza coletiva dos interesses em conflito há de decorrer, necessariamente, o caráter normativo da solução convencional. A convenção, pois, como ato-regra no plano coletivo, preenche a mesma finalidade do contrato no plano individual: atividades de cooperação para solucionar conflitos de interesse.”

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Negociação coletiva de trabalho* In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p.1 186-1187.

MARANHÃO, Delio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1982. p.313.

MARANHÃO, Delio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1982, p. 314.

MARANHÃO, Delio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981, p. 314

MARANHÃO, Delio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1982, p. 315

Admite o autor que a Convenção Coletiva de Trabalho tem natureza jurídica contratual normativa. É um contrato-ato-regra.

Merecem ainda ser destacadas as opiniões de NASCIMENTO E RUSSOMANO¹⁶⁴. Para o primeiro, o direito brasileiro filia-se à corrente normativista. No seu Curso de Direito do Trabalho, assim expõe seu ponto de vista:

“Por acordo de caráter normativo só se poderá entender todo aquele que a exemplo da lei for eficaz, mesmo ultra-estipulante. Portanto, aplicam-se as convenções coletivas a todos os empregados e empregadores, desde que pertençam ao âmbito da representação profissional ser econômica dos sindicatos convenientes. Assim, o direito brasileiro filia-se à corrente normativista. As convenções coletivas são normas jurídicas. Aproximam-se mais das leis do que dos contratos. Os seus efeitos inconfundíveis impedem que a posição contratualista mantenha-se entre nós”.

Note-se que os efeitos das convenções coletivas recaem sobre os empregados ou empregadores, filiados a seus respectivos sindicatos.

RUSSOMANO¹⁶⁵ após analisar uma a uma as teorias contratualista e normativista, que tentaram estabelecer a natureza jurídica do instituto denominado convenção coletiva de trabalho, assevera: “Em nosso modo de ver a convenção coletiva é instituto *sui generis* e o erro fundamental dos velhos teóricos do Direito do Trabalho consistiu em querer enquadrá-la nas fórmulas pré-fabricadas do Direito Civil.”

Mais adiante diz que:

“(...) sendo uma figura jurídica especial podemos colocar a convenção coletiva horizontalmente ao lado dos contratos clássicos porque formalmente se assemelham. Mas, se quisermos uma disposição vertical de planos a convenção coletiva ficará entre os contratos (dos quais se aproxima pela aparência externa) e as leis materiais (as quais se assemelham pelos seus efeitos normativos). Com palavras, talvez novas, repete-se aqui velha idéia. A idéia de que a convenção no que possui de monnativo e porque o possui é contrato-lei (Deguit) convênio (Carbanellas) contrato-nonnativo (Balella).”¹⁶⁶

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho.* Rio de Janeiro: Saraiva, 1987, p. 837.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 164.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 164.

Finaliza o autor que, em sua concepção, as convenções coletivas de trabalho configuram-se como um contrato inominado. Acompanha-o, nesse mesmo diapasão, **PLÁ RODRÍGUEZ**^{^^}, para quem a convenção coletiva de trabalho é simplesmente um contrato inominado. Diz o autor textualmente:

“Para nós a convenção coletiva é simplesmente um contrato inominado. Por isso mesmo não tem força obrigatória em relação a terceiros e, na realidade, não é outra coisa, senão uma convenção, como todas as demais celebradas, entre um patrão, ou um grupo de patrões e um grupo organizado de obreiros pela qual um ou mais empregadores aceitam determinadas condições de trabalho e se obrigam a não estipular outras diferentes com terceiros nos contratos de trabalho que celebram. Finalmente se produziu um consenso em tomo da expressão Convênio Coletivo de Trabalho.”

RUPRECHT^{^^*}, por sua vez, adotando a teoria do institucionalismo jurídico de Harriou, sustenta que “(...) a convenção coletiva é uma convenção política, uma vez que celebrada entre dois grupos sociais e obriga os componentes dos ditos grupos, isto é, cria uma organização político-social”.

Para **VIVOT**^{^^}, “(...) o assunto para os argentinos, segundo o direito vigente, só tem um caráter de abstração teórica”\ Embora não tome posição definida dá a entender que apoia corrente que sustenta que a convenção coletiva de trabalho constitui uma fonte autônoma de direito. Conclui, dizendo: “É que p valor normativo dos convênios coletivos não deriva do reconhecimento estatal, senão da autonomia normativa das organizações sindicais e de sua autêntica representatividade

Esta teoria é bastante interessante, pois que acentua a autonomia das convenções coletivas de trabalho como fonte normatizadora das relações de trabalho.

” **PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo. *Curso de derecho laboral* Montevideo; IDEA, 1999, p.l 13. Para nosotros la convencion colectiva es simplemente un contrato innominado. Por eso mismo no tiene fuerza obligatoria respecto a terceros y en realidad no es otra cosa que una convencion como todas as demas celebradas entre un patrono, o um grupo de patronos y un grupo organizado de obreros por la qual uno o más empleadores, aceptam determinadas condiciones de trabajo y se obligan a no estipular distintas con terceros en los contratos de trabajo que se celebren.Finalmente se produjo un consenso en torno a la expresión convenio colectivo de trabajo.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.382.

VIVOT, Julio J. Martínêz. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.548. “El tema para los argentinos según el derecho vigente, tiene solo un caracter de especulación teórica”.

VIVOT, Julio J. Martínêz. *Ibidem*, p.549. “Es que el valor normativo de los convênios colectivos no deriva dei reconocimiento estatal, sino de la autonomia nortmativa de las organizaciones sindicais y de su autêntica representatividade”.

FRESCURA y CANDIA¹, no Paraguai, assevera que:

“O contrato coletivo de condições de trabalho, conforme a doutrina do Código Laboral, tem em sua síntese; os caracteres do contrato por sua gênese e da lei pelo efeito normativo genérico dentro da empresa ou em determinado ramo industrial e determinada região (art. 318 J 335)”.

Embora a manifestação deste autor tenha ocorrido na vigência do Código Laboral anterior ao de 1993, continua atualíssimo, pois que na legislação atual mantém-se o instituto das convenções coletivas de trabalho com as mesmas características e com idêntica definição legal.

A maioria dos autores consultados não demonstram preocupação em criar teorias inovadoras para a determinação da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho. As conclusões mais comuns são de que se constitui em contrato normativo, e lei delegada. Os estudos efetivados embasam-se em teorias civilistas, de origem romanistas que, no nosso entender, não se prestam para definir o instituto.

A Convenção Coletiva de Trabalho origina-se “das relações sociais e da vida produtiva”. A necessidade de regulamentar tais relações pelas próprias partes, sem qualquer interferência estatal na sua celebração, é uma realidade palpável. O Estado deve limitar-se a garantir direitos mínimos para evitar que a parte menos favorecida venha sofrer prejuízos. Os demais direitos devem ser fruto das negociações coletivas.

Para RUSSOMANO²

“(…) tríplice foram, desde seu início, as vantagens oferecidas pelas convenções coletivas: a) para o Estado, um instrumento de paz social; b) para o empregador, meio de negociação pacífica, sem campanhas políticas e sem rixas da classe de greves; c) para o trabalhador, a conquista de direitos, sem os sofrimentos inerentes às lutas de classe, com o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade de atuação do sindicato e de sua representatividade”.

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social*, iil 1^ooro, 1997. p.585. “El contrato colectivo de condiciones de trabajo según la doctrina de Código Laboral, tiene en sintisis cabal: los caracteres dei contrato por su génesis y de la ley por el efecto normativo genérico, dentro de la empresa o en determinada ramo industrial y determinada región (arts. 318 y 335)”.

¹RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais: de direito sindical*. Rio de Janeiro: Lencore, 2000, p. 144.

1.4 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

1.4.1 Natureza Jurídica

No início de 1919, após o fim da guerra, as duras condições de trabalho durante a revolução industrial, motivaram o desenvolvimento de idéias sociais, que se concretizaram na busca de uma regulamentação internacional com o fim de aliviar a pobreza extrema dos trabalhadores, culminando com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919.

Segundo VON POTOBSKI e DE LA CRUZ^^

“(…) as idéias tiveram uma inspiração humanitária, porém a internacionalização de toda a ação protecionista surgiu rapidamente devido ao temor dos industriais e governos de ficar atrasados na concorrência comercial ao tomar medidas protetoras, unilaterais que aumentou os custos de produção perante os outros países”.

No preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão assinalados os motivos que inspiraram sua criação, consubstanciados em três idéias básicas fundamentais, ou seja,

“que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social; que é urgente a necessidade de melhorar as condições de trabalho de um grande número de indivíduos, uma vez que o descontentamento daí decorrente põe em perigo a paz e harmonia universais e que a não adoção, por qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das nações que tem o objetivo de melhorar as condições de vida de seus trabalhadores”^*.

Para a consecução desses objetivos, surge a necessidade de uma regulamentação internacional das condições de trabalho. Essa regulamentação deverá ser feita em conformidade com os instrumentos normativos que se especificam na própria constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Méctor G. Bartolamei. *La organizción internacional de! Trabajo*. Buenos Aires: ASTRLA, 1990, p.03. “Las idcias tuvicinin una inspiración lúiiiiianilaria pero ia inleniencionalizacióii de Ioda acción protetora surgiu rápidamente debido el temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la compelencia comercial al tomar medidas tuitivas unilaterales que aumentarán los costos de producción frente a los demas países”.

Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ressalte-se que no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consta o rol de temas que requerem urgência em sua regulamentação.

Em 1944, a Declaração de Filadélfia, amplia o campo de ação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a base da relação existente entre os problemas laborais, sociais, econômicos e financeiros.*^

Para **VON POTOBSKI e DE LA CRUZ**^^

“o desenvolvimento deste conceito é a contribuição mais importante da Declaração ao que deve somar-se a pontualização do fim eminentemente humanitário de toda ação, destacando-se os valores e as aspirações do ser humano; ‘perseguir seu bem estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem personalidade jurídica própria, como pessoa jurídica de direito público internacional. Segundo o artigo 39 da Constituição, a entidade “(•••) gozará de completa personalidade jurídica e, especialmente, de capacidade para contratar, adquirir bens móveis e imóveis e deles dispor e comparecer em juízo”. Ainda, “(...) por força do artigo 40, § 1º da Constituição, gozará no território de cada um dos seus membros, dos privilégios e imunidades que sejam necessárias para a consecução de seus fins”.

Em razão desta imunidade, não se aplicam a funcionários, às representações e aos agentes a lei do território onde se encontram, salvo se renunciarem à imunidade.

SÜSSEKIND^’ assevera que;

“(…) por conseguinte, a OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem soberanamente a obrigação de observar as normas constitucionais da

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Méctor G. Bartolamei. *La organizaciónn internacional dei trabajo.* Buenos Aires; ASTREA, 1990, p.07. Sobre la base de la relación existente entre los problemas laborales. sociales, economicos y financeiros.

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolamei. *La organizaciónn internacional dei trabajo.* Buenos Aires; ASTREA, 1990, p.07. “El desarrollo de este concepto es el aporte más importante de la Declaración, al que deve sumasse la puntualización dei fin eminentemente humanitário de la acción, destacándose los valores y las aspiraciones de ser humano; ‘perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho.* São Paulo: LTR, 2000, p. 122.

entidade e das convenções que ratificam integrando o sistema das Nações Unidas, como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembléia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governo e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma característica marcante da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que disputa nos planos da cultura, da produção e do trabalho”.

No entanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não é um organismo supraestatal, que pode impor obrigações aos Estados-membros, salvo se estes hajam consentido voluntariamente. Assim, a soberania dos Estados-membros é respeitada, de acordo com as disposições constantes em suas Constituições.

1.4.2 Estrutura

A Organização Internacional do Trabalho é composta dos seguintes órgãos: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração (CA) e Repartição Internacional do Trabalho.

Segundo SÜSSEKING⁴⁸, “a 72ª reunião da Conferência realizada em Genebra, em junho de 1986, aprovou extensa reforma na composição e funcionamento dos órgãos da Organização Internacional de Trabalho (OIT), emendando para tanto a Constituição, o regulamento da Conferência e do Conselho de Administração”. Essa revisão constitucional somente entrará em vigor após ratificada por dois terços dos Estados-membros da Organização. As modificações dos regulamentos tiveram a vigência subordinada à entrada em vigor do instrumento de emenda à Constituição.

Ainda integram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o Instituto Internacional de Estudos Sociais (IIES) e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento profissional.

Outras comissões e comitês foram instituídos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que funcionam no Conselho de Administração e na Repartição Internacional do Trabalho.

⁴⁸ SÜSSEKING, Amaldo. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000, p. 147.

Ainda, como órgão integrante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), temos o Tribunal Administrativo, composto de juizes, nomeados pela Conferência, e que têm como competência o conhecimento dos litígios aforados por funcionários da Organização e por entidades internacionais que, formalmente, reconhecem sua competência: OMS (Organização Mundial de Saúde), UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura), GATT (Acordo Geral de Tarifas e Comércio), etc.

^ A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consistente na Assembléia Geral de todos os Estados-membros. Sua composição é tripartida, com representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos Estados. Não possuem representantes classistas, nem de órgãos que concentrem interesses exclusivos do governo, tais como a Comissão de Representantes Governamentais para Questões Financeiras. Por outro lado, a Comissão Partidária Marítima não tem representação governamental.

Registre-se que esta é uma característica essencial da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a distingue dos demais organismos internacionais. Esses representantes podem estar assistidos por consultores técnicos, em número de dois, para cada assunto da ordem do dia.

Quando o assunto constante da ordem do dia interessar particularmente às mulheres, uma, ao menos, das pessoas designadas como consultores técnicos, deve ser mulher (art. 3º, 2 da Constituição) As sessões serão realizadas sempre que forem necessárias e, pelo menos, uma vez ao ano.

Segundo **VON POTOBSKI** e **DE LA CRUZ**^^ “(...) a Conferência se reúne habitualmente uma vez ao ano, em Genebra, durante um período aproximado de três semanas no mês de junho. Quando se tratam de assuntos marítimos, a Conferência se reúne uma segunda vez no ano”.

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolamei. *La organizaciónn internacional dei trabajo*. Buenos Aires: ASTREA, 1990, p.09. “La Conferencia se reúne habitualmente una vez por ano, en Genebra, durante un período aproximado de tres semanas en el mes de junho. Quando se tratan assuntos marítimos, la conferencia se reune una segunda vez en el afio”.

Segundo SÜSSEKIND[^]*,

“(…) a Conferência como órgão supremo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem competência para traçar as diretrizes gerais da política social a ser observada; elabora, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adota resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às suas finalidades e competência; decide os pedidos de admissão na entidade, oriundos de países que não pertençam a ONU; aprova o orçamento da organização; resolve as questões atinentes à inobservância das normas constitucionais e das convenções, ratificadas por parte dos Estados-membros”.

Na opinião de VON POTOBSKI e DE LA CRUZ, *“a função básica da Conferência é a discussão e adoção de instrumentos internacionais de caráter normativo, ou seja, os convênios e as recomendações, como também o controle das convênios ratificados*

Não há dúvida de que a função básica da Conferência é a normalização internacional do trabalho com o objetivo da unificação e uniformização de regras a serem, quando ratificadas pelos Estados-membros, aplicadas aos contratos individuais de trabalho.

A normatização se formaliza através de convenções e recomendações que devem ser aprovadas por dois terços de votos dos delegados presentes.

Tem a Conferência a incumbência de constituir, em cada reunião, comissões de composição tripartida: comissões de proposição, composta pelos representantes dos três grupos da Conferência: dois delegados governamentais, um de empregadores e um de trabalhadores, com poderes para constituir a Comissão de Verificação de Poderes. Deve ela, ainda, propor à Conferência a designação da Comissão de Redação, comissão esta que poderá ser formada por pessoas estranhas às delegações. Segundo o artigo 7º, do Regulamento da Conferência, a Comissão de Representantes Governamentais para questões financeiras é composta de um delegado governamental de cada Estado participante da reunião da Conferência. As outras comissões são constituídas mediante proposta da Comissão de Proposições. Estas Comissões terão composição tripartida.

SÜSSEKING, Amaldo. *Direito internacional do trabalho.* São Paulo: LTR, 2000, p. 153.

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolamei. *La organizaciónn internacional dei trabajo.* Buenos Aires: ASTREA, 1990, p.09. “La función básica de la Conferencia es la discusión y adopcion de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convênios y las recomendaciones como asimismo el controí de los **convênios** ratificados”.

O Conselho de Administração, composto por cinquenta e seis membros, dos quais vinte e oito representantes dos Governos, quatorze representantes dos empregadores e quatorze representantes dos empregados, é o órgão executivo da organização, é seu Conselho de Administração.

Os membros representantes dos Governos dividem-se em dois grupos: dez pertencem aos países de maior importância industrial.

Até o ano 2000, data da publicação da obra *Direito Internacional do Trabalho*, de autoria de Arnaldo Süssekind, os membros permanentes eram: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

Os outros dezoito são eleitos a cada três anos pelos delegados à Conferência. Desta eleição, não poderão participar os delegados dos países de maior importância industrial. Os membros representantes de empregados e empregadores são eleitos pelos respectivos grupos, também com mandato de três anos.

O Conselho é composto de um presidente, que, regra geral, é um representante dos Estados, e dois Vice-presidentes, que serão representantes dos empregadores e empregados, todos com mandato de um ano.

Segundo SÜSSEKIND⁵²

“na 12^a reunião da Conferência realizada em Genebra, em 1986, foi aprovada proposta da Comissão de Estrutura, alterando a composição da CA. De cinquenta e seis, passariam para cento e doze membros, sendo: cinquenta e seis representantes dos Governo, vinte e oito representantes dos empregadores e vinte e oito representantes dos empregados. Essa reforma só vigorará quando estiver ratificado por dois terços dos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desapareceria, com a aprovação dessa reforma, a categoria de membros não-eletivos, conhecidos como “membros permanentes.”

⁵² SÜSSEKING, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000, p. 161.

O Conselho de Administração se reúne três vezes por ano (fevereiro-março, maio e novembro) e tem composição tripartite, que administra, em nível superior, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e,

“competê-lhe adotar decisões sobre política da organização e, especialmente, fixar a data, o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das Conferências regionais e das Conferências técnicas; designar os 10 Estados de maior importância industrial, que o integram na qualidade de membros não-eleitos; eleger o Diretor Geral do RIT e supervisionar as atividades da repartição; elaborar o projeto de programa e orçamento da organização; instituir comissões permanentes (Comissões de Indústria e análogas) ou especiais e fixar data, local e ordem do dia das suas reuniões; tomar as medidas apropriadas sobre as resoluções aprovadas pelas conferências geral e proposições adotadas pelas conferências regionais, conferências técnicas, comissões de indústria e análogas e os relatórios oriundos de comissões e reuniões especiais; deliberar sobre os relatórios e conclusões de suas comissões internas, inclusive os do Comitê de Liberdade Sindical, atinentes às queixas por violação de direitos sindicais; aprovar o formulário de perguntas sobre a convenção, que devem ser respondidas nos relatórios anuais, a que estão obrigados os países, em relação aos instrumentos ratificados; adotar as medidas previstas nos arts. 24 a 34 da Constituição, em caso de reclamação ou de queixa contra um Estado-membro por inobservância de convenção que haja ratificado”.

O Conselho de Administração é composto de comissões a quem cabe o exame preliminar dos assuntos nele tratados. Após passar pelas comissões, os relatórios são submetidos ao plenário do órgão.

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui as seguintes comissões e comitês: Comissão de Programa, Orçamento e Administração; Comissão de Programas de Atividades Práticas; Comissão de Atividades industriais; Comissão de Organismos Internacionais; Comissão de Rateio de Contribuições; Comissões de Regulamento e de Aplicação de Convenções e Recomendações; Comitê de Liberdade Sindical; Comitê sobre Discriminação e Comissão de Empresas Multinacionais.

1.4.3 Objetivos (finalidades)

As finalidades da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram estabelecidas na sua Constituição. Segundo a mesma, tem a Organização Internacional do Trabalho (OIT)^" a obrigação de promover:

“(...) a plenitude de emprego e a elevação dos níveis de vida; dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; favorecer as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando garantias a todos os interessados; adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; assegurar o direito de ajustes coletivos; incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar, tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária como assistência médica completa; assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; garantir a proteção da infância e da maternidade; obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional”.

Os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são suficientes para proporcionar ao cidadão trabalhador uma vida digna.

1.4.4 A Repartição Internacional do Trabalho (RIT)

c--.

É o secretariado da Organização Internacional do Trabalho (OIT), composta por funcionários provenientes de mais de cem países e dirigida por um diretor geral, nomeado pelo Conselho de Administração. Possui estatuto próprio e não recebe instruções de seus países de origem, nem de qualquer outra organização internacional.

Tem como função centralizar e distribuir as informações referentes à regulamentação do trabalho e às condições sociais do mundo; realiza estudos e prepara a documentação para a

Conferência, o Conselho e demais reuniões; efetua estudos e investigações, tarefas de cooperação técnica e ainda realiza inquéritos especiais determinados pela Conferência ou pelo Conselho de Administração. /

Tem sede em Genebra, sendo que o Diretor Geral tem mandato com prazo determinado. Geralmente, o Conselho de Administração estabelece o prazo do mandato em cinco anos. Além do Diretor Geral, existem três cargos de Diretor Geral-Adjunto e vários de Subdiretor Geral. Esses diretores, como os demais funcionários, são nomeados pelo Diretor Geral, sendo que a escolha, sempre que possível, deve recair entre pessoas da nacionalidade dos Estados-membros. /

Além dos órgãos principais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), existem Conferências regionais. Estas também, a exemplo dos demais órgãos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também têm composição tripartite, da qual participam representantes governamentais, empregadores e empregados, que têm como atribuições a aprovação de resoluções e moções sobre assuntos ou problemas sociais que interessam à região.

Em 1960, foi criado o Instituto Internacional de Estudos Sociais dedicados ao ensino, à investigação e à cooperação no campo das relações e do trabalho.

Em 1963, foi instituído o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico e Centros Regionais relacionados com a formação profissional, com sede em Turin⁵⁵

Na América Latina, em Lima, funciona o Centro Internacional de Administração do Trabalho; em Montevideu, o CENTERFOR, Centro Internacional de Formação Profissional e, ainda, o Programa Regional de Emprego para América Latina e o Caribe (PREALC), Santiago e do Chile, e o Centro Latinoamericano de Seguridad e Higiene do Trabalho (CLASET).

Ainda existe uma série de comissões que completam as atividades das Organizações. Todas têm composição tripartite, salvo comissão partidária marítima que não tem representação governamental, e tem como função

⁵⁵ SÜSSEKING, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000, p. 175.

“(…) auxiliar o próprio Conselho na execução das suas tarefas, a elaborar estudos e sugestões sobre as condições de trabalho e outras questões sociais em determinados setores da economia ou regiões, a investigar o cumprimento das normas internacionais do trabalho, etc.”^^’

1.4.5 Atividades

As atividades da Organização Internacional do Trabalho (OIT) podem reunir-se em três grupos principais: o normativo, que constitui a razão de sua criação, é sua característica principal, a atividade de cooperação técnica de investigação e divulgação.

A atividade normativa é exercida pela Conferência Intemacional do Trabalho, na condição de Assembléia Geral da Organização Intemacional do Trabalho (OIT), competindo a esta lhe “(•••) elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho da seguridade social e das questões que lhe são conexas, com a finalidade de fomentar a universalização da justiça social”.^’

Segundo VON POTOBSKI e DE LA CRUZ^*,

“a atividade normativa da Organização foi o motivo de sua criação e constitui não só sua característica principal senão sua razão de ser permanente. Tem por objeto assinalar os lineamentos da evolução social para os países e constitui o marco de referência ineludível da cooperação técnica que oferece a estes”.

SÜSSEKIND^^ preconiza que “Essa atividade normativa que se instrumentaliza por meio de convenções e recomendações, é a principal razão de ser da Organização

SÜSSEKING, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo, LTR, 2000, p. 172.
 ” SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções.!*; da OIT. São Paulo: LTR, 1998, p.28.

VON POTOBSKI, Geraldo W.; DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolamei. *La organizaciónn internacional dei trabajo*. Buenos Aires: ASTREA, 1990, p. 19. La actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino ser razón de ser permanente. Tiene por objeto sefialar los lineamentos de la evolución social para os países y constituye el marco de referencia indeludible de la cooperación técnica que ofrece a estos.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTR, 1998, p.28.

Através desses instrumentos são instituídas normas gerais e abstratas, que, após ratificadas pelos Estados-partes, se incorporarão ao direito interno, passando a reger as relações de trabalho.

A adoção de uma recomendação depende do assunto a ser tratado. Esta somente será adotada quando o assunto tratado ou um de seus aspectos não permita a adoção imediata de uma convenção.

Além das Convenções e Recomendações, outras normas de hierarquia inferior podem somar-se a elas, tais como as resoluções adotadas pela Conferência, as conferências regionais, as comissões de indústria, os regulamentos sobre higiene e segurança do trabalho. Essas não criam obrigações em relação aos Estados-membros.

A cooperação técnica é concedida pela Organização Internacional de Trabalho (OIT), a pedido do países interessados, e realizada com sua colaboração um programa de conjunto. O campo de ação concentra-se na formação profissional, emprego e desenvolvimento, condições de meio ambiente de trabalho, relações profissionais, legislação do trabalho, administração do trabalho, seguridade social, educação do trabalho.

As investigações e estudos realizados pela OIT destinam-se a colher subsídios à elaboração das normas internacionais e de cooperação técnica, à difusão de informações sobre problemas sociais e econômicos.

Sem um prévio conhecimento da realidade normativa, social e econômica, bem como das práticas nacionais, é impossível editar normas que atendam às necessidades, tanto de empregados como de empregadores.

1.5 Convenções Coletivas de Trabalho nas Constituições Federais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no capítulo reservado aos Direitos Sociais, reconhece expressamente as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (art. 7, inciso XXVI).

O dispositivo constitucional assimila os conceitos do artigo 611 e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que pertence a esse instrumento de autocomposição de conflitos de interesses.

Desta sorte, à luz do princípio da recepção da norma preexistente o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi recepcionado pela norma constitucional.

A Constituição do Uruguai não faz qualquer menção às Convenções Coletivas de Trabalho. Aliás, segundo PLÁ RODRÍGUEZ¹² “não existe uma lei geral sobre convênios coletivos senão algumas normas isoladas que regulam certos temas relacionados com os convênios coletivos”. É uma característica marcante do Direito do trabalho no Uruguai a falta de regulamentação. Além das normas isoladas, o Uruguai é um dos países que mais tem ratificado as Convenções da OIT, estando estas incorporadas a seu direito interno.

A omissão constitucional não impede que o direito seja exercido. Acentua que;

“Por outra parte, o direito de celebrar convênios coletivos, está implicitamente reconhecido ao estabelecer o constituinte que o Estado deverá promover a formação de sindicatos. Embora o nome dos convênios, ainda, não estivesse consolidado, ninguém ignorava que um dos meios de ação coletiva que tinham os sindicatos era celebrar convênios com as entidades patronais”.*¹³

A Constituição Uruguia não proíbe a formalização e o uso do instituto da Convenção Coletiva de Trabalho como meio de solucionar os conflitos coletivos.

Ademais, o artigo 72 da Constituição da República Oriental do Uruguai de 1977 estabelece que: “A enumeração de direitos, deveres e garantias feitas pela Constituição, não exclui os outros que são inerentes à personalidade humana ou se derivam da forma republicana de governo”.¹⁴

¹² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 199. No hay una ley general sobre convênios colectivos sino algunas normas aisladas que regulan ciertos temas relacionados com los convênios coletivos.

¹³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral* Montevideo: IDEA, 1999, p.120. Por otra parte el derecho a celebrar convênios colectivos está implicitamente reconocido al establecer el constituyente que el Estado deberá promover la formación de sindicatos. Aunque el nombre de los convênios todavia no estaba consolidado nadie ignoraba que uno de los medios de acción gremial que tenían los sindicatos era celebrar convênios com las entidades patronales.

¹⁴ Uruguai Constitución de La Republica Oriental. La enumeración de derechos, deberes y garantias hecha por la Constitución no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.

Não resta dúvida de que também o instituto das convenções coletivas de trabalho se encontra reconhecido pela Constituição da República Oriental do Uruguai. Reconhecer o direito à sindicalização sem reconhecer o referido instituto seria uma utopia.

A Constituição da Nação Argentina reconhece expressamente a Convenção Coletiva de Trabalho no artigo 14, bis, parte final. Segundo o referido artigo, “fica garantido aos sindicatos; ajustar convênios coletivos de trabalho”.^^

O mesmo ocorre com a Constituição da República do Paraguai de 1992. O artigo 97 que trata dos Convênios Coletivos estatui que “Os sindicatos têm o direito a promover ações coletivas e a ajustar convênios referente as condições de trabalho”.^"*

Portanto, temos que o instituto das Convenções Coletivas de Trabalho é reconhecido no direito constitucional dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). O mesmo ocorrendo na legislação ordinária, o que será estudado a seguir.

Argentina Constitución de la Nación , artículo 14, bis. Queda garantizado a los gremios: concertar convênios colectivos de trabajo.

Paraguay Constitución de la Republica (artículo 97). DE LOS CONVÊNIOS COLECTIVOS: los sindicatos tienen el derechos a promover acciones colectivas y a concertar convênios sobre las condiciones de trabajo.

CAPITULO II

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DO BRASIL E ARGENTINA

Estudados os aspectos gerais das Convenções Coletivas de Trabalho, bem como a estrutura e funcionamento da Organização do Trabalho, passamos a analisar o procedimento para sua formalização de acordo com a legislação ordinária dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

2.1. A Celebração, Sujeitos e Procedimentos indispensáveis nas Convenções Coletivas de Trabalho

No Brasil, as Convenções Coletivas de Trabalho, para serem válidas, devem ser subscritas por entidades sindicais. Isto decorre do próprio conceito legal do instituto.

Segundo o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943^{*^^},

“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”.

A norma consolidada foi inteiramente recepcionada pelo artigo 8º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que tornou obrigatória “a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

“ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

“ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Assim, a legitimidade para a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho é dos sindicatos, quando autorizados pela categoria profissional. Na falta destes, terão legitimidade as Federações e Confederações.

Com relação à validade das convenções coletivas, é conveniente mencionar as palavras de **TEIXEIRA FILHO**¹:

“O principal requisito de validade dos instrumentos normativos autocompostos é que sejam subscritos por entidades sindicais, com existência legal, isto é, com atos constitutivos registrados em cartório. Só as entidades sindicais regularmente constituídas estão legitimadas a vocalizar os interesses da categoria, prerrogativa constitucionalmente conferida ao sindicato (art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal). Precisamente porque a negociação coletiva é monopólio sindical, entendemos que a carta de 88 não recepcionou a previsão de empregados interessados entabularem negociação direta com o empregador ou sindicato patronal caso as entidades que os representam, nos diversos graus da estrutura, refuguem no cumprimento de sua missão precípua (parte final do art. 617, § 1º, da CLT).”

No mesmo diapasão, **CAMPOS BATALHA**² assevera que:

“A Constituição Federal, art 8º,VI , dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho. Em consequência sua participação é obrigatória nas convenções e acordos coletivos de trabalho cujo reconhecimento consta do art. 7º XXVI, da mesma Constituição. Constitui prerrogativa dos sindicatos a participação em convenções e acordos coletivos de trabalho com exclusão de quaisquer associações profissionais ou de outro tipo.”

RUSSOMANO admite a participação de empregados e empregadores, pessoalmente, na celebração de acordos coletivos, quando houver de parte das entidades sindicais desinteresse na participação nas negociações coletivas. Essa posição contraria a norma constitucional, pois o § 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi recepcionado pelo inciso VI do artigo 8º da Constituição da República federativa do Brasil de 1988, uma vez que, segundo esta, somente os sindicatos poderão participar nos dois pólos para a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

¹ **TEIXEIRA FILHO, João de Lima.** *Instituições de direito do trabalho.* São Paulo; LTR, 1999, p. 1191.

² **BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silvia Marina Labete.** *Sindicatos, sindicalismo.* São Paulo; LTR, 1994, p. 164.

Para a formalização da Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato deve estar autorizado pela categoria profissional. Para esse fim, a categoria reúne-se em assembléia e delibera, autorizando o sindicato à formalização do instrumento, bem como sobre as bases e índices pira a negociação.

O artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fixa como condição de validade do ato, o comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, no caso de convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda convocação, de 1/3 (um terço) dos membros. A manutenção desse quorum pela lei ordinária, após a edição da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é discutível.

No inciso I, do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consta a proibição de qualquer interferência estatal na organização sindical. Dessa forma, o quorum necessário à autorização da assembléia deve ser estabelecido nos estatutos da entidade sindical. A norma consolidada não foi recepcionada pela Constituição, e sua manutenção implica ingerência do Estado na organização sindical.

Segundo TEIXEIRA FILHO^{^^}:

“Para opor sua chancela no instrumento normativo, o sindicato tem de receber autorização da categoria, colhida pelo fórum de deliberação máxima da entidade, a assembléia, em reunião convocada para esse fim. A fixação do *quorum* deliberativo por lei (art. 612 da CLT) não passa pelo crivo do artigo 8º, inciso I, da CF, que obsta a interferência e a intervenção estatal no sindicato.”

BATALHA^{^^}, em sentido contrário, concorda com o quorum fixado em lei para aprovação das bases da Convenção Coletiva do Trabalho. Assevera o autor que;

“Os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembléia geral, especialmente para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo a validade das mesmas do comparecimento e votação em primeira convocação, de 2/3 dos

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Negociação coletiva de trabalho*, in: SÜSSEKIND, Amaldo et alii. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, p. 1191.

TM BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silvia Marina Labete. *Sindicato, sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1994, p. 165.

associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados no caso de acordo, e, em segunda convocação, com 1/3 dos mesmos.”

Esse entendimento fere o princípio da livre organização e administração dos sindicatos, assegurada no inciso I, do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ainda, segundo a norma consolidada, somente os associados do sindicato terão direito a voto. Sem dúvida, trata-se de uma norma discriminadora. As normas produzidas em convenção coletiva são aplicáveis a toda a categoria profissional. Ora, sendo todos os membros desta categoria atingidos, têm eles direito a participar e votar, pois que cabe à Assembléia Geral estabelecer as bases e limites para a negociação.

TEIXEIRA FILHO[^] acentua que: “No que concerne à convenção coletiva, aplicável à categoria globalmente considerada, todos que as integram têm o direito de voto. Essa manifestação de concordância ou recusa com o negociado não é, a nosso ver, restrita aos “associados da entidade.”

Para BATALHA^{^^}

“O quorum é sempre fixado em relação ao número de ‘associados’ do sindicato e só os ‘associados’ votam, sendo claro, porém, que, face a liberdade de elaboração dos estatutos sindicais, podem os sindicatos estabelecer em que condições poderão votar os membros da categoria não filiados aos sindicatos.”

A opinião é, no mínimo, contraditória. Afirma inicialmente que somente os associados têm direito a voto mas, num segundo momento, reconhecendo a liberdade na elaboração dos estatutos sindicais, afirma que em tais instrumentos poderão ser estabelecidas as condições de participação (votação) dos não-associados.

Assim, não restam dúvidas de que tanto o quorum como a participação de não associados devem constituir-se em temas a serem regulamentados nos estatutos sociais. A

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: SÜSSEKIND, Amaldo et alii. Instituições de direito do trabalho. 18. ed, atual. São Paulo; LTr, p. 1192.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silvia Marina Labete. Sindicato, sindicalismo. São Paulo: LTr, 1994, p. 165.

iniciativa da negociação coletiva pode ser tanto do empregador como dos trabalhadores interessados. O Brasil não tem tradição em matéria de negociação coletiva.

Segundo NASCIMENTO[^]

“O Brasil foi habituado a um Direito do Trabalho centralizado no Estado. As leis desempenharam sempre uma função maior em nosso país, desde 1930, quando começou o período de expansão dos direitos trabalhistas. Foram elaborados decretos por profissões, de modo que cada categoria profissional tinha o seu estatuto especificando as normas aplicáveis às reações individuais de trabalho.”

Além das normas regulamentadoras de profissões, a Justiça do Trabalho tomou a si a normatização das relações de trabalho. Calcado no poder normativo conferido em lei, permitia o ajuizamento de dissídios coletivos, sem que fossem esgotadas as possibilidades de negociação coletiva, contrariando disposição contida no § 4º do artigo 616, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Isto tudo explica o inexpressivo uso do instituto no Brasil. Entretanto, após o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a situação mudou taxativamente. Segundo o § 2º do artigo 114, “Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo...”^{***} A partir de então, todos os dissídios coletivos, ajuizados sem antes esgotarem-se as possibilidades da formalização de convenção coletiva, foram extintos sem apreciação de mérito. A negociação prévia tornou-se condição da ação de dissídio coletivo.

Outro ponto ou requisito fundamental à negociação coletiva é a discussão. Esta é obrigatória.

“A negociação pressupõe uma sucessão de reivindicações, contrapostas, discussões, contra-argumentos, interrompidos por períodos de deliberações separadas, provavelmente nenhum empregador acatará de imediato alguma reivindicação; pedirá tempo para estudá-la e preparar a resposta. Por outro lado, os representantes dos trabalhadores normalmente pedirão tempo para considerar essa resposta.”^{^^}

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: LTR, 1984, p.258-259.

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

^{^^}OIT - Organização Internacional do Trabalho Brasil. Trad. Sandra Valle. São Paulo: LTR, 1994, p.42.

A obrigatoriedade da negociação coletiva no direito pátrio está alicerçada no parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição Federal e no artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pelo primeiro, o esgotamento de todas as possibilidades de negociação coletiva é condição da ação de dissídio coletivo, enquanto que o segundo torna obrigatória a negociação coletiva no momento em que veda aos sindicatos recusarem-se á mesma.

Para **NASCIMENTO**⁷⁷, “O principio do direito das negociações coletivas é o da obrigatoriedade da discussão; a finalidade do mesmo é provocar o diálogo entre as partes, ainda que daí nada resulte.”

MINELLA⁷⁸ ao manifestar-se sobre a contribuição trazida pelo Decreto-Lei, 229/67, sustenta que: “Outra importante contribuição do Decreto-Lei, se refere ao novo artigo 616, que obriga tanto aos sindicatos de trabalhadores e patrões e as empresas, a realizar negociação coletiva quando sejam solicitadas.”

Assim, a discussão, o diálogo, é pressuposto ao sucesso na realização da convenção coletiva de trabalho. A obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas visa evitar protelações na solução dos conflitos coletivos.

O Decreto nº 1572/95 regulamenta a mediação nas negociações coletivas. Seu art. 2º estatui que: “Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher de comum acordo, mediador para a composição do conflito.”

Para **NASCIMENTO**⁷⁸, “(...) mediação é uma forma de auto-composição dos conflitos pelas partes interessadas com o auxílio de um terceiro supra-partes, o mediador.”

⁷⁷ **NASCIMENTO, Amauri Mascaro. D/rai/oswci/ca/. São Paulo; LTR, 1984, p.302.**

MINELLA, Olga Maria de Aguiar. El contrato colectivo de trabajo en los sistemas juridicos mexicano v brasilenos. Tese de Doutorado. Universidade do México, 1984, p.72. “Otra importante aportación dei Decreto-Ley, se refiere al nuevo artículo 616, que obliga tanto a los sindicatos de trabajadores y patronos y las empresas, a realizar negociación colectiva cuando sean solicitados”.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito sindical. São Paulo: LTR, 1984, p.303.

O mediador é um mero interlocutor, conselheiro das partes sem poder decisório. Sua função é a aproximação das partes dissidentes com o objetivo de estas chegarem a um consenso, ou seja, a celebração da convenção coletiva de trabalho.

Para TEIXEIRA FILHO[^], “A mediação é o processo dinâmico de convergência induzida ao entendimento. Visa à progressiva redução do espaço faltante para o atingimento do ponto de equilíbrio em torno do qual o consenso das partes se perfaz, livrando-as da posição de conflito.”

Por último, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 possibilita às partes o uso da arbitragem como meio de solução dos conflitos, decorrentes das dissidências nas negociações coletivas. Tanto esta como a mediação são facultativas.

A arbitragem, segundo TEIXEIRA FILHO,

“(…) é um mecanismo auxiliar ao qual as partes podem recorrer para concluir a negociação coletiva que diretamente não lograram compor. Pode ocorrer depois de fracassada a mediação, que não é excluyente da arbitragem, ou ser eleita logo ao ensejo do impasse negociado”.

Para TEIXEIRA FILHO,

“Os meios de composição podem ser classificados como autônomos e heterônimos, dependendo do modo pelo qual a discussão chegou ao seu termo. Se fruto da vontade dos interessados, a composição é autônoma. A negociação coletiva é a principal manifestação de solução autocomposta do conflito. É igualmente o caso da mediação. Embora esta não se confunda com a negociação coletiva, devido principalmente à presença de um terceiro, seu sucesso resulta da coincidência de entendimento das partes com o processo negociado. Já a arbitragem e o dissídio coletivo constituem solução externas ao conflito. A eficácia jurídica do laudo arbitral e da sentença normativa independem do concurso de vontade das partes. São, pois, formais, heterônomas de resolução de desinteligência”.

A Constituição da Nação Argentina, assim como a brasileira, limita-se a garantir o direito à celebração de Convenções Coletivas de Trabalho.

A lei n. 14.250, no seu artigo 1º, é que trata especificamente do assunto, estabelecendo que: “As convenções coletivas de trabalho que se celebrem entre uma associação de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores e uma associação sindical com personalidade grupai estão regidas pelas disposições da presente lei.”*^

Pela legislação argentina, então, tem legitimidade para celebrar convenções coletivas, do lado dos empregados, uma organização sindical com personalidade grupai, e do lado dos empregadores, poderão estes serem representados pelas associações de empregadores, profissionais ou não, ou participarem individualmente ou agrupados. O sindicato dos empregados deve ter personalidade grupai, título este concedido pelo Ministério do Trabalho à associação sindical de empregados mais representativa ou majoritária. A personalidade grupai é condição que legitima o sindicato a representar a classe obreira na negociação coletiva.

No que concerne aos empregadores, segundo VIVOT , ⁸¹

“(...) poderá atribuir a representação do setor empregador a um grupo daqueles com relação aos quais deve operar a convenção ou ter como representantes a todos eles, a quem ou quem possam ser considerados legitimados para assumir o caráter de parte das negociações.”

Na Argentina, as associações profissionais dos empregadores não têm regulamentação específica. Existem, no entanto, associações constituídas segundo o Código Civil de 1869, promulgado em 1879, que assumem a representação do setor.

MANCINI*^, analisando a Lei n“ 14.250, assevera que: “Por parte dos trabalhadores, segundo a legislação nacional deve negociar necessariamente uma associação profissional

ARGENTINA, Lei n. 14.250. “ Las convenciones colectivas de trabajo que sé celebren entre una asociación de empleadores un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personeria gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley”.

VIVOT, Julio J. Martínêz. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.555: “podrá atribuir la representación dei setor empleador a un grupo de aquéilos con relación a los cuales debe operar la convencion o tener como representantes a todos, ellos, a quien o quienes pueden ser considerados legitimados para asumir o carácter de parte de las negociaciones”.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabajo y de lá seguridade social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.532-533. “Por ia parte de los trabajadores, según la legislación nacional, debe negociar necessariamente una asociación profesional con personeria gremial (art I”, Ley 14.250), o que salvo rarissima excepción, quiere decir un solo sindicato.”

com personalidade grupai (art. 1º, Lei 14.250) o que salvo raríssima exceção, quer dizer um só sindicato (...).”

Mais adiante, “Pela parte dos empregadores, pode intervir uma associação profissional de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores (art. 1º, Lei 14.250), ou seja, uma série de alternativas que praticamente esgotam as hipóteses possíveis.”^^

A determinação das partes envolvidas na negociação coletiva é de grande importância. Segundo MANCINI*’*:

“a determinação das partes do convênio coletivo tem importância em três sentidos fundamentais: a) pela validade do negócio ajustado (por partes legitimadas a fazê-lo); b) pelo alcance da representação exercida , que delimita o âmbito de validade da convenção; e c) pela realidade dessa representação que corresponda à natureza autônoma das normas estabelecidas.”

Esses requisitos, em seu conjunto, dão segurança jurídica às partes envolvidas na convenção coletiva de trabalho, segurança essa indispensável para a harmonia das relações de trabalho.

Assim, claro está que a representação dos empregados será feita por uma associação sindical e que, segundo a lei, deve ter personalidade grupai. Somente quando não houver entidade sindical com esta qualificação é que outra entidade sindical reconhecida terá legitimidade para firmar convenção coletiva de trabalho.

, Já no âmbito dos empregadores, a convenção coletiva poderá “(...) realizar-se por uma associação profissional, por uma associação de natureza não profissional, por um grupo de empresários reunidos para realizá-la, ou só empresário individualmente considerado.”^{o c}

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabajo y de lá seguridade social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.532-533. “Por la parte de los empleadores puede intervenir una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores (art. 1º, Ley 14.250), o sea una serie de alternativas que prácticamente agotan las hipótesis posibles.”

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabajo y de lá seguridade social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.530: “La determinación de las partes dei convênio colectivo tiene importancia en tres sentidos: a) por la validez dei negocio concertado (por partes legitimadas para harcelo); b) por el alcance de la representación ejercida que delimita el ambito de validez dei convênio; y c) por la realidad de esa representación que atafie a la naturaleza das normas estabelecidas.”

⁸⁵ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.409.

Afirma RUPRECHT*® que:

“Todo empresário que celebre uma convenção coletiva obriga-se a si mesmo, razão pela qual a solução, com referência a esses sujeitos, é muito mais ampla do que no caso dos trabalhadores,... que não são alcançados pela responsabilidade se não é feita por meio de um organismo permanente, como é a associação profissional.”

Ao contrário do que ocorre na legislação brasileira, a formulação da convenção coletiva de trabalho na Argentina não vem precedida de autorização da assembléia geral, da categoria. Estatui o artigo 12 da Lei n. 14.250, que: “Vencido o prazo de uma convenção ou dentro dos sessenta dias anteriores a seu vencimento, o Ministério do Trabalho e Seguridad Social deberá, à solicitação de qualquer das partes interessadas, determinar o inicio das negociações referentes ao ajuste de uma nova convenção.”⁸⁷

Como se vê, a norma traz poucas e limitadas referências a respeito da iniciação da negociação coletiva. Pode no entanto, qualquer dos interessados tomar iniciativa das negociações ou, se preferirem, podem provocar ao Ministério do Trabajo, para que este tome rédeas da negociação.

Vige o princípio da autonomia, podendo as partes promover a negociação diretamente, sem interferência estatal.

Também na Argentina, as partes, quando provocadas, têm a obrigação de negociar. A inobservância dessa norma implica condenação por prática desleal.

Para MANCINI**, “Em qualquer tipo de convenções coletivas pesa sobre as duas partes do convênio a obrigação de negociar e de fazê-lo de boa fé, o qual se admite que não necessariamente significa chegar a um acordo ou concordar-se às posições da contra-parte.”

RUPRECHT, Alfredo. 1. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR. 1995, p.409.

ARGENTINA. Ley 14.250, art. 12; “Vencido el término de una convencion o dentro de los sesenta dias anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá a solicitud de cualquier a de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convencion.”

** MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabajo y de lá seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.535. “En cualquier clase de convenciones colectivas pesa sobre las partes dei convênio la obligación de negociar y de hacerlo de partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a ia concertación de una nueva convención.”

** MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabajo y de lá seguridad social*. Buenos Aires: Astrea. 2000, p.535. “En cualquier clase de convenciones colectivas pesa sobre las partes dei convênio la obligación de negociar y de hacerlo de buena fe, lo cual se admite que no necesariamente significa llegar a um acuerdo o avenirse a las posiciones de la contraparte.”

A mediação e a arbitragem são admitidas na legislação ordinária argentina, e exercidas pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social, e, ainda, por mediadores públicos ou privados.

Nos termos do artigo 3º da Lei nº 23.546, de 1988,

“No caso de conflito relativo a determinación do âmbito funcional ou territorial da unidade de negociação, as partes, no exercício de sua autonomia coletiva podem: Requerer a intervenção de mediadores públicos ou privados; subscrever um compromisso arbitral; submeter-se a intervenção do Serviço Federal de Mediações e Arbitragem.”*^

2.2. Conteúdo e dos Requisitos Formais das Convenções Coletivas de Trabalho

No Brasil, o conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho vem enumerado no artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual, obrigatoriamente, deve conter: a designação dos sindicatos convenientes; o prazo de vigência; as categorias ou classes de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos; condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho; normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivo de aplicação de seus dispositivos; disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; direitos e deveres dos empregados e empresas; penalidades para os sindicatos convenientes, empregados e empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Além dessas cláusulas, outras podem ser estabelecidas entre as partes. Exemplificando, é comum, na atualidade, estabelecerem-se cláusulas previdenciárias, como o auxílio funeral. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de incluir cláusulas sobre “a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração no plano da empresa e sobre a participação nos lucros.”^^

ARGENTINA, Ley 23.546. “En el caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva pueden: Requerir la intervención de mediadores públicos o privados; suscribir un compromiso arbitral; someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje.”

“BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 621.

Examinando o dispositivo em questão, verifica-se que o mesmo encerra uma parte obrigacional. Contém normas de convivência entre entidades sindicais e outra normativa, que estabelece normas a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho, existentes quando da celebração ou que venham ser celebrados durante sua vigência.

A legislação brasileira não faz qualquer diferença nesse aspecto. Mas, segundo NASCIMENTO[^], as lições doutrinárias de outros países pregam que:

“Há mais de um tipo de cláusula de convenção coletiva ou acordo coletivo e a teoria os classifica em dois: as obrigacionais e as normativas, segundo seus destinatários. As primeiras, as cláusulas obrigacionais, são dirigidas aos sindicatos e empresas signatárias do acordo. As segundas, as cláusulas normativas, é que são as mais expressivas, são dirigidas aos empregados e empresas e aos seus respectivos contratos individuais sobre os quais se projetarão.”

Existem autores para os quais as cláusulas das Convenções Coletivas são obrigatórias, e outros que as consideram facultativas. SAAD^{^^}, comentando o artigo 613 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, assevera que:

“As disposições de um pacto coletivo podem ser divididas em obrigatórias (as que se referem a todos os incisos do artigo em epígrafe) e facultativas. As primeiras condicionam a validade do pacto, pois o dispositivo em causa diz, imperativamente, terem elas de figurar, sempre na Convenção ou no Acordo. O conteúdo de um pacto.”

No entanto, quanto ao conteúdo, concordando com NASCIMENTO^{^^}, afirma SAAD que:

“O conteúdo de um pacto coletivo também se divide em normas obrigacionais e normativas. Aquelas têm reflexos no contrato individual do trabalho; estas últimas equivalem a normas a serem observadas no cumprimento do que foi acordado pelas partes.”

RUSSOMANO^{^*} classifica como obrigatórias as cláusulas cuja matéria deve legalmente sere contemplada nas convenções coletivas de trabalho, e facultativas aquelas cuja

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: LTR, 1984, p.289.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 33. ed. São Paulo, LTR, 2001, p.422.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 33. ed. São Paulo, LTR, 2001, p.422.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p.179-180.

adoção depende exclusivamente da vontade das partes, citando como exemplo as de origem previdenciária.

Aceita, ainda, a classificação de CARBANELLAS, para quem as cláusulas são de três espécies:

- “a) Cláusulas que regem a convenção. E o caso de norma convencionada sobre o prazo de vigência do convênio. Chama-as de ‘cláusulas instrumentais’, pois que funciona como instrumento norteador da vida da convenção.**
- b) Cláusulas obrigacionais. São aquelas que estabelecem as obrigações assumidas, em nome próprio, pelos sindicatos ou empresas, uns frente aos outros. Estas são denominadas cláusulas contratais, pois criam obrigações imediatas.**
- c) Cláusulas normativas que constituem o traço original por excelência das convenções coletivas de trabalho. São fontes de normas jurídicas criadoras ou reveladoras do direito... Constituem a parte mais relevante e peculiar da negociação sindical. Marcam o caráter normativo do convênio e isso o ‘tipifica’. São a alma da convenção e o epicentro de toda a negociação coletiva.”**

Pelo visto, conclui-se que não há maior discussão acerca do tema ora tratado. Todas as opiniões desaguam no mesmo vertedouro.

Quanto aos requisitos formais da Convenção Coletiva, segundo a legislação pátria, devem ser formalizadas por “(...) escrito sem emendas nem rasuras em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.”^^

A forma escrita, sem rasuras e sem emendas, visa a preservar a garantia e segurança das partes. Para SAAD^^: “É da essência do ato que o pacto coletivo seja celebrado por escrito ‘sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro’.”

A inobservância desses requisitos gerará a nulidade do instrumento. A forma, na opinião de GOMES e GOTTSCHALK^^ é a expressão necessária da vontade a fim de que

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 613, § único.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 33. ed. São Paulo, LTR, 2001, p.422.

” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Forense, 1981, p. 809.

esta adquira relevância jurídica. Para eles, “Constitui requisito intrínseco do negócio jurídico, quando a lei o preserva sob pena de nulidade ou esta resulte tacitamente de seu enunciado.” Afirmam mais adiante: “A convenção coletiva é, portanto, um negócio formal, não existindo se não se revestir desta solenidade.”^{On}

Também, sob esse aspecto, há um consenso entre os autores nacionais, o que dispensa maiores delongas.

Na Argentina, o conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho obedece aos critérios e condições já vistas quando do estudo do instituto no Direito Brasileiro.

MANCINI, após discorrer exaustivamente sobre o conteúdo das cláusulas das convenções coletivas de trabalho, passa a analisá-las, classificando-as em cláusulas normativas e obrigacionais. Justifica a opção, por ser essa classificação a mais difundida e de maiores efeitos práticos.

Para ele,

“a essência da discussão radica em se os titulares de direitos e obrigações, segundo as cláusulas (indivíduos ou organizações), são ou não os mesmos que os assinantes (organizações). Assim quando coincidem, se trata de cláusulas obrigacionais; quando não, normativas.”[^]

As cláusulas obrigacionais têm aplicações restritas às entidades pactuantes, enquanto que as normativas atingem os contratos em vigor e os a serem celebrados na sua vigência.

No mesmo sentido, segundo VIVOT^{oo}:

“Não cabe dúvida que o objeto essencial da convenção coletiva são suas cláusulas normativas referidas às condições de trabalho, que se incorporam

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Forense, 1981, p. 809.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahoy de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.542. “La esencia de la distinción radica en si los titulares de derechos u obligacioncs, según las cláusulas (individuos u organizaciones), son o no los mismos que los firmantes (organizaciones). Así cuando coinciden, se trata cláusulas obligacionales; quando no, normativas.”

I“ VIVOT, Julio J. Martínêz. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.566. “No cabe duda que o objeto esencial de la convencion colectiva son sus cláusulas normativas, referidas a las condiciones de trabajo, que se incorporan a las relaciones individuales de trabajo en consecuencia. Pero, además de estas cláusulas, los representantes de las partes asumen obligaciones directas.”

às relações individuais de trabalho em consequência. Mas, além destas cláusulas, os representantes das partes assumem obrigações diretas.”

Mais adiante, pontua:

“Esta circunstância nos leva, desde agora, a distinguir no convênio coletivo a existência de cláusulas normativas, fonte específica do direito do trabalho, e outras contratuais ou obrigacionais, participam da natureza das estipulações consensuais regidas pelo direito comum.”“

RUPRECHT adota a classificação de ALONSO, segundo o qual existem três tipos de estipulações: obrigacionais, normativas e de garantia.

Analisando as cláusulas normativas, acentua que,

“A importância dessas cláusulas está em serem elas uma fonte de direitos autônomos, produtores de direito objetivo em relação aos contratos individuais de trabalho, não estabelecem relações jurídicas individuais, mas regem as que já estão celebradas ou as novas. Têm um caráter de uma verdadeira lei em sentido material.”“

Ao examinar as cláusulas obrigacionais, conclui que,

“As cláusulas normativas e obrigacionais nem sempre se distinguem com clareza, devendo ser inferidas de seu conteúdo. A forma mais clara para fazer a separação é lembrar que as normativas estão vinculadas aos contratos individuais de trabalho e as obrigacionais só são aplicáveis às partes que os celebraram.”“

As cláusulas de segurança sindical, consistentes em normas, com o objetivo de fortalecer os sindicatos frente a atitudes patronais, que procuravam impedir a filiação de seus empregados aos sindicatos, embora admitidas na legislação Argentina, desde 1967, vêm sendo consideradas inconstitucionais pela Corte Suprema Nacional.

VIVOT, Julio J. Martínéz. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p. 566. “Esta circunstancia nos lleva, desde ahora, a distinguir en el convenio colectivo la existencia de cláusulas normativas, fuente específica del derecho del trabajo, y otras contractuales u obligacionales, que participan de la naturaleza de las estipulaciones consensuales regidas por el derecho común.”
 RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p. 428.
 RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de tra*. São Paulo: LTR, 1995, p.428.

O próprio RUPRECHT^{“^“^} considera que: “As cláusulas de exclusão sindical são um atentado à liberdade de trabalhar e de associar-se livremente.” No seu entender, “Contradizem os princípios da liberdade positiva e negativa do direito de associação ao obrigar a adesão a um determinado sindicato e não a outro ou ao permanecer indefinidamente no sindicato sob pena de perder o emprego.

MANCINI, mesmo adotando a classificação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho em obrigacionais e normativas, por seus efeitos práticos, faz menção à existência desse tipo de cláusulas, e as denomina de cláusulas de segurança sindical.

Após defini-las como sendo cláusulas pelas quais se limita a contratação de trabalhadores aos que sejam filiados ao sindicato, que subscreve o convênio, acentua que: “(...) Em linhas gerais, se diria que requerem uma justificação muito bem relacionada com necessidades concretas, porque, ao contrário, inibem a simples visão o direito de trabalhar, entre outro, à parte de liberdades civis mais genéricas.”^{“^®}

Permite a legislação argentina a inclusão de cláusulas de natureza especial relativas a procedimentos ou limitações no exercício dos direitos dos empregadores, no que respeita a disciplina, organização e direção, comissões de fábricas, cláusulas de paz no sentido de solucionar conflitos.

Do exposto, conclui-se que existe uma certa uniformidade no tratamento do instituto das convenções coletivas de trabalho. Isto é salutar, pois que numa época em que os povos procuram integrar-se, formando blocos compactos numa luta incessante contra o fenômeno da globalização, o instituto das convenções coletivas de trabalho poderá constituir-se em um instrumento útil ao relacionamento trabalhista entre os povos.

A celebração da convenção coletiva de trabalho é solene e formal, condição esta, para a sua validade. A lei exige que seja formalizada por escrito. Este requisito é indispensável à

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo; LTR, 1995, p.432.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.432.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trahahho y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.544. “En líneas generales se diria que requieren una justificación muy bien relacionada con nececidades concretas, porque al contrario, inhiben a simple vista el derecho de trabajar, entre otros, a parte de libertades civiles mas genéricas.”

segurança jurídica do ato. Deve ainda conter o nome dos intervenientes e a prova de sua personalidade, as atividades e categorias profissionais abrangidas pela convenção, zona ou região de aplicação e período de vigência e, finalmente, a data e lugar da celebração. Será redigido em, no mínimo, três vias, duas para os contratantes e uma terceira para a homologação.

2.3. Duração, do Alcance e Obrigatoriedade das Convenções Coletivas de Trabalho

As convenções coletivas de trabalho celebradas no Brasil não poderão ter duração superior a dois anos. Isto é o que se depreende do parágrafo terceiro do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual: “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”¹⁰⁸ Esse prazo, no entanto, pode ser inferior. Em épocas de inflação alta, quando há uma rápida corrosão dos salários, com perda do poder aquisitivo, os envolvidos nas negociações coletivas costumam fixar prazos menores para vigência das normas coletivas. No momento atual, as convenções coletivas estão sendo celebradas com vigência de um ano, a partir da data-base que cada sindicato fixou para reajustes salariais.

TEIXEIRA FILHO¹⁰⁸ entende “que a fixação de prazo superior não anula a convenção ou o acordo; apenas a limitação de sua vigência estará restrita ao que permite a lei.”

O alcance das normas pactuadas nas convenções coletivas está perfeitamente estabelecido no conceito legal. Segundo o mesmo, as condições de trabalho pactuadas são “(...) aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”¹⁰⁹

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 614, § 3º.

¹⁰⁸ **Teixeira FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 1999, p.1 104.**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 611.

Para SAAD¹⁸:

“O que se pactuar numa Convenção ou num Acordo, obriga tanto os empregados sindicalizados como aqueles que não o são. No caso particular dos empregadores, em se tratando de uma Convenção, fazemos a mesma observação: são atingidos os sindicalizados e os não sindicalizados.”

Assim, as normas pactuadas nas convenções coletivas de trabalho atingem indistintamente a todos os integrantes da categoria, independente de serem ou não sócios dos sindicatos acordantes.

No mesmo sentido, **TEIXEIRA FILHO¹⁹**, ao pregar a legitimidade dos não associados do sindicato para participarem ativamente com direito a voto nas assembleias sindicais deliberativas de negociações coletiva, assevera: “b) a convenção coletiva, reconhecida pela Carta e como instrumento distinto do acordo (art. 7º, inciso XXVI) aplica-se coercitivamente a todos os empregados que integram a categoria conveniente, seja ele associado ou não.”

As normas oriundas de convenções coletivas de trabalho são de observação obrigatória no âmbito territorial dos sindicatos convenientes. São nulas e, passíveis de multa, as cláusulas de contratos individuais de trabalho que contrariarem disposições constantes em convenções coletivas de trabalho.

A legislação argentina assegura às partes o direito de estabelecer distintas datas de vencimento para as cláusulas das convenções e, inclusive, outorgar-lhes a sobrevivência de alguns efeitos, ou cláusulas, posteriormente à sua caducidade ou extinção. É o que eles denominam de “ultra actividade”.

Se as partes não exercerem essa faculdade, nem houver entrado em vigor um novo convênio, as cláusulas daquele perderão vigência em um prazo de 2 (dois) anos, contados a partir da data em que uma das partes houver denunciado, formalmente, o convênio. Isto é o que se extrai do artigo 6º da Lei nº 14.250.

¹⁸ SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 33. ed. São Paulo: LTR, 2001, p.418.

¹⁹ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1999, p.1 192.

Analisando o dispositivo em epígrafe, constata-se que inexistente, em princípio, um prazo certo de vigência das convenções coletivas de trabalho. O término da vigência é estabelecida pelas partes, podendo ainda vigorarem por prazo indeterminado, caso seja outorgada a “ultra actividade”. O prazo de dois (2) anos, estabelecido na lei, somente será contado a partir da denúncia formal, manifestada por qualquer das partes pactuantes. Vencido este, a convenção se extingue.

Assevera VIVOT'

“Não há uma disposição legal ao efeito, mas como todo o acordo está necessariamente vinculado a uma temporalidade. A jurisprudência geralmente o tem limitado, em tempos de normalidade econômica a um lapso de dois ou três anos, e em tempo de certa incerteza na matéria se tem reduzido esses prazos.”

Em que pese esse entendimento jurisprudencial, que não atinge a todas as convenções em vigor, a grande maioria destas, vigentes por “ultra actividade”, datam de vinte ou mais anos.

Para a correção, foi editada a lei nº 25.250, que incorporou o capítulo V à Lei 14.250, sob forma de Normas Transitórias, estabelecendo, segundo MANCINI¹⁴, “um sistema de exceção para o esgotamento desses convênios tão extensamente prorrogados, distinto do previsto como regra geral, que já temos descrito.”

Segundo o autor.

“Este sistema transitório delinea as diversas matrizes das convenções:

a) Os convênios posteriores à reforma de 1988, que estivessem todavia regendo por prorrogação legal indeterminada, se prorrogam por uma última vez, por dois anos mais, contados a partir de que qualquer das partes o denuncie. Passados estes dois anos, só subsistem suas cláusulas salariais (art. 29, Lei 14.250).

¹⁴VIVOT, Julio J. Martínéz. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.570. “No hay disposición legal al efecto, pero como todo acuerdo está necesariamente vinculado a una temporalidad. La jurisprudencia generalmente lo ha limitado en tiempos de normalidad económica a un lapso de dos a tres años, y en tiempos de cierta incertidumbre en la materia se ha reducido esos plazos.”

MANCINI, Jorge Rodríguez. *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.556. “un sistema de excepción para el agotamiento de esos convênios tan extensamente prorrogados, distinto del previsto como regla general, que ya hemos descrito.”

b) Os convênios anteriores a 1988 todavía vigentes (como dizemos a maioria), se prorrogam também por dois anos mais, mas desta vez não contados desde sua denúncia por qualquer das partes, se não ‘a partir da data da resolução à autoridade de aplicação que convoque a unidade de negociação de igual nível e âmbito tendente a sua substituição e declare iniciado o curso do dito prazo (art. 28, Lei 14.250).’”

Em que pese a tentativa legislativa de pôr fim à vigência de convenções indefinidamente prorrogadas, continua, a nosso ver, ineficazmente disciplinada a matéria, pois que não fixou um prazo certo para tanto e, permitindo a outorga da “ultra actividade”, a situação tende a perpetuar-se.

O início da vigência do pacto coletivo é, segundo o artigo 5º da Lei nº 14.250, a partir do dia seguinte ao de sua publicação.

A lei exclui a possibilidade de contratarem-se normas com vigência retroativa à data em que se extinguiu a convenção coletiva anteriormente vigente. MANCINI⁴⁶, no entanto, contrariando esse entendimento, assevera que;

“Quanto ao tempo de vigência dos convênios coletivos, o texto do art. 5º da Lei 14.250, que dispõe a sua vigência ‘a partir do dia seguinte ao de sua publicação’, deve entender-se como suplementar de uma vontade distinta das partes, porque do contrário não seria possível pactuar como é comum, a vigência deferida de algumas cláusulas, ou sobre tudo sua retroatividade.”

As normas oriundas das convenções coletivas de trabalho, homologadas, regerão os contratos individuais de trabalho de todos os trabalhadores da atividade ou da categoria, dentro da zona a que se referem.

MANCINI, Jorge Rodrigues, *Curso de derecho dei trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Atrea, 2000, p. 552. “Este sistema transitório plantea los diversos matices de las convenciones:

- a) Los convênios posteriores a la reforma de 1988, que estuviesen todavía rigiendo por prorroga legal indeterminada, se prorrogan por una última vez, por dos años, mas contados a partir de que cualquiera de las partes los denuncie. Pasados estos dos años solo subsisten sus cláusulas salariales (art. 29, Ley 14.250).
- b) Los convênios anteriores a 1988 todavía vigentes (como dijimos, la mayoría), se prorrogan también por dos años más pero esta vez no contados desde su denuncia por cualquiera de las partes sino a partir de la fecha de la resolución a la autoridad de aplicación que convoque la unidad de negociación de igual nivel y ámbito tendiente a su sustitución y declare iniciado el curso de dicho plazo (art. 28, Ley 14.250).”

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires; Astrea, 2000, p.555. “En cuanto al tiempo de vigencia de los convênios colectivos, el texto del art.5º de la ley 14.250, que dispone su vigencia ‘a partir del día siguiente al de su publicación’, debe entenderse como supletoria de una voluntad distinta de las partes, porque de lo contrario no sería posible pactar como es común, la vigencia diferida de algunas cláusulas o, sobre todo, su retroactividad.”

Segundo MANCINI¹⁴, “As convenções homologadas podem alcançar a todos os empregadores e trabalhadores compreendidos na atividade ou ofício, estejam ou não associados às organizações firmantes.”

Assim, como na legislação brasileira, as normas decorrentes de convenções coletivas de trabalho, na Argentina, são aplicáveis a toda a categoria, dentro da base territorial dos pactuantes.

Constituem-se em normas de aplicação e de cumprimento obrigatórios, e não poderão ser alteradas e modificadas pelos contratos individuais de trabalho.

2.4. Registro, Depósito, Homologação e Publicação das Convenções Coletivas de Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) , artigo 614, disciplina a matéria, preceituando que:

“Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da convenção ou do acordo, o depósito de 1 (uma) via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.”¹⁵

Segundo a legislação brasileira, para a vigência e exigibilidade das normas pactuadas em convenções coletivas, basta o depósito e registro de uma via do instrumento junto ao órgão administrativo competente.

O registro, segundo RUSSOMANO, “é automático, como decorrência do depósito”. Acentua ainda que:

“(…) Dentro do formalismo que cerca a celebração do convênio - em nome do interesse do Estado em conhecê-lo e da necessidade da certeza para as

¹⁴ MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.554. “Las convenciones homologadas pueden alcanzar a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en la actividad u oficio, estén o no afiliados a las organizaciones firmantes.”

¹⁵ BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho, art. 614.

próprias partes quanto a seu conteúdo - é essencial que a redação ratificada seja entregue à repartição pública competente.”

A formalidade consiste em um simples depósito. O órgão depositário não tem qualquer ingerência no conteúdo do pacto coletivo. As virtuais divergências serão resolvidas pelo Poder Judiciário.

A norma coletiva passa a vigorar 3 (três) dias após esse depósito. O depósito deverá ser efetivado no prazo de 8 (oito) dias, contados da data da assinatura do instrumento, e, ainda, cabe aos sindicatos convenientes promoverem a publicação das normas convencionadas através da fixação de cópias em locais visíveis, nas sedes sindicais e empresas compreendidas em seu campo de aplicação para o qual concede a lei o prazo de 5 (cinco) dias, do depósito.

TEIXEIRA FILHO⁴ entende que, a partir da edição da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o dispositivo legal em questão perdeu vigência. Para ele,

“O art. 614 da CLT também tornou-se letra morta. O contexto dentro do qual brotou já feneceu definitivamente. O Ministério do Trabalho não é mais a longa manus estatal para controlar o sindicato e os atos por ele produzidos, nos seus relacionamentos internos ou externos.”

Segundo o autor,

“Nenhuma consequência jurídica produzirá o arquivamento do acordo ou da convenção coletiva, após o oitavo dia de sua assinatura. Trata-se de ato de depósito, despojado de conteúdo homologatório. Nem sanção administrativa há. Ao Ministério do Trabalho está ‘vedada a apreciação do mérito’, dos instrumentos normativos autônomos ‘e dispensada sua publicação no Diário Oficial (art. 1º da Portaria MTB 865 de 14/9/95)’”⁴

Comungamos com o autor. As normas convencionais são fruto de um consenso da deliberação das partes, cujos limites encontram-se nos artigos 9º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O ato de depósito não produz efeito jurídico, não impedindo que as partes convenionem a data do início da vigência das normas pactuadas. Assevera o autor que:

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Lorraine, 1997, p. 176.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho.* São Paulo: LTR, 1999, p.1 193.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho.* São Paulo: LTR, ! 999, p. II93.

“Não só por essa razão perdeu sentido a previsão da vocatio de 3 dias para que o instrumento entre em vigor, como, especialmente, porque a exigibilidade das condições pactuadas é atributo da autonomia privada coletiva. Se aquele contra quem é oponível concorda com a vigência do acordo ou convenção seja imediata, em certos casos até mesmo retroativa, cumpre indagar: por que prostrar o que as próprias partes se declaram aptas a dar cumprimento de imediato? Preponderará o que as partes estabeleceram

»¹²¹

Há, em que pese o disposto no inciso I, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, uma ingerência ilegal, tanto na constituição dos sindicatos, como também na efetivação da atividade sindical. Não há razão plausível para exigir-se o depósito dos estatutos sociais quando da fundação do sindicato, como também dos instrumentos convencionais no Ministério do Trabalho. Se o objetivo é a publicidade, deveriam tais atos sere levados a registro na forma da Lei nº 6.015/73.

Não prevê a legislação brasileira a homologação das convenções coletivas.

Na Argentina as normas nascidas de convenções coletivas necessitam de homologação para, a partir de então, passarem a reger os contratos individuais de trabalho.

Estatui o artigo 4º da Lei nº 14.250, que:

“As normas nascidas das convenções coletivas que sejam homologadas regerão a respeito de todos os trabalhadores da atividade ou da categoria dentro da zona a que estas convenções se referem, quando se trata de um acordo destinado a ser aplicado a mais de um empregador alcançarão a todos os comprometidos em seus particulares âmbitos.”

Segundo, ainda, o referido artigo:

“Será pressuposto essencial para aceder à homologação que a convenção não contenha cláusulas violatórias de normas de ordem pública ou ditadas em proteção do interesse geral, como assim tampouco que a vigência da mesma afete significativamente a situação econômica geral ou de

determinados setores da atividade ou produza uma deteriorização grave nas condições de vida dos consumidores.”¹¹

É evidente a intervenção e controle estatal sobre as normas oriundas das convenções coletivas de trabalho. O ato homologatório prescinde de um exame de mérito, cujas normas passam por um crivo e, somente após a constatação de que não ferem princípios de ordem pública, são homologadas.

Para VIVOT¹², a homologação:

“É um ato administrativo em virtude do qual a autoridade de aplicação, mediante resolução que deve ser arrazoada, reconhece que a convenção coletiva que lhe tem sido submetida a consideração não vulnera disposições legais, nem afete a outras instituições, nem à comunidade.”

A convenção coletiva deixa de ser um ato da autonomia dos pactuantes e passa a ser um ato de controle estatal. O mesmo autor assevera que:

“A Lei 14.250 a impõe como necessária para que os efeitos da convenção coletiva transcendam às partes que as subscreveram e se transformem em obrigatórias para todos os trabalhadores e empregadores de uma mesma atividade, dentro da zona em que tenha vigência. É outra amostra visível da intervenção estatal nas relações de trabalho.”¹³

O ato homologatório não se restringe apenas à legalidade das normas contidas no instrumento convencional. Além desse exame de legalidade, cabe ainda à autoridade administrativa decidir sobre a conveniência ou não da aplicação dessas normas às relações de trabalho. Pontua MANCINI que:

¹¹ ARGENTINA. Ley n° 14.250, art 4°. “Las normas nacidas de las convenciones colectivas que sean homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieren, cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden pública o dictada en protección del interés general, como a si tampoco que la vigencia de la misma afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien produzca un deterioro grave en las condiciones de vidas de los consumidores.”

¹² VIVOT, Julio J. Martínéz. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.561. “Es un acto administrativo en virtud del cual la autoridad de aplicación mediante resolución que debe ser razonada, reconoce que la convención colectiva que le ha sido sometida a consideración no vulnera disposiciones legales, ni afecta a otras instituciones, ni a la comunidad.”

¹³ VIVOT, Julio J. Martínéz. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.561. “La Ley 14.250 la impone como necesaria para que los efectos de la convención colectiva trasciendan a las partes que los suscribieran, y se transformen en obligatorias para todos los trabajadores y empleadores de una misma actividad, dentro de la zona en que tenga vigencia. Es otra muestra manifiesta de la intervención estatal en las relaciones de trabajo.”

“A revisão, a cargo da autoridade administrativa, alcança a legalidade e a oportunidade ou conveniência da convenção; não necessariamente a haver-se determinado com acerto a representatividade das partes, de modo que permita admiti-lo com alcance generalizado, porque isso devia ‘fazer-se’, quanto aos trabalhadores, ao outorgar personalidades grupais, a um sindicato e a respeito dos empregadores, ao começo das negociações, ao aceitar ou selecionar o negociador patronal.

Assevera ainda MANCINI que:

“O controle de legalidade deve servir para que ‘a convenção não contenha cláusulas violatórias de normas de ordem pública ou ditadas em proteção do interesse geral’; e o de oportunidade para evitar que ‘afete significativamente a situação econômica geral ou de determinados setores da atividade’, ou em virtude ‘produza uma deteriorização nas condições de vida dos consumidores’.” (art. 4º da Lei 14250)“

Em que pese essas exigências legais para a validade e efetividade das convenções coletivas de trabalho, VIVOT*[^] leciona que:

“Dito ato de homologação não é um ato de aprovação do convênio coletivo, como alguns têm sustentado, já que isso escapa às faculdades da autoridade de aplicação. E tipicamente uma faculdade de revisão que se reserva ao Poder Executivo, e dentro de nossa estrutura, para verificar as circunstâncias e conteúdo da convenção e conferir-lhe o ‘nada obsta’ próprio da legislação canônica.”

O ato homologatório é obrigatório, segundo a lei. A autoridade do trabalho poderá fazê-lo ou não, dependendo de estarem suas cláusulas em consonância com as normas legais vigentes, ou se afete ao interesse geral. Dessa forma, é incontestável a interferência estatal na

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahho y de la seguridad social*. Buenos Aires; Astrea, 2000, p.537-538. “La revisión, a cargo de la autoridad administrativa, alcanza a la legalidad y a la oportunidad o conveniencia dei convcnio, no necesariamente a haberse determinado con acierto la representatividad de las partes, de modo que permita adrnitirlo con alcance generalizado, porque ello debio’ hacerce, en cuanto a los trabajadores, al otorgar personeria gremial a un sindicato y respecto de los empleadores, al comienzo de las negociaciones, al aceptar o seleccionar el negociador patronal.”

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahho y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.537-538. “El control de legalidad debe servir para que ‘la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección dei interés general’; y el oportunidad para evitar que ‘afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad’, o bien ‘produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores’”, (art. 4º, Ley 14250)

*27 VIVOT, Julio J. Martínêz. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.561. “Dicto acto de homologación no es un acto de aprobacion dei convênio colectivo, como algunos han sostenido, ya que ello escapa a las facultades de la autoridad de aplicación. És tipicamente una facultad de revisión que se reserva el Poder Ejecutivo dentro de nuestra estructura, para verificar las circunstancias y contenido de lo convención y conferirle o ‘nada obsta’ próprio de la legislación canônica.”

celebração das convenções coletivas de trabalho. A publicação é realizada pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social, no prazo de 10 (dez) dias da data, assinatura ou homologação. Ainda, após o registro, uma via do instrumento ficará depositado no Ministério do Trabalho.

Segundo RUPRECHT^{16*},

“A publicação é um ato de garantia externa que serve tanto para os estipulantes da convenção como para aqueles a que depois se estende. Ainda o arquivamento tem duplo efeito: dar a terceiros conhecimento formal do ato e de seu conteúdo e dar uma data certa ao instrumento. Registro. Tem por efeito dar a certeza efetiva da existência da convenção coletiva mediante sua descrição no respectivo organismo.”

MANCINI^{16^}, analisando a função e objetivo do registro e publicação, leciona que:

“O Ministério do Trabalho deve levar um registro das convenções coletivas homologadas, registro que cumpre uma função útil porque serve de fonte de informação para o público, mas cujo cumprimento ou omissão não tem efeitos previstos no direito positivo, de modo que não se pode sustentar que a falta de registro cause embargo à convenção”.

Quanto à publicidade, segundo a extensão das convenções coletivas que têm em vista o regime legal nacional, é norma a publicação oficial, a cargo do Ministério, ou em seu defeito uma privada pelas partes, que mais se parece à publicidade das leis, destinada só a legitimar a presunção de seu conhecimento geral, que a divulgação de atos particulares, destinada ao real conhecimento por particulares.”

Assim, a homologação, o registro e publicidade fazem parte da substância do ato, indispensáveis, por consequência, à sua validade e efetividade.

2.5, Revisão das Convenções Coletivas de Trabalho

As condições pactuadas nas convenções coletivas de trabalho no Brasil poderão sofrer alterações decorrentes das constantes mudanças econômicas que as tornam ineficazes às aspirações das partes celebrantes. Para a correção dessas imprevisíveis distorções, prevê a lei a

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo; I,TR, 1995, p.496-497.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahoy de la seguridad social*. Huenos Aires; A.strca. 2(00). p.540. “El Mini.sterio de l’rabajo debe llevar un registro de las convenciones coiectivas homologadas, registro que ciimple una función útil. porque sirve de fuente de información para el público, pero cuyo cumplimiento u omission no tiene efeclos previstos en el derecho positivo, de modo que no se puede sostener que la falta de registro quile nada a las convenciones.

En cuanto a la publicidad según la ex(ensión ile las conveicioties coleclivas, ((ic (cite en vis(a ol reginicii legal nacional es de norma la publiicación oficial, a cargo dei Ministério, o en su defeeto una privada por las partes, que más se parece a la publicidad de las Leyes, destinada solo a legitimar la presunción de su conocimiento general, que a la divulgaeión de actos particulares, destinada al real conocimiento por los particulares.”

possibilidade de efetivar-se a revisão das disposições atingidas, com o objetivo de estabelecer-se as condições desejadas.

Analisando a importância do processo de revisão das normas convencionais no direito do trabalho, pontua RUSSOMANO¹⁰ que:

“A manifestação de vontade, feita em determinado momento, está naturalmente enquadrada dentro do esquema de determinados fatos. Não tem, por isso, possibilidade de abranger acontecimentos futuros, imprevistos e, o que é mais relevante, imprevisíveis, capazes de subverterem as condições de execução do contrato admitidas pelas partes. Como a vontade se exerce dentro das limitações da previsibilidade e o homem não é onisciente quando se ultima o contrato, tem-se a pressuposição de que as obrigações assumidas serão cumpridas enquanto a situação concreta que as inspirou continue sendo a mesma.”

Assim, mudança momentânea e imprevisível da situação econômica, com reflexos direto nas relações de trabalho dão suporte ao processo revisional. A perda do poder aquisitivo pelo trabalhador gera insatisfação e intranquilidade com reflexos no processo produtivo. Dessa forma, consoante pontua MINELLA¹¹; “O processo de revisão de uma convenção ou acordo coletivo, se faz necessário devido às trocas econômicas que de uma maneira ou de outra diminuem o poder aquisitivo da classe trabalhadora.”

O processo de revisão está sujeito às mesmas condições exigidas para a celebração das convenções coletivas de trabalho. Deve ser aprovada por uma assembléia geral dos trabalhadores envolvidos, especialmente convocados para tanto, com quorum estabelecido em seus estatutos sociais. Será oportunizado o voto aos não associados, mas integrantes da categoria profissional, bem como as demais condições estabelecidas em lei e estatutos sociais.

A revisão pode ser total ou parcial, dependendo do pactuado entre os celebrantes. Pode, ainda, ser voluntária ou obrigatória.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.208.

MINELLA, Olga Maria de Aguilier. *El contrato colectivo de trabajo en los sistemas jurídicos mexicano y brasileño.* Tese de Doutorado. Universidade do México, 1984, p.322. “Ei proceso de revision de una convención o acuerdos colectivos, se hace necesario debido a los cambios económicos que de una manera u otra disminuyen el poder adquisitivo de la clase trabajadora.”

O processo de revisão, seja total, seja parcial, é cláusula obrigatória nas convenções coletivas de trabalho. A revisão é voluntária quando realizada de comum acordo entre as partes. É obrigatória quando houver recusa de alguma das partes a participar da negociação coletiva.

A revisão obrigatória poderá ser solucionada através da arbitragem ou judicialmente pela Justiça do Trabalho.

A legislação argentina, por sua vez, não prevê a revisão das convenções coletivas de trabalho. Isso, no entanto, não quer dizer que, uma vez firmadas, perdurarão pelo prazo pactuado mesmo que as condições econômicas vigentes, no momento da celebração, se modifiquem, tomando-as ineficazes às condições pactuadas.

A convenção coletiva de trabalho é um instrumento de paz social. A sua principal finalidade é estabelecer um equilíbrio entre capital e trabalho, harmonizando as tensões oriundas das relações de trabalho.

Dessa forma, é lógico que, se as condições econômicas sofrerem alterações que diminua o poder aquisitivo da classe trabalhadora, a convenção firmada deverá sofrer modificações para adequar-se à realidade vigente.

RUPRECHT^{^^} acentua que; “É evidente que se a mudança nas condições econômicas e sociais é tão notória, as cláusulas devem ser alteradas por razões de equidade, a fim de estabelecer o equilíbrio perdido.”

O processo de revisão das convenções coletivas de trabalho deve obedecer aos critérios previstos para a sua celebração, caso outro não seja estabelecido em lei.

Pontua RUPRECHT^{^^} que:

“A revisão deve ser feita pelos meios indicados pela lei e se a lei não os estabelece, achamos que o procedimento para levá-la a cabo seria igual ao da celebração de uma nova convenção coletiva. Além disso, a parte que o solicita terá de oferecer toda a prova que leve à demonstração da procedência de seu pedido.”

Ainda podem ser aplicadas, na revisão das convenções coletivas de trabalho, as normas de direito comum.

2.6. Prorrogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho

A lei brasileira permite que os efeitos das convenções coletivas de trabalho sejam prorrogados. O processo de prorrogação está sujeito à aprovação pela assembléia geral e demais requisitos indispensáveis à celebração da convenção coletiva.

Na prorrogação das normas convencionais são mantidas as cláusulas nas mesmas condições, sendo, portanto, importante que os interessados diretos manifestem sua concordância.

A prorrogação deve limitar-se ao prazo de 2 (dois) anos, na forma do artigo 614, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A legislação argentina também permite a prorrogação dos efeitos das normas coletivas. Ensina MANCINI^{7^^} que:

“A finalização do convênio se produz por terminación do prazo pactuado, mas o art. 6º da Lei 14.250, segundo sua reforma pela Lei 25.250, estabelece agora que as partes podem acordar a prorrogação de todas ou algumas das cláusulas convencionais, ou seja, que depois de seu vencimento, se não são substituídas por um novo acordo coletivo, se prorroguem automaticamente, por um tempo pré-fixado ou indeterminadamente.”

O tempo de duração da prorrogação deve ser expressamente pactuado. Se não pré-fixarem a duração da convenção prorrogada, suas cláusulas perderão vigência num prazo de 2 (dois) anos, a contar da data em que uma das partes houver denunciado a convenção, ou no momento da entrada em vigor de nova convenção.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahoy de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000, p.555. “La finalización dei convênio se produce por terminación dei plazo pactado pero el art. 6º de la Ley 14.250, según su reforma por la Ley 25.250, establece ahora que las partes pueden acordar la ultraactividad de todas o algunas de las cláusulas convencionales, o sea que después de su vencimiento, si no son reemplazadas por un nuevo acuerdo colectivo, se prorroguen automáticamente, por un tiempo prefixado o bien indeterminadamente.”

A prorrogação dos efeitos das cláusulas das convenções coletivas de trabalho obedece às mesmas formalidades exigidas para sua celebração. A lei não estabelece o momento em que as partes poderão acordar a prorrogação. Entendemos, contudo que prorrogação pode ser convencionada a qualquer momento durante o prazo de vigência do instrumento convencional. Em qualquer hipótese, devem ser respeitadas as formalidades exigidas para sua formação.

2.7. Revogação e Extinção das Convenções Coletivas de Trabalho

A revogação das condições pactuadas em uma convenção coletiva de trabalho obedece ao mesmo critério da revogação da lei, ou seja, o texto revogado é substituído por outro, que passa a vigir a partir da revogação.

Pontua **RUSSOMANO**^{^^} que: “A revogação do convênio se faz através de outro convênio que o substitui.”

GOMES e **GOTTSCHALK**^{^^}, defensores da teoria contratualista, ou seja, de que a convenção coletiva de trabalho constitui-se em um contrato normativo, pregam que “A revogação há de ser feita pelo distrato, isto é, por um novo contrato revogatório do existente em vigor.” Dessa forma, temos que, se não há um novo contrato, não há revogação, e sim extinção da convenção coletiva de trabalho.

A extinção das normas oriundas das convenções coletivas de trabalho gera a perda dos efeitos destas aos contratos individuais de trabalho, portanto, as cláusulas contratuais que obrigam diretamente as partes extinguem-se de pronto, deixando de produzir qualquer efeito jurídico.

Já quanto às cláusulas normativas, existem divergências. Para alguns, as normas extintas atingem situações futuras, incorporando-se, por consequência, aos contratos de

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.218.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho.* Forense, 1981, p.806.

trabalho firmados na sua vigência. Esta teoria fundamenta-se no princípio legal, contido no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que veda alterações contratuais prejudiciais ao empregado.

Defendendo esta posição, pontua MARANHÃO^{^^} que:

“No que se refere aos contratos por ela modificados, automaticamente ou celebrados durante o período de vigência da norma, não nos parece que, em nosso direito positivo do trabalho, possa haver outra solução: continuam regidas pelas normas da convenção extinta. É que elas se incorporam nos contratos individuais e as condições de trabalho, nestes incorporadas, não podem sofrer alterações, nos termos expressos do art. 468 da Consolidação.”

Para esta corrente, as vantagens auferidas através da norma convencional passam a constituir-se um direito adquirido, integrando-se ao patrimônio do empregado, podendo somente serem alteradas através de uma norma mais favorável ao trabalhador.

No mesmo sentido, RUSSOMANO^{^*} menciona que:

“A convenção extinta, por isso de certo modo cessados seus efeitos, ‘ad futurum’, a partir da extinção, produz efeitos, indiretamente, através de contratos de trabalho celebrados na época de sua vigência que continuarão a vigorar na plenitude jurídica de seu conteúdo originário.”

A outra corrente doutrinária prega que, extinta a convenção, nenhum efeito mais produz. Isto é, que suas normas não se integram ao contrato individual do trabalho, uma vez que se constituem em normas de caráter temporário. Defendendo essa corrente, SAAD^{^^} acentua que:

“Aparentemente os seguidores da primeira tese apresentam argumentos muito sólidos. Dizemos, aparentemente, porque a posição que lhes é antagônica - em nosso entendimento - está mais de acordo com a realidade dos fatos. Em primeiro lugar, temos de reconhecer que os ajustes coletivos perderão, muito depressa, sua utilidade na composição de interesses da empresa e dos seus empregados, se suas disposições aderirem irremissivelmente ao contrato individual do trabalho.”

MARANHÃO, Delio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1982, p.322.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.216.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 33. ed. São Paulo, LTR, 2001, p.424.

Diz, ainda, que: “Depois de uma ou duas Convenções Coletivas pouca coisa restará para ser disciplinada, exceto o problema salarial, que notadamente, numa época inflacionária, se modifica com muita rapidez.”**’

Por fim, diz que as “(...) empresas relutarão em concluir tais pactos coletivos, por temerem conseqüências que se tornem imutáveis.”*’

A posição do autor nos parece pouco convincente. Essas condições vigem até o surgimento de uma norma mais favorável que passará a reger o contrato individual.

O que prega a primeira corrente é a manutenção das condições de trabalho adquiridas através da norma coletiva. A possibilidade de modificações contratuais prejudiciais, após o término de vigência da norma coletiva, gera insegurança nas relações de trabalho.

Reconhece o autor a deterioração desses direitos no decorrer do tempo, face às modificações econômicas. Isto quer dizer que tais condições terão limitação no tempo, contrariando a parte final da tese defendida pelo autor. O que os defensores da incorporação pretendem é assegurar a harmonia das relações de trabalho.

Em que pese esse entendimento, o mais adequado dos princípios que regem as relações de trabalho no direito brasileiro, o Tribunal Superior do Trabalho, tratando de normas oriundas de sentença normativa, fixou jurisprudência no sentido de que “(...) as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.”*^

A extinção das convenções coletivas de trabalho podem dar-se pelo término do prazo estipulado, por mútuo consentimento, com a recíproca concordância das partes.

Nada prevê a legislação argentina sobre a revogação das convenções coletivas de trabalho. Mas, como a revogação implica substituição de uma convenção por outra, que passa

a reger as condições de trabalho, entendendo que a mesma ocorra nas mesmas condições em que se dá na legislação brasileira, ou seja, obedecendo às mesmas regras usadas na sua celebração.

A extinção das regras constantes de convenções coletivas de trabalho se dá pelo transcurso do prazo legal ou o convencional pactuado para a sua vigência. Como a convenção coletiva é fruto da negociação entre as partes, sua extinção poderá dar-se por livre deliberação das mesmas, antes do término do prazo de vigência.

Para MANCINI^{1*}

“A finalização do convênio coletivo se produz por terminação do prazo pactuado, mas o art. 6º da Lei 14.250, segundo sua reforma pela Lei 25.250, estabelece agora que as partes podem acordar a prorrogação de todas ou algumas cláusulas convencionais, ou seja que depois de seu vencimento, se não são substituídas por um novo acordo coletivo, se prorroguem automaticamente, por um novo acordo prefixado ou indeterminadamente.

A extinção das normas coletivas provoca a morte da convenção coletiva de trabalho, refere VIVOT^{2*} que: “Mas isto nos leva a afirmar que as cláusulas de uma convenção, terminado seu período de vigência, não se projetam necessariamente à convenção imediata que as partes hajam de subscrever e que substituir ao anterior em sua validade normativa.”

Essa projeção, no entanto, poderá ser pactuada. A lei prevê a possibilidade de prorrogação das normas convencionais cuja vigência passará, conforme o caso, a ser por prazo determinado ou indeterminado.

Nesta última hipótese, a prorrogação se extinguirá no prazo de 2 (dois) anos da data de sua denúncia formal.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahho y de la seguridad social.* Buenos Aires: Astrea, 2000, p.555. “La finalización dei convênio se produce por terminación dei plazo pactado pero el art. 6" de ia Ley 14.250, según su reforma por la Ley 25.250, establece ahora que las partes pueden acordar la ultraactividad de todas o algunas de las clausulas convencionales, o sea que después de su vencimiento, si no son reemplazadas por un nuevo acuerdo colectivo, se prorroguen automáticamente, por un tiempo prefijado o bien indeterminadamente.”

VIVOT, Julio J. Martín. *Elementos dei derecho dei trabajo y de la seguridad social.* Buenos Aires: ASTREA, 1994, p.571. “Pero esto nos lleva a afirmar que las cláusulas de un convenio terminado su periodo de vigência, no se proyectan necesariamente al convênio inmediato que las partes hayan de suscribir y que reemplaza al anterior en su validez normativa.”

Analisado os procedimentos para a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho na legislação ordinária da Argentina e na do Brasil, estudaremos a seguir os requisitos formais na legislação Paraguaia e Uruguaia.

CAPÍTULO III

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DO URUGUAI E PARAGUAI

3.1 Celebração e Procedimentos nas Convenções Coletivas do Trabalho

Assim como na Argentina e no Brasil, a legislação Paraguaia e Uruguaia estabelecem critérios a serem seguidos para a celebração das Convenções Coletivas de Trabalho.

O artigo 1 da Lei nº 13.556, de 26 de outubro de 1966, estabelece: “(...) que só poderá causar os efeitos legais previstos, aqueles convênios coletivos que houverem sido ajustados entre um empregador, ou um grupo de empregadores, ou uma ou várias organizações representativas de empregadores, por uma parte, e pela outra, uma ou várias organizações dos trabalhadores envolvidos.”¹

No mesmo dispositivo está previsto que, quando inexistir sindicato dos trabalhadores com personalidade grupai, os empregados serão representados por delegados eleitos, segundo a lei.

Assim, são partes legítimas para figurarem nos pólos de convenção coletiva de trabalho, os empregadores, individualmente, agrupados ou representados por uma ou várias

URUGUAI, Ley 13.556/66; “(...) que sólo podrán causar los efectos legales previstos, aquellos convênios colectivos que hubieren sido concertados entre un empleador, o un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y por la otra, por una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, involucrados.”

organizações representativas e, do lado dos trabalhadores, uma ou várias organizações representativas.

Pontua PLÁ RODRÍGUEZ^{***^}, “Como se vê, com essas quatro hipóteses estão previstas todas as possibilidades, não ficando excluída nenhuma forma normal de expressar-se a parte empregadora.”

A lei não faz qualquer menção quanto à representatividade das organizações de empregadores, dando a entender que qualquer organização de empregadores tem legitimidade para firmar convenção coletiva de trabalho.

Para PÉREZ DEL CASTILLO^{***’},

“A questão deixa de ser relevante quando se trata de convenções de ramo de atividade. Em primeiro lugar porque existe em ocasiões e conflitos entre distintas organizações para decidir quem negociará e nesse momento a administração do trabalho haverá de inclinar-se por uma ou outra considerando também critérios objetivos.”

E, segundo o autor, “(...) é relevante a qualificação e as questões sobre legitimidade da parte empregadora pelos efeitos e aplicação geral que pode ter o convênio negociado.”^{^^’**}

A maior ou menor representatividade, tanto de empregadores como de trabalhadores, influi decisivamente no alcance dos efeitos da convenção coletiva de trabalho.

Pelo lado dos trabalhadores, estão legitimados a formalizarem convenção coletiva de trabalho uma ou várias organizações de trabalhadores. Quando inexistirem essas organizações,

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 129. “Como se ve, con estas cuatro hipótesis están previstas todas las posibilidades, no quedando excluida ninguna forma normal de expresarse la parte empleadora.”

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *Los sujetos negociadores de los convênios colectivos*. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.24. “La cuestión no deja relevante cuando se trata de convênios de rama de actividad. En primer lugar porque existe en ocasiones conflictos entre distintas organizaciones para decidir quién negociará y en ese momento la administración dei trabajo habrá de inclinasse por una o otra considerando también criterios objetivos.”

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *Los sujetos negociadores de los convênios colectivos*. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.24. “es relevante la calificación y las cuestiones sobre legitimidad de la parte empleadora por los efectos y la aplicación general que puede tener el convênio negociado.”

serão representados por delegados, eleitos pelo pessoal cuja convenção beneficiará.

Segundo PÉREZ DEL CASTILLO^{1*}, “Pelo lado do trabalhador se requer sempre um sujeito plural que represente um interesse coletivo.”

A lei Uruguaia não conceitua a organização representativa, que deve representar os empregados na negociação coletiva, o que leva a entender que seja qualquer uma. Essa omissão tem gerado acirradas discussões doutrinárias, levando BRIGNONI^{2*} a pontuar que:

“Em definitivo, ainda que geralmente não se disse expressamente em nenhum texto legal ou convencional, o reconhecimento do sindicato de trabalhadores supõe a obrigação de negociar com ele, como resultado do direito dos trabalhadores a participar na determinação de suas condições de trabalho.”

O Uruguai ratificou, pela Lei n. 12.030/53, a convenção n. 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, que, em seu artigo 4º, dispõe:

“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”^{3*}

Com isso, parece estar sanada a lacuna legal, de não nominar o tipo de organização legitimada a firmar convenção coletiva de trabalho.

Outro aspecto de relevância é o fator representatividade. Pela legislação Uruguaia, havendo mais de uma organização interessada poderão participar conjuntamente das negociações. A propósito, assevera PÉREZ DEL CASTILLO^{4*}: “ Se existe mais de uma organização e podem atuar em conjunto, a lei uruguaia prefere que assim o façam, solução que

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Los sujetos negociadores de los convênios colectivos. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideu; Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.25. “Por el lado trabajador se requiere siempre un sujeto plural que represente un interés colectivo.”

****BRIGNONI, Hugo Fernandez. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideu: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p. 340. “En definitiva aunque generalmente no se dice expresamente en ningún texto legal o convencional, el reconocimiento del sindicato de trabajadores supone la obligación de negociar con él, como resultado del derecho de los trabajadores, a participar en la determinación de sus condiciones de trabajo”.**

^{1*}SÜSSEKIND, Amaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTR, 1998, p. 207.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Los sujetos negociadores de los convênios colectivos. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideu: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p. 27. “Si existe más de una organización y pueden actuar en conjunto, la ley uruguaya prefiere que así lo hagan, solución que ha sido recomendada por la OIT y es práctica en derecho comparado.”

tem sido recomendada pela OIT é prática em direito comparado.”

Essa é uma prática salutar, pois que acentua o princípio da liberdade sindical. A representatividade não deve ser entendida como uma limitação ao direito de participar da negociação, mas, sim, uma garantia de que as normas pactuadas vão atender aos anseios de um maior número de trabalhadores.

Quando não for possível chegar a um acordo, para atuarem conjuntamente na negociação coletiva, aí passa a ter legitimidade o sindicato mais representativo. Isto é requisito para a validade da convenção. A Lei n.º. 13.556, de 26 de outubro de 1966, art. 1.º., estabelece critérios para qualificação do sindicato mais representativo. Os critérios são: os resultados de eleições de delegados dos Conselhos de Salários e Caixas de Compensação, de Consignação Familiares, ou análogos; a antigüidade e independência da organização.

No Uruguai, não existe norma regendo o procedimento nas convenções coletivas de trabalho. Segundo **PLÁ RODRÍGUEZ***isso ocorre por dois motivos:

“O primeiro é a tendência ao abstencionismo legislativo em todo o relacionado com o direito coletivo. A resistência a que intervenha o Estado em todo este fenômeno dos acordos coletivos é a consequência natural de uma postura e uma política profundamente arraigada no país. O segundo é que a liberdade existente para determinar os interlocutores e o conteúdo das convenções leva naturalmente a manter a mais ampla possibilidade de eleger com quem se vai celebrar o convênio, quais são os passos prévios, como se vão a desenvolver as conversações, em que momento se iniciarão as negociações, enfim, a liberdade no substantivo conduz a liberdade no adjetivo.”

Assim, a negociação se dá de maneira informal, ficando a cargo das partes a decisão acerca dos passos a serem seguidos para a celebração da convenção coletiva de trabalho.

Já a Constituição do Paraguai, datada de 1992, estatui que: “os sindicatos têm o direito a promover ações coletivas e a ajustar convênios sobre as condições de trabalho.”^{141*}

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral.* Montevideu: IDEA, 1999, p. 145-146. “El primero es la tendencia al abstencionismo legislativo en todo lo relacionado con el derecho colectivo. La resistencia a que intervenga el Estado en todo este fenómeno de los acuerdos colectivos es la consecuencia natural de una actitud y una política profundamente arraigada en el país.

E segundo es que la libertad existente para determinar los interlocutores y el contenido de los convênios lleva naturalmente a mantener las mas amplias posibilidades de elegir con quienes se va a celebrar el convênio, cuáles son los pasos previos, cómo se van a desarrollar las conversaciones, en qué momento se iniciarán las negociaciones, en fin, la libertad en lo sustantivo conduce a la libertad en lo adjetivo.”

PARAGUAI. Constitución de la República de Paraguai de 1992. “Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convênios sobre las condiciones de trabajo.”

Numa interpretação literal do texto constitucional, pode-se chegar à conclusão de que somente os sindicatos estão legitimados a celebrarem convenções coletivas de trabalho. Entretanto, o Código Laboral de 1993, lei nº 213, ao definir contratos coletivos de trabalho, dispõe:

“Contrato coletivo é todo acordo escrito relativo às condições de trabalho celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, por uma parte, e por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho.”¹¹⁶

Aqui, um pouco mais ampla, a definição do instituto estende a legitimidade para a celebração de contratos coletivos aos empregadores, individualmente ou em grupo, e as organizações representativas dos trabalhadores. Essas organizações representativas dos trabalhadores são os sindicatos, que estão obrigados a provar sua personalidade para firmarem contratos coletivos. Os empregadores deverão provar a sua personalidade na forma de direito comum paraguaio.

Não havendo organização sindical, os empregados interessados serão representados por representantes eleitos e autorizados. Também estão legitimados a representar os empregadores, organizações representativas de empregadores, que deverão provar sua personalidade na forma prevista em seus estatutos. Assim, como na legislação dos países até aqui examinados, da parte dos empregados haverá sempre um sujeito coletivo.

Assevera DIMARTINO e KRISKOVICH¹¹⁷ que:

“Por conseguinte é necessário que haja pluralidade de trabalhadores, que atuam por meio da organização profissional ou reunidos em grupo, para o nascimento do Contrato Coletivo de Condições de Trabalho. Esta característica justifica o nome dado, pois rege as relações de trabalho para uma coletividade de obreiros ou empregados.”

Estão também legitimadas a firmarem contratos coletivos as federações de trabalhadores e empregadores.

PARAGUAI, Lei n. 213: “Contrato colectivo es todo o acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados. debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.”

DIMARTINO, Carlos; KRISKOVICH, José. *Lecciones de derecho laboral* Assunción: Gráfica Empresarial, 1996, p.334. “Por conseguinte es necesario que haya pluralidad de trabajadores, quienes actúan por medio de la organización profesional o reunidos en grupo para el nacimiento del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo. Esta característica justifica el nombre dado, pues rege las relaciones de trabajo para una colectividade de obreros o empleados.”

A lei paraguaia, bem como a doutrina, ambas silenciam quanto ao procedimento a ser observado na formulação dos contratos coletivos de trabalho. Quando se refere à representação por trabalhadores eleitos, não sindicalizados, menciona que estes devem portar autorização escrita. Ora, assim o fazendo, subtede-se que os trabalhadores sindicalizados, no momento da adesão ao sindicato, estão automaticamente autorizando à celebração de contratos coletivos. Os demais passos a serem perseguidos serão estabelecidos pelos convenientes.

3.2. Conteúdo e dos Requisitos Formais das Convenções Coletivas de Trabalho

Assim como na legislação brasileira e na argentina, também no Uruguai o conteúdo das convenções coletivas de trabalho obedece a um critério mais ou menos uniforme, usado nas legislações, em que o instituto integra o ordenamento jurídico.

PLÁ RODRÍGUEZ, seguindo **DE LA CUEVA**, distingue o conteúdo das convenções coletivas de trabalho em quatro partes, sendo:

- 1) o invólucro;
- 2) as cláusulas obrigacionais;
- 3) as cláusulas normativas;
- 4) as cláusulas eventuais, ocasionais ou acessórias.^{1^*}

As primeiras são as que tratam:

“da vida do convênio, ou seja, as normas que regulam a entrada em vigência, a duração, a revisão ou a determinação do convênio coletivo. As que se referem à órbita espacial e funcional de vigência do convênio: a zona geográfica, o ramo de atividade, a empresa ou grupo de empresa onde regerá o convênio”.^{1^*}

Para o autor, “as cláusulas obrigacionais são as que indicam as obrigações contraídas por cada um dos pactuantes até o outro.” E cláusulas normativas “costumam definir-se como

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo; IDEA, 1999, p. 104. “1) La envoltura; 2) las cláusulas obligacionales; 3) las cláusulas normativas; 4) las cláusulas eventuales, ocasionales o acesórias.”

² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo; IDEA, 1999, p. 105. “A la vida dei convênio colectivo, O sea, las normas que regulan la entrada en vigência, la duración, la revision o la terminación dei convênio colectivo. Las que se refieren a la órbita espacial y funcional de vigência dei convênio; la zona geográfica, la rama de actividad, o la empresa o grupo de empresas donde regirá el convênio.”

as condições gerais estabelecidas para a prestação individual dos serviços.”

Por fim, cláusulas eventuais, ocasionais ou acessórias.

“Como surgem de sua denominação, podem existir ou não existir. Em realidade, não tem nada a ver com a natureza dos Convênios Coletivos, mas se concretizam na ocasião de um convênio. Respondem a circunstâncias de momento: término de uma greve, readmissão de trabalhadores despedidos, reiniciação do trabalho, suspensão do boicote.”**“

GRZETICH, seguindo classificação adotada por JOSÉ MONTENEGRO BACA, classifica as cláusulas das convenções coletivas de trabalho em quatro partes: o invólucro, o elemento normativo, o obrigacional e as cláusulas acidentais e transitórias.

Após estabelecer minuciosa diferenciação entre elas, conclui: “Consideramos que as referidas quatro partes podem - substancialmente - subsumirse em dois: normativas e obrigacionais.”^^*’

Segundo o autor,

“O elemento típico, característico, nuclear, do convênio coletivo, é o elemento normativo. Desta constatação, se deriva o princípio da prevalência do elemento normativo sobre o obrigacional, de aplicação, tanto em caso de dúvida interpretativa, como no das cláusulas mistas”^*’.

Finalmente, analisando os critérios distintivos básicos das cláusulas das convenções coletivas de trabalho, pontua:

“O critério distintivo básico para diferenciar as cláusulas normativas das

^’PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo; IDEA, 1999, p. 105. “Las cláusulas obligacionales són las que indican las obligaciones contraídas por cada uno de los pactantes hacia el otro. Costuman definir-se como las condiciones generales establecidas por la prestación individual de los servicios.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 106. “Como surge de su denominación, pueden existir o no existir. En realidad no tienen nada que ver con la naturaleza de los convênios colectivos pero se concretan en ocasión de un convênio. Respoden a circunstancias de momento: terminación de una huelga, readmisión de trabajadores despedidos, reanudacion de trabajo, supresión de boycott.”

’®GRZETICH, Antônio. *Clausulas normativas y obligacionales*. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo: FCU, 1988, p. 123. “Consideramos que las referidas cuatro partes pueden - substancialmente - subsumirse en dos: normativas y obligacionales.”

GRZETICH, Antônio. *Clausulas normativas y obligacionales*. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo: FCU, 1988, p. 123. “El elemento típico, característico, nuclear, dei convênio colectivo es el elemento normativo. De esta constatación se deriva el principio de prevalencia dei elemento normativo sobre el obligacional de aplicación tanto en el duda interpretativa como en el de las clausulas mixtas.” Artigo (art. 124 e 125).

obrigacionais é o da incidência nas condições de trabalho ou a qualidade de vida do trabalhador, manifestando-se externamente através de sua suscetibilidade de incorporação ao contrato ou relação individual de trabalho.”^{“*^}

A diferenciação entre cláusulas obrigacionais e normativas está justamente na incidência delas nos contratos individuais de trabalho. A cláusula normativa incide nos contratos enquanto as obrigacionais traçam regras de convivência entre as partes, durante a vigência do pacto convencional. Ou ainda, as cláusulas normativas constituem-se em normas abstratas, aplicáveis a sujeitos indeterminados, com efeito automático nas relações individuais de trabalho, enquanto as obrigacionais não.

BARBAGELATA, ROSENBAU e GARMENDIA, após uma análise minuciosa da classificação das cláusulas das convenções coletivas, ressaltam as estipulações mistas e admitem que a discussão está centrada basicamente na existência de cláusulas obrigacionais e cláusulas normativas. Dizem eles que:

“Como quiera que sea - si se dejan de lado as estipulaciones mixtas, para cuyo reconocimiento se utilizan por otra parte as mismas pautas del sistema principal - es innegable que, en la mayor parte de los casos la tipificación de cláusulas, fuera de dicho sistema, implica la aplicación de criterios distintos, mas no excluyentes de su concepción como normativas e obligatorias.”[^]

Admitem os autores que a questão está sempre centrada na distinção entre cláusulas normativas e obrigacionais.

As convenções coletivas devem ser celebradas por escrito, sendo que uma via deverá ser depositada no Instituto Nacional do Trabalho.

A legislação paraguaia, ao contrário da uruguaia, prevê a existência de dois tipos de cláusulas, a saber: comuns ou normativas e compromissórias.

GRZETICH, Antônio. Clausulas normativas y obligacionales. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo: FCU, 1988, p. 123. “El criterio distintivo básico para diferenciar las cláusulas normativas de las obligacionales es el de la incidencia en las condiciones de trabajo o la calidad de vida del trabajador, manifestándose externamente a través de su susceptibilidad de incorporación al contrato o relación individual de trabajo.”

[^]BARBAGELATA, Héctor Hugo; ROSENBAU, Jorge; GARMENDIA, Mario. *El contenido de los convênios colectivos*. Montevideo: FCU, 1998, p. 19-20. “Como quiera que sea - si se dejan, por otra parte, las estipulaciones mixtas, para cuyo reconocimiento se utilizan, por otra parte, las mismas pautas del sistema principal - es innegable que en la mayor parte de los casos la tipificación de cláusulas, fuera de dicho sistema, implica la aplicación de criterios distintos pero no excluyentes de su concepción como normativas ou obligatorias.”

Segundo o artigo 329 da Lei nº 213, Código Laboral de 1993,

“As cláusulas dos contratos coletivos de trabalho são comuns ou normativas, ou compromissórias. São cláusulas comuns ou normativas as que se referem ao montante dos salários, conforme à antigüidade, categoria, natureza do trabalho, eficácia e duração, os descansos legais eventualmente melhorados, especialmente férias, medidas de higiene, seguridade, comodidade, utilização de equipamentos de proteção e as cláusulas que fossem necessárias para a finalidade do contrato estipuladas pelas partes. São cláusulas compromissórias as que regulam as demais relações entre os celebrantes e os modos pacíficos de solução dos conflitos coletivos por meio da mediação e a arbitragem voluntária, com os procedimentos adequados que também serão previstos.”*

Segundo FRESCURA y CANDIA¹⁶⁶, “O conjunto de cláusulas distintas umas de outras por sua natureza, alcances e finalidade que regulam a situação econômica e social, compreendida no acordo, constitui o conteúdo do contrato coletivo de trabalho.”

Segundo o autor, para a doutrina científica:

“o contrato coletivo é um ato jurídico complexo integrado por três partes; 1) involucro, que compreende as regras sobre as formalidades de celebração, duração, revisão e modos de terminação. 2) o elemento obrigacional constituído pelas cláusulas que estabelecem as obrigações recíprocas entre as partes que tem pactuado o contrato coletivo. 3) o elemento normativo, ou conjunto de normas destinadas a reger os contratos individuais de trabalho que celebram as partes vinculadas no acordo coletivo.”*

PARAGUAI, Lei nº 213, art. 329º. “Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas y compromisorias. Son cláusulas comunes o normativas las que se refieran al monto de los salarios, conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipulados por las partes. Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.”

166 frescura Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social*. El Foro, 1997, p.592. “El conjunto de cláusulas distintas unas de otras por su naturaleza, alcances y finalidad que regulan a situación económica y social comprendida en el acuerdo, constituye el contenido del contrato colectivo de trabajo.”

¹⁶⁶frescura Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social*. El Foro, 1997, p. 592. “El contrato colectivo es un acto jurídico complejo integrado por tres partes: 1) la envoltura que comprende las reglas sobre las formalidades de celebración, duración, revisión y modos de terminación; 2) el elemento obligacional constituído por las cláusulas que establecen las obligaciones recíprocas entre las partes que han pactado el contrato colectivo; 3) el elemento normativo o conjunto de normas destinadas a regir los contratos individuales de trabajo que celebren las partes vinculadas en el acuerdo colectivo”.

Não há discrepância quanto ao conteúdo das cláusulas das convenções coletivas de trabalho. O elemento normativo e o obrigacional se fazem sempre presentes.

O contrato coletivo deverá, obrigatoriamente, ser redigido em três vias, sendo uma para os empregadores, uma para os trabalhadores e uma terceira que destina-se ao registro no órgão administrativo do trabalho. A inobservância desse procedimento implica nulidade do instrumento (art. 328).

Deverá ser indicada a indústria, empresa ou estabelecimento, as profissões, ofícios atingidos, a data de entrada em vigor, sua duração, condições de prorrogação, o número de trabalhadores associados em cada um dos sindicatos, a causa de rescisão e término (art. 331).

3.3 Duração, do Alcance e Obrigatoriedade das Convenções Coletivas de Trabalho

No Uruguai não existem normas que limitem a vigência das convenções coletivas de trabalho. Entretanto, não tem elas duração indeterminada. Como todo contrato, em sua maioria tem duração limitada.

Para **PLÁ RODRÍGUEZ**^{^*},

“Os convênios coletivos não costumam a ter uma duração indefinida no tempo. A maioria tem duração limitada. O próprio caráter consensual explica essa duração limitada porque é muito mais fácil chegar a um acordo que dura certo tempo que a um acordo para sempre.”

Esse prazo deve ser razoável, pode inclusive ser pactuado determinado tempo de duração, bem como a sua prorrogação, caso não seja denunciado quando do vencimento. Há, nesta situação, a necessidade de fixar-se o número de renovações para que o convênio não se torne definitivo. A duração, o estabelecimento do prazo razoável de vigência dos convênios coletivos, é indispensável à segurança das partes. Mesmo que não preveja tempo de duração, a convenção coletiva não pode ter duração infinita. As normas estabelecidas na convenção

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral* Montevideo: IDEA, 1999, p. 109. “Los convênios colectivos no suelen tener una duración indefinida en el tiempo. La mayoría tienen una duración limitada. El propio carácter consensual explica esa duración limitada porque es mucho más fácil llegar a un acuerdo que dura cierto tiempo que a un acuerdo para siempre.”

émi?asam-se em um momento econômico. Como a situação econômica de um país sofre transformações e modificações constantes, o que hoje é razoável e atende às necessidades do trabalhador e do empregador, poderá amanhã estar totalmente fora da realidade econômica e não mais atender às aspirações de ambos.

Fáce à ausência de regulamentação específica, no que pertine ao prazo de vigência das convenções coletivas de trabalho no Urüguai, ensina **PLÁ RODRÍGUEZ***^® que:

“Deve atuar-se racionalmente. Se a prática geral é que os convênios coletivos duram um ano, não é um despropósito que a partir do ano passa denunciar-se o convênio. Ou se tem produzido um fato imprevisto que justifique a alteração das condições ou pelo menos, uma nova discussão entre as partes, para decidir se se concretizar alguma troca ou se deve prosseguir-se com as mesmas condições.”

Inexistem normas que disciplinam a data da entrada em vigor dos convênios coletivos, o que faz com que se recorra às normas que regularhentam a entrada em vigência das normas em geral. As partes, no entanto, podem estabelecer data de entrada em vigor dos convênios coletivos.

Para RIVAS’®,

“Ante a ausência de normas gerais expressas sobre o tema e a existência de normas específicas sobre determinadas convênios coletivos em razão do efeito ‘erge omnes’ que lhes atribui e da matéria que regulam os diferentes convênios que desde o ponto de vista da data de entrada em vigência se tem detectado, se introduzem na seguinte classificação: a) convênios coletivos cuja data de entrada em vigência não se prevê, como é o caso dos ‘comuns’, e os que se referem à constituição de fundos sociais de moradia; e b) convênios coletivos cuja data de entrada em vigor se prevê em forma heterônoma, tais como os celebrados pela Liga de Construção e os que regulam as caixas de auxílio e seguros de enfermidade convencional.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laborai*. Montevidú: IDEA, 1999, p.l 10. “Debe actuarse racionalmente. Se la práctica general es que los convênios colectivos duran un afio no es un despropósito, que a partir dei afio pueda denunciarse el convenio.O si se ha producido un hecho imprevisto que justifique la alteración de las condiciones o por lo menos una nueva discusión entre las partes, para decidir si se concreta algún cambio o si debe proseguirse con las mismas condiciones.”

RIVAS, Daniel. *Veintitres estúdios sobre convênios colectivos*. Montividú: FCU, 1988, p.229.

“Ante la ausência de normas generales expressas sobre el tema y la existencia de normas específicas sobre determinados convênios colectivos en razón dei efecto ‘erga omnes’, que se les atribuye y de la matéria que regulan, los diferentes convênios que desde el punto de vista de la fecha de entrada en vigência se han detectado, se introducen na seguinte clasificación: a) convênios colectivos cuya data de entrada en vigor não se prevé como es el caso de los ‘comunes’ y los que se refieren a la contitución de fondos sociales de vivienda; y b) convênios colectivos cuya data de entrada en vigência se prevé en forma heterônoma, tales como los celebrados por la Liga de la Constricción y los que regulan las cajas de auxilio y seguros de enfermedad convencionales.”

Os convênios coletivos comuns e os sobre a constituição de fundos sociais de moradia entram em vigor a partir de sua assinatura, enquanto que os celebrados pela Liga de Construção^{*,*} entram em vigor após o depósito de uma cópia no Ministério do Trabalho e Previdência Social. Os convênios relativos a férias anuais entram em vigor a partir do registro, e os referentes a caixas de auxílio devem ser homologados, registrados e publicados, para entrarem em vigor.

Ainda quando os convênios são recepcionados em outros atos normativos, sendo matéria prevista no decreto Lei n° 14.791, entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Não há, assim, uniformidade quanto à data de entrada em vigor das convenções coletivas. Pode, no entanto, ser essa matéria de livre deliberação das partes no próprio instrumento.

Outro assunto de grande importância é o alcance das normas decorrentes das convenções coletivas de trabalho.

Acentua PLÁ RODRÍGUEZ^{*,^} que:

“Dada a sobriedade legislativa, resultantes da evolução que temos descrito existe a mais ampla liberdade para que as próprias partes negociadoras determinem a órbita de aplicação do convênio: se é de empresa, de grupos de empresas, de um ramo de atividade, de todas as atividades dentro de uma zona geográfica.”

Segundo ele, “a prática tradicional em nosso país é o ajuste de convênios por ramo. Ao máximo para os convênios sobre licenças, a própria índole do tema pode levar aos convênios

A Lei n° 9.675, de 14 de agosto de 1937, distingue dois tipos de convênios: os comuns e os celebrados pela Liga de la Construcción. Os comuns, segundo Piá Rodríguez, Los convênios colectivos celebrados por la Liga de La construcción están reglamentados de manera algo mas precisa, estableciendose ciertos requisitos determinados efectos especiales. Los requisitos establecidos se refieren a cuatro puntos: 1) sujetos; 2) forma; 3) inscripción; 4) publicidad. Los comunes son todos aquellos que no entran dentro de la segunda categoria, por lo que, de conformidad con su denominación son los que constituyen la solución de principio: toda duda debe resolverse a favor de la incorporación dentro de esta categoria general. Esto le da una particular importancia a la delimitación precisa de la órbita de aplicación de la otra categoria.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 133. “Dada la parquedad legislativa resultante de la evolución que hemos descrito, existe la mas amplia libertad para que las propias partes negociadoras determinen la órbita de aplicación dei convênio: si es de empresa de grupos de empresas, de una rama de actividad, de todas las actividades dentro de una zona geográfica.”

poi- empresas.”¹

Assim, as normas dos convênios coletivos atingem a todos os trabalhadores dentro de um ramo de atividade, independente das funções que efetivamente exerçam. Esta prática esta consolidada no direito trabalhista uruguaio, acentuando **PLÁ RODRÍGUEZ**²* que: “Esta preferência a favor dos convênios por ramo não se alterou ao impulso dos ventos neoliberais que tendem a ir reduzindo as órbitas dos convênios para preferir os convênios por empresas.”

A observância obrigatória das normas decorrentes de convenções coletivas de trabalho está prevista na lei nº 9.675/37, de 04 de agosto de 1937, cujo artigo 2º estatui:

“Os convênios suscritos por maioria pela Liga da Construção ou entidades filiadas, uma vez depositados um exemplar dos mesmos no Instituto Nacional do Trabalho e Serviços Anexados, adquirem força obrigatória para os patrões filiados ou não às expresadas Ligas ou Entidades.”³^

Essa lei foi editada para solucionar conflitos na década de 30, na Construção Civil, em que, segundo **PLÁ RODRÍGUEZ**⁴“Pese a essa origem tão conjuntural, esta lei tem seguido regendo desde então e constitui a única lei específica sobre o tema.”

Assim, as normas criadas através de convenções coletivas de trabalho têm aplicação obrigatória aos contratos de trabalho vigentes e aos que vierem a ser celebrados na sua vigência.

No Paraguai, os contratos coletivos podem celebrar-se por prazo determinado, pela duração de uma empresa ou, ainda, por obra certa. Segundo o artigo 333 da Lei nº 213, “Todo contrato coletivo é revisável, total ou parcialmente, a cada dois anos”⁵”. O processo de

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. Montevideo: IDEA, 1999, p. 133. “La práctica tradicional en nuestro país es la concertación de convênios por rama. A lo sumo para los convênios sobre licencia, la propia indole del tema puede llevar a los convênios por empresas.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. Montevideo: IDEA, 1999, p.133. “Esta preferencia a favor de los convênios por rama no se altera al impulso de los vientos neoliberales, que tienden a ir reduciendo las orbitas de los convênios para preferir los convênios por empresas.”

URUGUAI, Lei nº 9.675/37, art. 2º. “Los convênios suscritos por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas, una vez depositado un ejemplar de los mismos en el Instituto Nacional dei Trabajo y Servicios Anexados, adquirirán fuerza obligatoria para los patronos afiliados o no a las expresadas Liga o Entidades.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. Montevideo; IDEA, 1999, p.122. “Pese a ese origen tan conjuntural, esta ley ha seguido rigiendo deste entances y constituye la unica ley especifica sobre el tema.”

PARAGUAI. Lei nº 213. “Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años.”

revisão obedece aos mesmos critérios da formação do contrato.

Ainda, quando o contrato coletivo for pactuado por dois terços dos trabalhadores e empregadores sindicalizados de determinado ramo da indústria, região indicada ou profissão, mediante prévio estudo e mediante resolução fundamentada da Autoridade Administrativa do Trabalho, será elevado à categoria de Contrato-Lei. Antes se dará oportunidade para que as partes envolvidas apresentem suas observações.

O Contrato-Lei vigorará por prazo indeterminado, sendo revisado a cada dois anos, mediante pedido da terça parte dos envolvidos.

Em que pese estabeleça o artigo 332 que o contrato coletivo pode celebrar-se por prazo fixo, não estabelece um prazo mínimo de vigência. Também a fixação de prazo de vigência é facultativo. A lei diz que “pode” e não que deve ser fixado um prazo de vigência. Aliás, essa situação está prevista no artigo 343 da lei que diz que “O contrato coletivo de trabalho, celebrado sem duração determinada pode rescindir-se por qualquer das partes, mediante prévia notificação por escrito dada à outra, com trinta dias de antecipação.”¹⁷⁶

A revisão desses contratos será a cada dois anos, desde que preenchidos os requisitos do artigo 333 da Lei, sempre que os solicitantes representem 51% (cinquenta e um por cento), ou dois terços do total dos abrangidos pelo contrato coletivo, ou contrato-lei.

Para FRESCURA e CANDIA¹⁷⁷, “Os contratos coletivos celebrados por tempo indefinido são convenientes quando não se possam prever as mudanças que têm de acontecer e sua influência no custo de vida.”

Esses acordos vigoram enquanto perdurarem as condições econômicas vigentes no momento da contratação. Alteradas essas condições, com conseqüente perda do poder de compra, as partes têm o direito de denunciar o convênio e pactuarem novas condições. Em

PARAGUAI. Lei nº 213, art. 343. “El contrato colectivo de trabajo, celebrado sin duración determinada puede rescindir-se por cualquiera de las partes, prévia notificación por escrito dada a la otra, con treinta dias de anticipación.”

¹⁷⁶ FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei tabajo y de la seguridad social.* El Foro, 1997, p.594. “Los contratos colectivos celebrados por tiempo indefinido, son convenientes cuando no se pueden prever las mutaciones que han de sobrevenir y su influencia en el costo de la vida.”

que pese estabeleça á lei que a revisão seja realizada a cada dois anos, nada impede que se realize em tempo menor.

O mesmo autor acentua que o “contrato coletivo por tempo fixo rege até o vencimento do prazo de vigência que as partes acordaram.”**®

As estipulações dos contratos coletivos de trabalho se estendem a todas as pessoas que trabalham na empresa, sejam ou não membros dos sindicatos celebrantes, e vigorarão a partir dá data de homologação e registro.

DIMARTINO e KMSTOVICH asseveram que; “As estipulações dos contratos coletivos se estendem a todas ás pessoas que trabalham na empresa, ainda quando não sejam miembroS do sindicato que os hoiivesse celebrado.”**

As normas convencionadas integram aos contratos coletivos ou individuais, vigentes ou que venham a ser celebrados durante sua vigência. Desta forma, as cláusulas dos contratos individuais, salvo quando mais favoráveis aos trabalhadores, não poderão contrariar normas das convenções coletivas de trabalho. Segundo o artigo 340 da Lei nº 213, “As pessoas beneficiadas por um contrato coletivo podem exercitar ação de danos e prejuízos por falta de cumprimento do mesmo, contra outras pessoas ou sindicatos obrigados pelo contrato.”**^

A inobservância das normas coletivas resolve-se com perdas e danos.

3.4. Registro, Depósito, Homologação e Publicação das Convenções Coletivas de Trabalho

No Uruguai, é obrigatório o registro e a inscrição das convenções coletivas de trabalho.

180 pręscuRA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo del tabajo y de la seguridad social*. Ei Foro, 1997, p.594. “El contrato colectivo por tiempo fijo rige hasta el vencimiento dei plazo de vigência que las partes acordaran.”

DIMARTINO, Carlos; KRISKOVICH, José. *Leciones de derecho laborai*. Assunción: Gráfica Empresarial, 1996, p.339. “Las estipulaciones de los contratos colectivos se estiendem a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros dei sindicato que los hubiesen celebrado.”

PARAGUAI. Lei nº 213, art. 340. “Las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de dafios y perjuicios por falta de cumplimiento dei mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.”

Essa obrigatoriedade decorre do disposto no artigo 438 da Lei nº 16.170, de 28 de dezembro de 1990. A inscrição e o registro se efetivarão jinto ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, no prazo de 30 (trinta) dias hábeis seguintes à celebração da convenção (Decreto nº 555/91).

A efetivação da inscrição e do registro é obrigação do empregador, que será multado caso não exaípra a determinação legal. Na omissão deste, poderá o sindicato representativo dos trabalhadores ou qualquer trabalhador envolvido apresentar a convenção para o registro no Ministério do Trabalho e Previdência Social.

PLÁ RODRÍGUEZ^{**^}, após afirmar que inexistente uma lei geral que regula os diversos aspectos das converições coletivas de trabalho, pontua que:

“A alusão mais importante aos aspectòs formais está contida no art. 438 da Lei 16.170 de 28 de dezembro de 1990, qu declara obrigatora a inscrição e o registro dos convênios coletivos na Direção Nacional de Trabalho do Ministério do Trabalho e Seguridade Social.

Não se trata de um requisito de solenidade necessária para o aperfeiamento da convenção se não que se pune com um multa que deve garantir o empregador se não o registrar dentro do prazo que fixe a regulamento.”

O prazo fixado pelo regulamento foi de 30 dias (Decreto n 555/91) da celebração. Ainda, a inscrição e o registro “(...) não se estabelece nenhum controle sobre o conteúdo.”^{*1*} Assim, a exigência do registro não visa ao exercício de um controle estatal quanto ao conteúdo das Convenções Coletivas de Trabalho. Ademais, foram ratificadas pelo Uruguai, as Convenções Internacionais do Trabalho de n 98 e 154, sobre o estímulo e fomento  negociação coletiva. Desta forma, qualquer controle ou intervenção estatal nas convenções coletivas, violariam as referidas normas. Não existem também normas que prevejam a necessidade de homologação das convenções coletivas de trabalho.

PL RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral* Montevidu: IDEA, 1999, p.136-137. “La alusion más importante a los aspectos formales está contenida en el art.438 de la Ley 16.170 dei 28 de diciembre de 1990, que declara obligatoria la inscripción y el registro de los convnios colectivos en la Dirección Nacional de Trabajo dei Ministério de Trabajo y Seguridad Social,

No se trata de un requisito de solemnidad necesario para el perfeccionamiento dei convnio si no que se castiga con una multa que debe abonar el empleador si no lo inscribe dentro dei plazo que fije la regulamientacin.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral* Montevidu: IDEA, 1999, p. 137. “no se establece ningún contralor sobre el contenido.”

Segundo RIVAS¹⁰ “O convênio coletivo ‘comum’ produz seus efeitos típicos entre as partes celebrantes e seus representados sem necessidade de homologação prévia.” O mesmo se aplica aos convênios coletivos celebrados pela Liga da Construção, pois que inexitem normas que obriguem a homologação das convenções coletivas de trabalho. No entanto, segundo o autor, “Não obstante a inexistência de normas que exijam a homologação ou que regulem a extensão do convênio coletivo ‘comum’, na prática nacional se homologaram e atualmente se homologam convênios coletivos de trabalho.”¹¹

Esta homologação, a nosso ver, é um ato discricionário do Estado, é uma ingerência indevida na autonomia das partes contratantes. É um ato administrativo absolutamente nulo e ineficaz. Há na espécie uma intervenção de fato do Estado.

Uma vez celebrada a convenção coletiva de trabalho, um exemplar será depositado junto ao Instituto Nacional do Trabalho e Serviços Anexados¹².

A finalidade do depósito é a de obrigar as pessoas que não participaram das negociações coletivas. Pontua **PLÁ RODRÍGUEZ**¹³ que; “A nosso juízo, o convênio coletivo, desde que se celebra, tem efeito entre as partes, como se fora um convênio comum. A consequência que tem o depósito no Instituto Nacional do Trabalho é obrigar também as pessoas estranhas entre as entidades firmantes.”

Embora a lei nº 9.675, de 4 de agosto de 1937, estabeleça a diferença entre convênios coletivos comuns e convênios coletivos firmados pela Liga da Construção, parece-nos que o objetivo do depósito aproveita a ambos, pois que se destina a estender as normas pactuadas a

¹⁰ RIVAS, Daniel. *La homologacion y la extension de los convênios colectivos*. In: **PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideu: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.332. “El convênio colectivo ‘común’ produce sus efectos típicos entre las partes celebrantes y sus representados sin necesidad de homologacion previa.”

¹¹ RIVAS, Daniel. *La homologacion y la extension de los convênios colectivos*. In: **PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideu: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.333. “No obstante la inexistencia de normas que exijan la homologacion o que regulen la extension del convênio colectivo ‘comum’, en la práctica nacional se homologaran y actualmente se homologan convênios colectivos de trabajo.”

¹² Instituto Nacional Del Trabajo y Servicios Anexados: é um órgão que tem a faculdade, juntamente com o Instituto de Jubilaciones e Pensiones dei Uruguai, de Vigiar o cumprimento dos convênios celebrados entre patrões e empregados (art. 7º. da Lei 9.675, de 4 de agosto de 1937).

¹³ **PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo. *Curso de derecho laborai*. Montevideu: IDEA, 1999, p.141-142. “A nuestro juicio, el convênio colectivo desde que se celebra tiene efecto entre las partes como si fuera un convênio común. La consecuencia que tiene el depósito en el Instituto Nacional dei Trabajo es obligar tambien a personas extranas a la entidad firmante.”

terceiros não participantes da negociação.

Quanto à publicidade, a lei não estabelece, nem prevê nada a respeito. No entanto, a prática de efetivar-se a publicação das convenções coletivas de trabalho no Diário Oficial tem-se generalizado. PLÁ RODRÍGUEZ**[^] afirma que; “A solução é acertada; mas carece de base legal, pelo que poderia não ser seguida em algum caso ou originar alguma dificuldade. De todo modo, a obrigatoriedade destes convênios não está condicionada à sua publicação, senão ao simples depósito no Instituto.”

Em que pese as considerações dos autores sobre a necessidade do depósito, parece-nos que este se efetiva no momento do registro, sendo dispiciendas tais considerações.

Õ í[^]araguai, segundo o artigo 328, parte final da Lei n[®] 213, “O contrato coletivo de trabalho não produzirá efeitos legais se não desde o momento em que fora homologado e registrado pelo organismo administrativo do trabalho, a pedido de qualquer das partes.”^{^®}

A homologação e registro do contrato coletivo é ato essencial à validade do pactuado. FRESCURA e CANDIA*^{^*} referem que:

“A formalidade prevista na lei é indispensável para levar ao conhecimento de todos os interessados o conteúdo do convênio coletivo, já que este é fonte de normas e produz efeitos imediatos sobre as relações individuais de trabalho, desde sua homologação e registro.”

Essa homologação é precedida de um exame de mérito e somente após será levada a registro. Destina-se a averiguar se as normas da convenção não estabelecem derrogações às leis do trabalho, procedimentos de solução de conflitos, declarados de Ordem pública, nem criam normas menos favoráveis aos trabalhadores, que as previstas em lei ou regulamentos.

** PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevidéo: IDEA, 1999, p. 142. “La solución es acertada; pero carece de base legal, por lo que podría no ser seguida en algún caso u originar alguna dificultad. De todo modo, la obrigatoriedad de estos convênios no está condicionada a su publicación sino al simple depósito en el Instituto.”

PARAGUAI. Ley n^o 213. “El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo dei trabajo, a petición de cualquiera de las partes.”

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei tabajo y de la seguridad social*. El Foro, 1997, p.592. “La formalidad prevista en la ley es indispensable para llevar al conocimiento de todos los intersados el contenido dei convênio colectivo, ya que éste es fuente de normas y produce efectos inmediatos sobre las relaciones individuales de trabajo, desde su homologación y registro.”

Qualquer das partes contratantes poderá requerer a homologação e o registro. Não estabelece, no entanto, a lei um prazo para a formulação do requerimento, o que poderá gerar transtornos.

Não há previsão legal determinando o depósito de cópia da convenção coletiva no órgão de administração do trabalho. No entanto, entendemos que essa obrigação está inserida no “capuf” do art. 328 da Lei nº 213, que estatui:

“O contrato coletivo de trabalho se redigirá, sob pena de nulidade, em três exemplares: um para a parte empregadora, outro para a parte trabalhadora e a terceira será apresentada para sua homologação e registro pelo organismo administrativo do trabalho.”

Umá cópia do instrumento ficará arquivada ho órgão encarregadò da homologação e registro, fazendo às vezes do depósito exigido por outras legislações.

A publicidade das normas oriundas de convenções coletivas de trabalho deverá ser efetivada pelos empregadores. Não estabelece a lei, no entanto, a forma que devem seguir para efetivação da publicidade. FRESCURA e CANDIA comentando o art. 340 do Código revogado, cuja redação coincide com o art. 349, da Lei atual, observa que:

“Com o propósito de facilitar a execução dos contratos coletivos dentro do âmbito de sua validade pessoal, espacial e temporal os empregadores vinculados aos mesmos cumprirão com a formalidade de pô-los ao conhecimento de seus trabalhadores. A dito efeito, devem fazer imprimir ou redigir os contratos coletivos em caracteres legíveis, para serem colocados nos locais mais visíveis dos estabelecimentos industriais ou comerciais onde regerão.”

3.5 Revisão das Convneções Coletivas do Trabalho

Da mesma forma que a Argentina, a legislação uruguaia é omissa quanto à possibilidade de revisão das convenções coletivas de trabalho. Mas não há como negar-se essa possibilidade, diante de alterações das condições econômicas, que venham diminuir o poder

PARAGUAI. Ley nº 213, art. 328. “Ei contrato colectivo de trabajo se redatará bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: uno para la parte empleadora, otro para la parte trabajadora y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo dei trabajo.”

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei tabajo y de la seguridad social. El Foro, 1997, p.627. “Con el propósito de facilitar la ejecución de los contratos colectivos dentro dei ámbito de su validez personal, espacial y temporal los empleadores vinculados a los mismos, cumplirán con a formalidad de ponerlos en conocimiento de sus trabajadores. A dicho efecto, deben hacer imprimir o redactar los contratos colectivos en caracteres legibles, para ser colocados en los lugares más visibles de los establecimientos industriales o comerciales donde regerán.”*

aquisitivo da classe trabalhadora.

Segundo RUPRECHT^{11*}, “Essa situação está intimamente ligada à cláusula *rebus sic stantibus*, pois aplicada em vez de ser um instrumento de paz, a convenção se converteria num verdadeiro gerador de conflitos e poderia chegar a situações intoleráveis.”

Então, desde que ocorra um fato imprevisto, que altere o poder de compra do empregado, é possível e aconselhável efetivar-se a revisão das convenções coletivas, restabelecendo-se as condições antes existentes.

PLÁ RÒRÍGUEZ¹² assevera que:

“Deve atuar-se racionalmente. Se a prática geral é que os convênios coletivos duram um ano, não é lim despropósito que a partir de um ano possa denunciar-se o convênio. Ou se tem produzido um fato imprevisto que justifique a alteração das condições ou pelo menos, uma nova discussão entre as partes para decidir se se concretiza alguma troca ou se deve prosseguir-se com as mesmas condições. Se há desencontros ou dificuldades, isso se originaram na imprecisão ou a omissão das partes.”

No Paraguai, o art.333 da Lei n° 213 prevê a possibilidade de revisão total ou parcial das convenções coletivas de trabalho. Esta revisão se dará a cada dois anos, mediante petição escrita de qualquer das partes contratantes. Se o pedido for formulado pelo sindicatos dos trabalhadores, a revisão far-se-á sempre que os postulantes representem, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) do total de empregados atingidos pela convenção.

O procedimento da revisão obedecerá aos mesmos critérios legais estabelecidos para sua celebração. Podem, no entanto, as partes estabelecerem no próprio contrato, a forma de revisão das condições das convenções coletivas. Neste caso, devem essas normas ser observadas quando da revisão.

Também aqui a revisão se faz necessária para ajustarem-se as condições de trabalho à

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.467.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999, p. 110. “Debe actuarse racionalmente. Si la práctica general es que los convênios colectivos duran un año no es un despropósito, que a partir dei año pueda denunciarse el convênio. O si se ha producido un hecho imprevisto que justifique la alteración de las condiciones o por lo menos, una nueva discusión entre las partes, para decidir si se concreta algún cambio o si debe proseguirse con las mismas condiciones. Si hay desencuentros o dificultades, ellos se originarán en la imprecision o la omisión de las partes.”

realidade econômica vivida no momento do pedido. Segundo FRESCURA e CANDIA

196

“O direito de impetrar a revisão existe toda vez que hajam sobrevindo mudanças que alterem sensivelmente as condições econômicas, imperantes no momento do acordo que as mesmas sejam fundamentais de caráter imprevisível e motivadas por circunstâncias de fato.”

Qualquer das partes poderá insurgir-se contra os termos de acordo reformado. Neste caso, pode retirar-se do mesmo.

3.6. Prorrogação e Extinção das Convenções Coletivas do Trabalho

A legislação uruguaia é omissa quanto à possibilidade de prorrogação das normas convencionais. Mas, como a convenção coletiva de trabalho é fruto da negociação e do consenso das partes, encontrado limites somente nas normas de ordem pública, entendemos seja ela possível, desde que feita dentro desses limites.

PLÁ RODRÍGUEZ não dedica título especial ao assunto em seu Curso de Derecho Laboral. No entanto, ao tratar do término da vigência das normas convencionais, refere que: “Pode ter variantes segundo se haja previsto que o prazo se renovará por períodos iguais sempre que nenhuma das partes comunique a outra sua vontade de não renovar o contrato.”

Embora fale em renovação do contrato, não se trata especificamente de renovação, mas de prorrogação. Na renovação, a convenção então vigente será parcial ou totalmente substituída, enquanto que na prorrogação perduram as condições já existentes por tempo superior ao pactuado.

A prorrogação é automática, sempre que nenhuma das partes manifeste interesse em pactuar novas condições. Entendemos que a possibilidade de prorrogação deve estar expressamente estabelecida no contrato normativo. Na inexistência de convenção nesse

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei tabajo y de la seguridad social*. El Foro, 1997, p.595. “El derecho de impetrar la revisión existe, toda vez que hayan sobrevenido mutaciones que alteren sensiblemente las condiciones económicas imperantes en el momento dei acuerdo, que las mismas sean fundamentales de carácter imprevisible y motivadas por circunstancias de hecho.”

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevidéo; IDEA, 1999, p. 109. “Puede tener variantes según se haya previsto que el plazo se renovará por períodos iguales siempre que ninguna de las partes comunique a a otra su voluntad de no renovar el contrato.”

sentido, vencido o prazo estabelecido, a convenção perde seu efeito.

O artigo 331 da Lei nº 213, Código Laboral do Paraguai, enumera os dados que devem conter os contratos coletivos de trabalho. Entre os dados que obrigatoriamente deve conter um contrato coletivo, encontramos a condição de prorrogação.

Assim, a condição de prorrogação é elemento indispensável à formalização do contrato coletivo de trabalho.

A forma de prorrogação deve constar do instrumento convencional, sendo que, para sua efetivação, devem ser observados os requisitos exigidos para a celebração do contrato.

3.7. Revogação é Extinção das Convenções Coletivas do Trabalho

A legislação uruguaia não disciplina a matéria relativa à revogação das convenções coletivas de trabalho.

Também nos parece que essa circunstância não gera qualquer dificuldade, pois que a revogação pressupõe sempre a substituição de uma convenção por outra. A revogação pode ser total ou parcial, a critério das partes convenientes.

Não há qualquer disposição legal regulando a forma de extinção das normas convencionais. A doutrina, no entanto, tem entendido que a convenção coletiva de trabalho extingue-se de forma normal e irregular. Para **FERNANDES**^{10fi}, “A extinção dos convênios coletivos pode produzir-se por via normal e previsível ou por via anormal, imprevisível ou irregular.”

Tanto a autora como também **PLÁ RODRÍGUEZ** dão como causa da extinção normal o transcurso do prazo, fixado para seu término da obra ou a denúncia das partes, em se tratando de convenções sem prazo fixado para seu término.

FERNÁNDEZ, Graciela. Denuncia de convênios colectivos. In: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii. Veintitres estudios sobre convênios colectivos. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.258. “La extinción de los convênios colectivos puede producirse por via normal y posible, o por via anormal, imprevisible ou irregular.”

Já quanto à forma irregular ou anormal de extinção das convenções coletivas de trabalho, há uma pequena divergência entre os autores. A primeira dá como causa da extinção irregular o não cumprimento do convencionado, a força maior, a dissolução por quebra da empresa, a extinção por dissolução da organização sindical ou profissional pactuante.

O segundo cita como causas irregulares extintivas das convenções coletivas de trabalho, “(...) a rescisão por não cumprimento de imia das partes; troca fundamental nas condições econômicas; mútuo consentimento e impossibilidade de cumprimento.”*^^

A extinção da convenção coletiva de trabalho, por dissolução ou quebra da empresa, é possível quando se trata de convênio de empresa. Já a extinção por dissolução do sindicato páctuante somente atingiria as cláusulas obrigacionais.

O artigo 341, da Lei n° 213, estabelece a forma de extinção do contrato coletivo. Segundo a lei, “o contrato coletivo terminará; a) por mútuo consentimento das partes; b) pelas causas pactuadas; c) por caso fortuito ou força maior.”^o

Para FRESCURA e CANDIA^®',

“As causas do término do contrato coletivo podem classificar-se em regulares ou ordinárias e irregulares ou extraordinárias. As primeiras são as que normalmente põe fim ao contrato coletivo e dependem da vontade dos sujeitos pactuantes do acordo. As segundas extinguem o contrato coletivo, independentemente da vontade das partes; são pois necessárias.”

Prosseguindo sua análise, acrescenta o autor;

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideú; IDEA, 1999, p.110. “También hay formas irregulares. 1) La rescision por incumplimiento de una de las partes; 2) cambio fundamental en las condiciones económicas; 3) mutuo consentimiento; 4) imposibilidad de cumpHmiento.”

PARAGUAI. Ley n° 213. “El contrato colectivo de trabajo terminará: a) por mutuo consentimiento de las partes; b) por las causas pactadas; c) por caso fortuito o flierza mayor.”

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei tabajo y de la seguridad social*. EI Foro, 1997, p.613. “Las causas de terminación dei contrato colectivo pueden clasificase en regulares u ordinárias e irregulares ou extraordinárias. Las primeras son las que normalmente ponen fin al contrato colectivo y depienden de la voluntad de los sujetos pactantes dei acuerdo. Las segundas extinguen el contrato colectivo, independientemente de la voluntad de las partes; son pues necesarias.”

“Configuram as causas regulares ou ordinárias de extinção; o vencimento do prazo convencionado, a denúncia, a conclusão da obra ou empresa determinada, o mútuo consentimento e as convencionadas pelas partes.

A extinção irregular do contrato coletivo pode sobrevir: por caso fortuito ou força maior, troca fundamental das condições econômicas e impossibilidade de cumprimento por quebra e fechamento da empresa.”^{^o^}

O contrato coletivo de trabalho celebrado sem determinação de prazo de vigência poderá ser rescindido por qualquer das partes celebrantes, mediante aviso prévio de trinta dias.

3.8. Interpretação das Convenções Coletivas de Trabalho

Trata-se de tema abrangente, comum, indivisível, razão por que o inserimos ao final do terceiro capítulo.

A matéria relativa à interpretação das normas oriundas de convenções coletivas de trabalho é complexa. Essa complexidade origina-se da própria estrutura do instrumento convencional. Ao analisar o conteúdo das convenções coletivas, verifica-se que elas são compostas de cláusulas contratuais, ou obrigacionais, que regem as relações interpartes, ou seja, entre os sindicatos convenentes e cláusulas normativas, que regem as relações jurídicas entre categorias profissionais. Elas contêm normas jurídicas gerais e abstratas aplicáveis aos contratos vigentes à época da celebração ou que venham a serem celebradas durante sua vigência.

RUPRECHT[®] aduz que: “Em consequência disso, dois métodos dividem o campo da interpretação das convenções coletivas de trabalho: ou se considera que são contratos e se aplica seu critério para a interpretação, ou se sustenta que são atos legislativos e se usam, então, os meios que lhe são próprios.”

Diz ele que:

“Para os que defendem a teoria contratualista, é preciso buscar a intenção comum das partes mais do que o sentido literal das palavras, enquanto para

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguay del trabajo y de la seguridad social*. El Foro, 1997, p.613. “Configuran las causas regulares u ordinárias de extinción: el vencimiento del plazo convenido, la denuncia, la conclusion de la obra o empresa determinada, el mutuo consentimiento e as convenidas por las partes. La extinción irregular del contrato colectivo puede sobrevinir: por caso fortuito o fuerza mayor, cambio fundamental de las condiciones económicas e imposibilidad de cumplimiento por quiebra y cierre de la empresa.”

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.507.

quem as convenções coletivas são uma fonte autônoma de direito objetivo, não é possível atribuir à lei um sentido distinto do que brota claramente do significado das palavras, no seu contexto e segundo a atenção do legislador.”

O autor, após analisar as diversas doutrinas interpretativas, contratualistas, interpretação legal e doutrinárias ecléticas, pontifica que:

“Inclinamo-nos, por conseguinte, pela interpretação legista, isto é, no caso de dúvida deve-se analisar a convenção coletiva como se fosse uma lei, quer dizer, buscar no seu próprio texto, em suas próprias palavras, em sua própria redação, o sentido e, só no caso de não poder ser extraído, procurar encontrá-lo na intenção dos legisladores expressas nas reuniões da comissão e ao tratar da leis, mas isso como última ratio e com suma circunspeção não podendo ir além do que o permita a elasticidade das palavras.”

Após tecer considerações sobre a aplicação das convenções coletivas aos casos omissos e a aplicação analógica de tais normas, conclui: “Por conseguinte, para fins da interpretação das convenções coletivas de trabalho é preciso equipará-la à lei.”

A convenção coletiva de trabalho é um instrumento de paz social, ou seja, visa ao equilíbrio das relações empregado-empregador. Cumpre um relevante papel, tanto social como político.

Nesse sentido, suas cláusulas “(...) devem ser compreendidas e executadas de modo a que alcancem aqueles fins, sem o que não se criará, nos meios trabalhistas, clima de harmonia e confiança.”

SOARES e MARTINEZ, após trocarem considerações sobre o vazio normativo existente no Uruguai, no que pertine aos critérios interpretativos das convenções coletivas de trabalho, pontuam que:

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.518.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.200.

SOARES NETTO, Esther y QUEIROLO, Cristina Martines. *Interpretacion de los convênios colectivos de trabajo*. In: **PLÁ RODRÍGUEZ, Américo et alii.** *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1988, p.320. “a) Por tanto creemos que el contenido de la convención colectiva debe ser analizado siempre como primera regla, de acuerdo al tenor literal y gramatical y conforme al uso general de los vocablos, salvo que de la misma suija que se le pretendió dar otro sentido; b) como segunda regla, debe aplicarse la interpretacion lógico-sistemática por la que os termos claros e precisos se entenderán conforme al contexto dei convênio concertado; c) como tercera regla, debemos estimar la intención de las partes.”

“a) Portanto cremos que o conteúdo da convenção coletiva deve ser analisado sempre como primeira regra de acordo ao teor literal e gramatical e conforme ao uso geral dos vocábulos, salvo que da mesma surja que se lhe pretendem dar outro sentido; b) como segunda regra, deve aplicar-se a interpretação lógico-sistemática, pelo que os termos claros e precisos se entenderão conforme o contexto do convênio ajustado; c) como terceira regra, apreciar a intenção das partes.

A doutrina paraguaia centra-se no princípio de que as cláusulas contratuais devem ser interpretadas com base nas regras usadas para a interpretação dos contratos em geral, e as cláusulas normativas, segundo o método aplicável às leis.

Embora as cláusulas obrigacionais e as normativas façam parte de um só corpo, ou seja, o contrato coletivo, as cláusulas normativas têm prevalência, pois que cumprem a finalidade do pacto coletivo, que se consubstancia na regulamentação das relações de trabalho. Desta parte, concordando com **RUPRECHT**, a interpretação das convenções coletivas devem obedecer aos critérios da interpretação da lei.

Contrariando esse posicionamento, lecionam **GOMES** e **GOTTSCHALK**

“Como a convenção coletiva encarna fundamentalmente a essência do contrato, a sua interpretação não deve ser literal, mas conforme a verdadeira vontade declarada pelas partes (art. 85 do Código Civil), tendo-se em conta a boa-fé e os usos e costumes do ambiente.”

Mais adiante, afirma os autores:

“Embora, hoje, pareça sibilina a distinção entre interpretação de lei e do contrato, é fora de dúvida que a chamada ‘matéria de interpretação’ (Crisafiilli) permanece distinta. Assim não teriam aplicações os processos analógicos, o de direito comparado e os princípios gerais do direito. Também é de sua essência o acordo de vontades e o intento empírico das partes tem que se inserir na causa que legitima sua tutela jurídica como com todo e qualquer negócio jurídico. Uma convenção coletiva que tivesse causa, ilícita ou falsa causa, seria nula. É evidente que tais princípios não se aplicam às normas jurídicas.”

Assim, não há unanimidade quanto ao método de interpretação das convenções Coletivas de Trabalho. Isto decorre da própria concepção que tenha o autor sobre sua natureza jurídica: contrato ou ato legislativo.

Realizada a análise dos requisitos formais à celebração das Convenções Coletivas de Trabalho, estudaremos, a seguir, a possibilidade do uso das normas e as relações laborais no âmbito do bloco.

CAPÍTULO IV

LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DOS ESTADOS PARTES DO MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL) E A GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

4.1. Aplicação das Leis Ordinárias às Relações Jurídicas Trabalhistas Envolvendo Empregados e Empregadores Privados dos Países do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL)

Estudadas as características básicas do instituto da Convenção Coletiva de Trabalho na legislação dos Estados Parte do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), necessária se faz a análise da efetiva aplicação da legislação ordinária desses Estados às relações laborais do bloco econômico.

A importância do assunto decorre do próprio Tratado de Assunção. Através dele, os Estados, Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai assumiram o propósito de constituírem um Mercado Comum, que passou a denominar-se Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

Segundo o artigo primeiro do Tratado de Assunção, o Mercado Comum autoriza a livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países, através, entre outros, da eliminação de direitos alfandegários e restrições tarifárias à circulação de mercadorias e de outra medida de efeito equivalente e o compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração.

O Mercado Comum consubstancia-se no livre comércio, na união aduaneira e na livre circulação de pessoas, serviços, mercadorias, bens e capitais.

SARDEGNA^{^^}, analisando as diversas etapas integracionistas, faz a seguinte afirmação sobre Mercado Comum. “Se conhece com esta denominação o regime que já conta com a livre circulação entre os países envolvidos de bem e de fatores produtivos, é dizer o capital e a mão-de-obra, os trabalhos e serviços ”.

Segundo o mesmo autor, “A circulação do trabalho ^supõe a igualdade de tratamento para os nacionais e os estrangeiros pertencentes ao Mercado Comum, e provoca os problemas que se desenvolvem mais adiante e aos que se deverão achar respostas eficazes para evitar inconvenientes conflitos ou iniquidades.

Essa igualdade de tratamento é a mais ampla possível, isto é, parte da igualdade de condições de trabalho, perpassando pela igualdade de condições de moradia, educação, previdência e, inclusive, da permanência em um Estado Parte, quando da cessação da atividade profissional.

Essa homogeneidade de tratamento é importante, pois que o valor trabalho é um dos componentes do custo final da mercadoria. Com isso, evita-se a exploração do trabalho nos limites do bloco, evitando também a concorrência desleal entre seus integrantes.

Para SARDEGNA^{^^}®,

“Outorgar as mesmas vantagens e direitos ao trabalhador imigrante e ao nacional não só significa tutelar ao primeiro se não também ao nacional, o

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Ediciones la Rocca, 1995. p. 33. Mercado Común - Se conoce con esta denominación el régimen que ya cuenta con la libre circulación, entre los países involucrados de bienes y de factores productivos, es decir el capital y la mano de obra los trabajos e servicios.

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires; Ediciones la Rocca, 1995. p.. 33. La circulación dei trabajo supone la igualdad de tratamiento para los nacionales y los extranjeros pertenecientes al Mercado Común y provoca los problemas que se desarrollarán mas adelante ya los que se deberá hallar respuesta eficaz para evitar inconvenientes, conflictos o inequidades.

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires; Ediciones la Rocca, 1995. p. 50. Otorgar las mismas ventajas e derechos al trabajador inmigrantes y al nacional no sólo significa tutelar al primero, sino también al nacional el que se podría encontrar en una situación de desventaja con respecto a aquéll, especialmente en cuanto a su ocupación, ya que si al empleador se le permite ofrecer condiciones de trabajo menos favorables al trabajador extranjero, optará por este y descartará al nacional.

que se poderia encontrar em uma situação de desvantagens com respeito a aquele, especialmente, quanto à sua ocupação de trabalho menos favoráveis ao trabalhador estrangeiro, optará por este e descartará o nacional".

Esse tratamento igualitário assegura aos trabalhadores do bloco direitos e vantagens, dando-lhes condições de escolher livremente onde exercer sua atividade profissional. Evita-se, com isso, a migração desenfi-eada de mão-de-obra para os Estados que ofereçam melhores condições de trabalho e atendam às demais necessidades, tais como habitação, educação, seguridade social, etc.

Dessa forma, a solução do problema perpassa o Direito, ou seja, a construção de uma ordem jurídica capaz de dar efetividade às aspirações integracionistas.

Para a solução da questão proposta, julgamos de bom alvitre conceituar direito interno ou nacional, direito internacional e direito comunitário.

Segundo DE PLÁCIDO E SILVA¹ o direito interno é denominação genérica aplicada para designar todo e qualquer direito, seja público ou privado, em que se formulam as regras para serem impostas às relações processadas dentro dos limites territoriais de um país

Os quatro Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) têm, em matéria de Direito do Trabalho, que interessa ao nosso propósito como norma hierárquica superior à Constituição, os Códigos, a Consolidação das Leis do Trabalho, leis esparsas - e atos administrativos.

O mesmo autor conceitua Direito Internacional como "o direito que tem por objeto a solução das questões de caráter internacional, assim ditas porque nelas há interesses de pessoas (físicas ou jurídicas) de países diferentes".

SILVA, De Plácido. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1975, p. 539.

SILVA, De Plácido. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1975, p. 539.

Para BASSO¹, o Direito Internacional “Tem como base o consentimento dos Estados. É, portanto, um direito que resulta do esforço intergovernamental. Tem como principais fontes os tratados e os costumes internacionais, fundamentalmente

Já Direito Comunitário, segundo a autora,

“é aquele que vamos estudar nas faculdades de Direito e que os Europeus já estudam. Esse nasce e se desenvolve nas zonas de ‘mercado comum’, nos processos de integração e formação de blocos econômicos comunitários de Estados. Através dele, os Estados conseguem transformar seus mercados nacionais em um mercado único compartilhado, denominado de mercado comum”².

No caso do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), esse direito comunitário seria composto pelos atos constitutivos, Tratado de Assunção, seus protocolos e atos oriundos de seus órgãos internos.

Para BASSO³, o Direito Comunitário “É um direito dotado de autonomia científica, não é nem direito internacional clássico, nem direito interno. É fundamentalmente o direito da tolerância, um direito internacional moderno e renovado, que difere do direito internacional clássico ou tradicional, cujas fontes se servem no início (no nascedouro), para radicar-se na supranacionalidade, no conceito moderno e revitalizado de soberania e na evolução das nações clássicas de Estado.”

É um ramo do direito internacional, que não se confunde com este, nem com o direito interno, tendo como objetivos “(...) garantir a independência das instituições comunitárias e a autoridade vinculante de suas decisões(...)

Vimos que existem três sistemas jurídicos: o direito internacional, o direito comunitário e o direito interno. A atenção maior dada ao direito comunitário justifica-se por

BASSO, Maristela (Org.). *MERCOSUL, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados Membros.* Livraria do Advogado, 1997. p. 19-20.

BASSO, Maristela (Org.). *MERCOSUL, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados Membros.* Livraria do Advogado, 1997. p. 20.

BASSO, Maristela (Org.). *MERCOSUL, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados Membros.* Livraria do Advogado, 1997. p. 21.

JIMENES, Martha Lucia Olivar. *MERCOSUR, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros.* Livraria do Advogado, 1997. p. 34. (...) Garantizar la independencia de las instituciones comunitarias y la autoridad vinculante de sus decisiones (...).

tratar-se de um ramo novo da ciência jurídica, embora com conceitos e características sedimentadas. Entre as características, a mais marcante é da supranacionalidade.

JIMENES^{^^}, analisando o tema Direito da Integração e Direito Comunitário, pontua que

“a supranacionalidade que dá base a este tipo de instituições e regras é um atributo próprio de uns sujeitos especiais do direito comunitário; as organizações internacionais supranacionais, que lhes permitem exercer no território de seus Estados-membros poderes de administração, jurisdição e legislação, em determinadas áreas previamente pactuadas ou setores delas, mantendo os Estados-membros. O mesmo direito nos demais âmbitos, ou nos setores não comprometidos e retendo também a faculdade jurídica de regressar à plena autonomia, decidindo por sua só vontade (direito de separação, retiro ou denúncia).”

KERBER^{^*}, ao discutir supranacionalidade, pondera que “para analisar o instituto da supranacionalidade, não há como deixar de abordar o significado do termo supranacional, o qual expressa um poder de mando que supera os poderes dos Estados, resultando na transferência de parcelas de soberania pelas unidades estatais em benefício da organização comunitária.”

OLIVEIRA^{^®} acentua que:

“Para a doutrina a noção de supranacionalidade reside acumulação de determinadas características, como de transferência do exercício de soberania, em forma permanente, por parte dos Estados-Membros à organização das comunidades. Tal instituto implica, por consequência, na criação de um poder efetivo em virtude da força jurídica de suas decisões, incidência material, de suas intervenções, tanto em relação ao âmbito de atividades como de destinatários das decisões e, finalmente, face às relações diretas entre os órgãos da comunidade e os Particulares.”

JIMENES, Martha Lucia Olivar. *MERCOSUR, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros*. Livraria do Advogado, 1997. p. 104. La supranacionalidad que da base a este tipo de instituciones y siglas es un atributo propio de unos sujetos especiales del Derecho Comunitario^{^^} las organizaciones Internacionales supranacionales, que les permite ejercer en el territorio de sus Estados-miembros poderes de administración, jurisdicción y legislación en determinadas áreas previamente pactadas, o sectores de ellas manteniendo los Estados-miembros el mismo derecho en los demás ámbito o en los sectores no comprometidos y reteniendo también la potestad jurídica de regresar a la plena autonomía decidiendo por su sola voluntad (derecho de secesión, retiro o renuncia).

KERBER, Gilberto. *MERCOSUL e a supranacionalidade*. LTR, 2001, p. 80.

OLIVEIRA, Odete Maria de. *União européia, processos de integração e mutação*. Jiuná, 1999, p. 68.

Face a esse atributo da supranacionalidade, as normas emergentes, hoje denominadas Direito Comunitário, são hierarquicamente superiores ao direito nacional, prevalecem sobre estas e independem da atuação do Estado para sua incorporação ao direito interno.

Manifestando-se sobre a autonomia do direito comunitário, afirma JIMENES que isso “(...) implica que o ato internacional não necessita ser incorporado ou transformado em norma de direito interno para entrar em vigor no âmbito interno do Estado, a intervenção das autoridades nacionais não é necessária para dar lugar a sua aplicação no território nacional.

As normas de direito internacional, ao contrário, dependem da atuação do Estado para serem incorporadas ao direito interno. A forma de incorporação está disciplinada nas Constituições de cada Estado-parte. Antes, porém, de analisarmos a atuação de cada sistema jurídico, convém estudarmos os diferentes modelos de integração, e somente após isso concluir pela efetividade ou não do sistema na condução dos destinos do bloco integracionista.

Autores, como VIGNALI^{^^} pregam a existência de três tipos distintos de integração: integração de baixo perfil, integração de mediana intensidade e integração de significado profundo. Segtmdo ele.

“a integração será de baixo perfil quando só aprimora a cooperação entre Estados independentes; a que deixa de ser espontânea e circunstancial para adquirir algum grau de institucionalização internacional, intergovernamental, regulando-se pelo Direito Intemacional Público clássico e adotando decisões pelo procedimento próprio da diplomacia nos congressos que exige para obrigar-se a manifestação em cada caso e previa, da vontade do obrigado.”

JIMENES, Martha Lucia Olivar. *MERCOSUR, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros.* Livraria do Advogado, 1997. p. 43. (...) Implica que el acto intemacional no necesita ser incorporado o transformado en norma de derecho intemo para entrar en vigor en el ámbito intemo dei Estado, la intervención de las autoridades nacionales no es necesaria para dar lugar a su aplicación en el territorio nacional.

VIGNALI, Heber Aubuet. *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL.* **CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.).** São Paulo: LTR, 1997, p. 92. La integración sera de bajo perfil cuando solo perfecciona la cooperación entre Estados independentes, la que deja de ser expontanea y circunstancial para adquirir algún grado de institucionalización formal a partir de la formación de alguna espécie de organización intemacional, intergubemamental, regulándose por el Derecho Intemacional Publico clásico y adaptado decisiones por el procedimiento propio de la diplomacia en los congresos que exige para obligarse la manifestación, en cada caso y previa, de la voluntad dei obligado.

A integração de média intensidade se dá,

“(..■) quando, além de se transferirem competências sobre conjuntos de matérias mais ou meios amplas, do campo das decisões tomadas individualmente e discricionariamente por cada Estado, ao âmbito das decisões adotadas em comum e sob regras no marco de uma organização internacional intergovernamental. Também neste caso o sistema se regula pelo Direito Internacional Público, nós cremos que de um outro tipo. As decisões se adotam dentro de um variado regime de maiorias previamente ajustadas; e de antemão se tem concordado o acatamento obrigatório das mesmas.”

Neste segundo modelo, enquadra-se o MERCOSUL. Os Estados-partes transferem aos órgãos do bloco competências sobre algumas matérias, cujas decisões tomadas pelos seus órgãos ficam vinculadas a procedimentos internos dos Estados-partes.

Finalmente, a integração de significado profundo ocorre:

“quando se dão novos passos e os Estados-membros transpassam a organismos internacionais um conjunto de poderes (de administração, de jurisdição e de legislação) para regular e administrar âmbitos de competência comunitária sobre um conjunto de materiais mais ou menos amplo. Nestes casos a organização internacional terá natureza comunitária, o sistema se irá fazendo cada vez mais fortemente regulado e institucionalizado e seu marco jurídico o dará o Direito Comunitário a partir do atributo da supranacionalidade”.^^^

É o caso da União Europeia, cuja integração é regida por um direito emergente do bloco, que se sobrepõe ao direito interno e cujas normas são adotadas sem qualquer interferência estatal. Assim, a intergovernabilidade e a supranacionalidade são as características inconfundíveis do modelo de integração.

VIGNALI, Heber Aubert. *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL*. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.). São Paulo: LTR, 1997, p. 92. (...) Cuando además se transfieren competencias sobre conjunto de materias mas o menos amplias, dei campo de las decisiones tomadas individual, y discrecionalmente por cada Estado, al âmbito de las decisiones adoptadas en común y bajo regias en el marco de una organización internacional intergubemamental. También en este caso el sistema se regula por el Derecho Internacional Público nosotros creemos que de un nuevo tipo. Las decisiones se adoptan dentro de un variado régimen de mayorias previamente concertadas; y de antemano se ha convenido el acatamiento obligatorio de las mismas.

VIGNALI, Heber Aubert. *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL*. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.). São Paulo: LTR, 1997, p. 92.. (...) cuando se dan nuevos pasos y los Estados- miembros traspasan a organismos intemacionales un conjunto de poderes (de administración, de jurisdicción y de legislación) para regular y administrar, âmbitos de competencia comunitaria sob un conjunto de materias más o menos amplio(24). En estos casos la organización internacional tendrá naturaleza comunitária el sistema se irá haciendo cada vez mas fuertemente regulado e institucionalizado y su marco jurídico lo dará el Derecho Comimitário a partir dei atributo de la supranacionalidad.

Para os fins da presente pesquisa, interessa a característica da intergovernabilidade.

Direcionando todo o exposto para área do Direito do Trabalho, que é o objeto do presente estudo, podemos dizer que, no âmbito internacional, temos as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, OIT, como normas aplicáveis às relações de trabalho. Essas normas, obedecendo à característica da intergovernabilidade, devem, para regerem relações de trabalho no âmbito do bloco, ser ratificadas pelos Estados-membros. O processo de ratificação encontra-se disciplinado pelas Constituições.

No âmbito interno, o Direito do trabalho encontra raízes nas Constituições, Códigos (Paraguai), Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil), leis esparsas, (Uruguai e Argentina). Vige nesses Estados o princípio da territorialidade, ou seja, de que as suas normas têm âmbito de aplicação restrito ao respectivo território.

Já vimos que o modelo de integração adotado pelos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) é o intergovernamental, regido pelo direito internacional.

Nessas condições, ressalvando a legislação previdenciária, que, por força de acordo, produz efeitos nos Estados-membros, à legislação ordinária tem aplicação restrita ao Estados de origem.

4.2. As Legislações Ordinárias dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e a Fixação dos Direitos Trabalhistas

A consecução de um Mercado Comum é o objetivo dos Estados Partes ao firmarem o Tratado de Assunção e seus respectivos protocolos. O artigo 1º do Tratado de Assunção preceitua que o Mercado Comum implica a “livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos”. No contexto fatores produtivos, encontramos o capital e o trabalho^{^^^}. Estes constituem-se elementos fundamentais ao sucesso do processo de integração, afirmando

CHIARELLI^{^^} que “O Mercosul só se perfectibiliza à medida que garanta a livre circulação dos fatores - capital e trabalho - da produção”.

A livre circulação da mão-de-obra pressupõe a garantia de exercício de qualquer tipo de atividade profissional, seja subordinada ou não.

Pontua CHIARELLI^{^^^} que:

“A garantia da livre circulação de trabalhadores deve oferecer a mesma segurança jurídica que baliza a livre circulação do capital nas relações econômicas. As relações de trabalho demandam a mesma estabilidade jurídica requerida pelas relações econômicas. Não fosse, por outra razão, o equilíbrio no interior do espaço econômico já justificaria a fixação de patamares, não dispare, capazes de propiciar eventualmente dumping social, bem como a superação da situação dos ‘brasiguaios’ ou mesmo, dos trabalhadores ‘doble-chapa’ fronteiriços”.

E SARDEGNA^{^^^}, ao tratar da migração dos trabalhadores no Mercosul, acentua que:

“As regulamentações a articular a este respeito são óbvias e vão desde a eliminação de não necessários trâmites imigratórios até a supressão de exigências de nacionalidade ou quotas para a prestação de determinadas ou todas as tarefas laborais, em outro país que não o de sua origem, a cujos efeitos também se devem ou deveriam superar as permissões transitórias de residência e acrescentou as possibilidades de ingressos com família, bens e veículos.”

Para ele, “A livre circulação de pessoas constitui dentro de uma perspectiva dos mercados e as nacionalidades um princípio cardinal do ordenamento comunitário”.

Mas não basta facilitar a circulação dos trabalhadores. Devem ser criadas políticas laborais com estudo de temas prioritários, tais como emprego, desemprego, programas de

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.). *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL*. São Paulo: LTR, 1997. p. 155.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.). *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL*. São Paulo: LTR, 1997. p. 157.

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Ediciones la Rocca, 1995. p.49. Las regulaciones a articular a este respecto son obvias y van desde la eliminación de innecesarios trámites inmigratorios hasta la supresión de exigencias de nacionalidad o cupos para la prestación de determinadas o todas las tareas laborales en otro país que no es de su origen a cuyos efectos también se deben o deberían superar los permisos transitórios de residencia e acrecentar las posibilidades de ingreso con familia bienes y vehículos.

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Ediciones la Rocca, 1995. p. 49-50. La libre circulación de personas constituye dentro de una perspectiva de los mercados y las nacionalidades un principio cardinal ordenamiento comunitario.

ensino, com a finalidade de inserção do trabalhador em outra atividade profissional, diferente da que venha exercendo. Esta é uma política que deveria ser seguida pelo Estado, independentemente de participar ou não em um processo de integração. No Uruguai, a Lei nº 16.320 prevê tal situação.

Segundo FERREIRA e OLIVERA^{^^}

“Em matéria de emprego será necessário complementar as políticas de emprego meramente assistenciais, que buscam apoiar economicamente ao desempregado por políticas ativas de emprego. Estas políticas ativas de emprego buscam usufruir do mercado, criando postos de trabalho, modificando a oferta e adaptando-a aos requerimentos das novas demandas e fomentando a mobilidade dos trabalhadores”.

Para atingir esses objetivos, é necessário, segundo os autores, que se *“(...) criem e modernizem-se os serviços de empregos já existentes”*, e ainda *“(...) saber de forma clara e certa, em que setores, regiões ou países existem necessidades de mão-de-obra especializada e quais outros setores se vão perdendo postos de trabalho*

No que diz respeito ao desempregado, devem-se criar programas de inserção destes ao mercado de trabalho, seja na mesma ocupação, seja em outra, cuja mão-de-obra é deficiente.

Segundo os autores.

“Para isso é necessário ensiná-lo a aprender. Isto é, orientá-lo até aquelas formações requeridas pelo sistema produtivo, logo ensinar-lhe a trabalhar, ou seja, complementar a formação teórica com uma formação prática no possível realizada dentro de uma empresa.”^{^^}

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevidéo: FCU, 1994, p. 64. En matéria de empleo será necesario complentar las políticas de empleo meramente asistenciales que sólo buscan apoyar económicamente al desempleado, por políticas activas de empleo. Estas políticas activas de empleo buscan influir en el mercado, creando puestos de trabajo, modificando la oferta y adaptándola a los requerimientos de las nuevas demandas e fomentando la movilidad de los trabajadores.

^{^^}VERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevidéo: FCU, 1994, p. 64. (...) creen o se modemicen los servicios de empleo ya existentes. (...) saber, en forma clara y cierta en que sectores regiones o países existen necesidades de mano de obra especializada y en cuales otros sectores se van perdiendo puestos de trabajo.

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevidéo; FCU, 1994, p. 65. Para ello es necesario ensefatarle a aprender. Esto es orientarlo hacia aquellas formaciones requeridas por el sistema productivo luego enseüarle a trabajar, o sea, complementar la formación teoría con una formación práctica en lo posible realizada dentro de tma empresa.

Dentro dessa política, é importante que se ensine e se dê oportunidade à criação de novos empreendimentos, tendo como titulares pessoas que ontem exerciam trabalho subordinado. Isso é salutar, pois que no futuro será um agente criador de novos postos de trabalho.

Ainda, dentro dessa política, devem ser criados meios de proteção laboral do trabalhador. FERREIRA e OLIVERA^{^^^} defendem que:

“(...) devem estudar-se sistemas de garantia contra a insolvência patronal quando derive de processos de reconversão ou modernização, ocasionadas pela integração, assim como medidas que contemplem a situação - especialmente perturbadora - das despedidas coletivas determinados pelos mesmos motivos.”

Por fim, a democratização da condução do empreendimento econômico, com a participação ativa dos empregados é, sem dúvida, a forma de realização dessa política social.

Pontuam os autores que:

“As relações coletivas de trabalho deverão ser encaradas de forma distinta, já que será necessário reconhecer o direito à informação dos trabalhadores além do próprio e natural reconhecimento das organizações sindicais. Deverá existir um diálogo social ativo entre os interlocutores sociais.”^{^^^}

Dizem, ainda, que *“Um requisito para fomentar o diálogo social ativo é que os trabalhadores tenham o direito de informação sobre os problemas que existem na empresa e que possam emitir sua opinião quanto ao modo de encarar as trocas que na empresa venham a efetuar-se*

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevideu: FCU, 1994, p. 67. (...) deben estudiarse sistemas de garantías contra la insolvencia patronal cuando esta derive de procesos de reconversion o modernización ocasionados por la integración, así como medidas que contemplen la situación - especialmente perturbadora - de los despidos colectivos determinados por los mismos motivos.

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevideu; FCU, 1994, p.67. Las relaciones colectivas de trabajo deberán ser encaradas en forma distinta, ya que será necesario reconocer el derecho a la información de los trabajadores además del propio y natural reconocimiento de las organizaciones sindicales. Deberá existir un diálogo social activo entre los interlocutores sociales.

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUR: enfoque laboral*. Montevideu: FCU, 1994, p. 67. Un requisito para fomentar el diálogo social activo es que los trabajadores tengan el derecho a la información sobre los problemas que existan en la empresa, y que pueda emitir su opinión en cuanto al modo de encarar los cambios que en la empresa vayan a efectuar-se.

Trata-se de uma postura arrojada, que foge aos costumes, principalmente ao brasileiro, cujo empresário é dono absoluto e detentor do poder de administração. Mas, sem dúvida, é uma política de administração compartilhada, em que o empregado ajuda a gerir os destinos da empresa que lhe compra a força do trabalho.

A implementação dessa política social facilita a livre circulação do trabalho no âmbito do bloco. São ações coordenadas para manter a estabilidade dos trabalhadores e também do emprego. Mas, em que pese a utilidade dessa política, útil se implementada, outros fatores se fazem necessários à consecução do processo de integração. ^

No instrumento constitutivo do processo de integração, o Tratado de Assunção, firmado em 26 de março de 1991, os Estados Partes comprometeram-se a harmonizar as legislações pertinentes.

Constituindo-se a livre circulação de trabalhadores, elemento fundamental e essencial à consolidação do processo, temos que a legislação laboral deverá também ser harmonizada para assegurar direitos trabalhistas aos trabalhadores. Isto, em verdade, pode ser encarado sob dois aspectos.

Num primeiro momento, garantir condições de trabalho a todos os trabalhadores e, num segundo momento, evitar a concorrência desleal entre os Estados Partes, alicerçado na exploração do trabalhador. SARDEGNA, após uma extensiva explanação sobre a livre circulação dos trabalhadores e seus efeitos, leciona que “ Por isso, no que respeita aos países integrantes do MERCOSUL a adequação de suas legislações se impõe e em consequência também se faz necessária uma reestruturação da doutrina elaborada em tomo”.^^^

Com o objetivo de garantir direitos trabalhistas, a União Européia editou a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais. Segundo NORRIS^^,

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur.* Buenos Aires; Ediciones la Rocca, 1995. p. 51. Por ello en lo que respecta a los países integrantes dei MERCOSUR la adecuación de sus legislaciones se impone y en consecuencia también se hace necesaria una reestructuración de la doctrina elaborada en tomo.

NORRIS, Roberto. *Contratos coletivos supranacionais de trabalho e a internacionalização das relações laborais no MERCOSUL.* São Paulo; LTR, 1988, p. 80.

“A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais, aprovada em 8 e 9 de dezembro de 1989, na cidade de Strasbourg, e tendo se inspirado nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Carta Social Européia do Conselho da Europa, objetivou garantir as melhorias sociais especialmente no que se refere: a) a livre circulação de trabalhadores; b) às condições de vida e do trabalho; c) à proteção da saúde e da segurança nos locais de trabalho; d) à proteção social; e) educação e a informação; f) à igualdade de tratamento, combatendo todas as formas de exclusão social e discriminações, aí compreendidas aquelas relativas a sexo, raça, cor, opiniões e religiões; g) a igualdade de tratamento para os trabalhadores migrantes, súditos de outros países.”

No âmbito do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), foi criado, através da Resolução Mercosul/GMC 11/91, o Subgrupo de trabalho hº 11, hoje remunerado com o número 10, sob a denominação de Assuntos Laborais, Emprego e Seguridade Social. O Subgrupo de Trabalho (SGT) tem composição tripartite com representantes de trabalhadores, empregadores e Estado. Os empregados e empregadores participam através de suas entidades sindicais.

Atualmente, a estrutura orgânica do Subgrupo de Trabalho número 10 apresenta-se em três Comissões Temáticas, a saber: Comissão Temática nº I, Relações Trabalhistas, estando nela incluído o Grupo Ad Hoc Dimensão Social; Comissão Temática nº II, Emprego, Migrações, Qualificação e Formação Profissional, nela incluída a Comissão Ad Hoc, Migrações e o Grupo de Implementação do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul, e Comissão Temática III, Saúde e Segurança do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Segurança Social, juntamente o Grupo de Experiências Conjuntas de Inspeção do Trabalho.

A Res/GMC/115/96, O SGT 10, Assuntos de Trabalho, Emprego e Segurança Social estabelecem como pautas negociadas,

“a realização de estudos sobre custos trabalhistas em setores econômicos específicos e relevantes para o processo de integração, com o propósito de medir o impacto do fator trabalho no custo final dos bens e serviços produzidos pelos países do MERCOSUL; Organização de um banco de dados sobre substâncias químicas e outros agentes perigosos e nocivos para a saúde dos trabalhadores e do meio ambiente, com o objetivo de estabelecer normas de manipulação e transporte dos referidos produtos e a padronização da comunicação sobre saúde e segurança ocupacional utilizada na rotulação.

sinalização e especificação técnica dos produtos, máquinas e integridade física e mental dos trabalhadores.”^^^

As diividas iniciais sobre a integração dos países-membros do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) no que respeita aos assuntos trabalhistas e previdenciário, levaram NASCIMENTO^^*, analisando a importância dos aspectos sociais no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), dizer que:

“O MERCOSUL não demonstrou no início estar comprometido com esses objetivos, uma vez que o tratado de Assunção silencia a respeito dos mesmos, ao contrário do Tratado de Maàstrich, na União Européia. Porém, um primeiro sinal de reavaliação dos aspectos sociais, dos quais deve também se ocupar deu-se com o Protocolo de Ouro Preto e a criação de um órgão consultivo não só para questões econômicas, mas também sociais, o Fórum, Consultivo Econômico-Social”.

Apesar dessas dificuldades, alguns progressos foram obtidos.

Na área previdenciária fora firmando, em Montevideú, em 15 de dezembro de 1997, o acordo Multilateral de Seguridade Social, através da decisão MERCOSUL/CMC/DEC n° 1997, que tem como objetivo o reconhecimento aos trabalhadores que prestam ou tenham prestado serviços em quaisquer dos Estados Partes, os mesmos direitos e obrigações, no que respeita a Previdência Social.

Não estamos aqui fi-ente a um caso de harmonização da legislação previdenciária. Pelo contrário, cada Estados Parte mantém intacta sua legislação. Somente é garantido ao trabalhador migrante direitos previdenciários iguais aos dos seus nacionais.

Diga-se, ainda, que esses direitos são estendidos a todos os demais trabalhadores de outras nacionalidades, que residam no território de um dos Estados Partes, logicamente desde que prestem ou tenham prestado serviços em seu respectivo território.^^^

<http://www.mercosul.org.uy/portugues/snor/estructura/sgtIO.htm> (atualizada ate 21/II/2001).Site do Ministério das Relações Exteriores.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *MERCOSUL e direito do trabalho. In: MERCOSUL, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros.* BASSO, Maristela (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 444.

MERCOSUL, CMC/DEC.n°19/97, art. 2.

Não é, assim, uma garantia exclusiva os trabalhadores dos Estados Partes do MERCOSUL, mas não deixa de ser um avanço no sentido de propiciar e garantir a livre circulação dos trabalhadores no âmbito do bloco.

Avanços também foram alcançados na esfera do direito do trabalho. Em 10 de dezembro de 1998, os presidentes dos Estados Parte, reunidos no Rio de Janeiro, criaram a Declaração Sócio-laboral do MERCOSUL.

A Declaração Sócio-laboral do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), segundo KÜMMEL¹, “(...) nada mais é de que uma declaração de princípios sem caráter sancionador e sem eficácia normativa, capaz de permitir o acionamento de mecanismos judiciários, estatais quando da violação de suas regras”. Isso decorre do fato de que a Declaração Sócio-laboral do MERCOSUL teve sua aprovação em retmção da Comissão Mercado Comum, mas não se dera através de uma decisão² que se faz necessária para que possa ser recepcionada pelo direito interno dos Estados Partes.

A Declaração Sócio-laboral do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) Mercosul contém normas relativas ao Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho. No que concerne aos direitos individuais, possui normas que garantem a igualdade de direitos não só quanto à discriminação por motivo de raça, sexo, cor, origem e outros, como também quanto às condições de trabalho, eliminação de trabalho forçado infantil e de menores. No que pertine aos Direitos Coletivos, focalizam-se direitos, tais como liberdade de associação, liberdade sindical, negociação coletiva, direito de greve, desenvolvimento de procedimentos preventivos de composição e de autocomposição de conflitos e diálogo social.

Ainda contém normas de política social, consubstanciadas no fomento do emprego, proteção aos desempregados, formação e desenvolvimento de recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, inspeção e seguridade social.

Em que pese a intenção, está longe de constituir-se um instrumento de harmonização da legislação trabalhista.

A necessidade da harmonização da legislação trabalhista não é um consenso. Para SARDEGNA^{^^}, “A harmonização das normas nos países integrantes do MERCOSUL se impõe, mas devem ter em conta esses mínimos e, sobretudo, além, fazê-los de possível cumprimento.”

No mesmo sentido, KÜMMEL^{^^}, usando termos empregados por Sih a e Lafer, refere: “Dessas constatações, pode-se afirmar que a harmonização das leis trabalhistas do MERCOSUL é: a) uma necessidade para evitar o dumping^{^^} laboral^{^^} e b) uma possibilidade concreta tendo em vista as origens histórico-jurídicas comuns dos quatro países”.

Em sentido contrário, DE PAULA, assevera que:

“Em nosso entender a questão da harmonização da legislação do trabalho é, no momento, uma falsa questão no MERCOSUL. A verdade é que a integração regional das economias dos países do MERCOSUL pelo menos nesta fase de sua implantação não impõe sonho imperativo que os governos harmonizem a legislação trabalhista, nem quanto ao direito individual, nem quanto as regras da negociação coletiva, nem quanto aos custos da mão-de-obra”.^{^^}

Justificando esse entendimento, leciona o autor que:

“Primeiro porque o Direito do Trabalho dos países do MERCOSUL já é de si bastante harmonizado. No que há de fundamental, os sistemas jurídicos-trabalhistas desses países vão todos na mesma direção:

a) os quatro países admitem o princípio comum estabelecido no Tratado de Versalhes (1919) de que o trabalho humano não pode ser considerado como uma simples mercadoria cujo preço varie exclusivamente em função da lei da oferta e da procura;

b) reconhecem que o trabalhador é hipossuficiente e que precisa de uma proteção jurídica mais forte, para contrabalançar sua desigualdade econômica, daí as regras da continuidade dos contratos de trabalho da irrenunciabilidade dos direitos que já entraram para o patrimônio do empregado e da nulidade das convenções e acordos coletivos celebrados em fraude à lei...;

c) admitem também como princípio comum que é dever do Estado assegurar certas garantias mínimas do trabalhador, não sendo lícito às partes negociarem abaixo desse mínimo: jornada normal de oito horas; salário mínimo; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; condições de segurança e saúde no trabalho, indenização por despedidas, proteção ao livre exercício da atividade sindical;

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: Ediciones la Rocca, 1995. p. 63. La armonización de las normas laborales en los países integrantes del MERCOSUR se impone, mas se deben tener en cuenta esos mínimos y, por sobre todo, hacerlos de posible cumplimiento.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. *As conversões da OIT e o mercosul*. São Paulo: LTR. p. 41.

DE PAULA, J. Alves. *Relações de trabalho no mercosul, (in) termos de integração com enfoques no MERCOSUL*. São Paulo: LTR, 1997. p. 121-122.

liberdade sindical; validade das convenções coletivas, exceto quando em desacordo com a lei, níveis mais rigorosos de proteção ao trabalho da mulher e do menor”^{^*^*}

Em que pese a opinião do autor, e a que respeitamos, entendemos que a harmonização da legislação trabalhista é fundamental ao sucesso do processo de integração. Embora o trabalho seja um dos componentes do custo do produto, não poderá ser desprezado.

Ressalte-se que, ao se tratar do problema em foco, devemos olhá-lo sob o aspecto social e não econômico. A prioridade é a segurança jurídica dos trabalhadores no âmbito do bloco. Um dos objetivos da criação e constituição dos blocos econômicos é a resistência ao processo de globalização que assola o mundo. Essa resistência deve ser total, isto é, preservando o econômico e o social. Sem estas condições, não estarão sendo preservados direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores.

4.3. Possibilidade de Utilização de Normas Trabalhistas Oriundas de Convenções Coletivas para Gerir as Relações de Trabalho no Âmbito do Mercado Comum do Sul MERCOSUL

O sucesso do processo integracionista não está calcado apenas no desenvolvimento econômico. O Tratado de Assunção tem entre seus objetivos a melhoria das condições de vida de seus habitantes. A melhoria da vida dos habitantes do bloco perpassa também a garantia e a segurança das condições de trabalho. A segurança das condições de trabalho se perfectibiliza com uma legislação adequada, capaz de assegurar direitos mínimos aos trabalhadores. Esses direitos mínimos podem ser alcançados através da harmonização da legislação trabalhista dos países-membros.

Autores, como KÜMMEL^{^*^*}, pregam a adoção das Convenções da Organização do Trabalho como forma de harmonização da legislação. Para o autor.

“A proposta de internacionalização via Convenções da OIT encontra facilidades para ser implementada no seio do processo mercosulino. De um lado, os quatro países são membros da OIT desde sua criação (com exceção do Paraguai, que ficou afastado da organização pelo período que vai de 1937

a 1956), tendo ratificado uma série de Convenções. De outro, as Convenções estabelecem princípios comuns aos quais as legislações nacionais devem adaptar-se. Uma vez adaptadas, esses princípios comuns poderiam constituir-se num standard para os quatro países, o que garantiria condições mínimas de proteção aos trabalhadores do bloco, diminuindo-se as diferenças e exterminando-se as discriminações. A adoção das convenções responde à tendência mundial de flexibilização, pois não engessa a legislação trabalhista, respeitando as diferenças legais, econômicas e culturais dos países.”

Segundo SANTOS^{^^}, a ratificação de 35 Convenções, sendo 34 indicadas pelo SGT 10 e mais a Convenção 87, relativa à liberdade sindical, seria o suficiente para a harmonização da legislação trabalhista. Mas há, entre os Estados Partes, resistências em ratificar algumas Convenções. Exemplificando, o Brasil não ratificou até hoje a Convenção 87, que trata da liberdade sindical. Dos Estados Partes, o que mais Convenções ratificou foi o Uruguai.^{^^}

Dentro desse contexto, podemos incluir as normas jurídicas oriundas das Convenções Coletivas de Trabalho. Através destes instrumentos normativos, as partes estabelecem normas gerais e abstratas que vão reger os contratos individuais de trabalho. RUSSOMANO após afirmar que o direito positivo não exige que a Convenção Coletiva seja escrita em idioma nacional, pontua que:

“Essa será, na verdade, a regra geral. É preciso, porém, que admitamos a exceção. Nesta época de integração econômica regional e de aparecimento de empresas bi ou multinacionais, constituídas pelos governos dos Estados, a Convenção Coletiva de Trabalho - como veremos adiante - pode tomar-se instrumento útil em nível internacional. Quando isso ocorrer é claro que, como acontece com os tratados, a Convenção Coletiva há de ser redigida a título oficial, em tantos idiomas quantos sejam os escolhidos e indicados pelas partes, respeitando, sempre, o uso, em uma das vias do idioma do país de sua celebração”.

No entender do autor, as normas oriundas das Convenções Coletivas são instrumentos úteis para assegurar direitos dos trabalhadores em âmbito internacional.

SANTOS, Hermelino de Oliveira (Coord). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL, LTR, São Paulo, 1998. p. 335.*

SANTOS, Hermelino de Oliveira (Coord). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL, LTR, São Paulo, 1998. p. 331 / 334, apresenta um quadro demonstrativo contendo as convenções da Organização Internacional do Trabalho, (OIT), ratificadas pelos Estados-partes do MERCOSUL.*

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 178.*

A importância da negociação coletiva para a regulamentação das relações de trabalho em âmbito internacional é proposta e defendida por CAMPERO.^{^^} Para ele,

“Neste âmbito vale a pena considerar que a Negociação Coletiva, se ela se encontra adequadamente protegida e se os atores que participam da mesma dispõe de um grau razoável de equilíbrio entre eles, pode ser um instrumento com grande potencialidade para a geração de regulamentação em matéria de condições de trabalho e emprego que respondam as realidades nacionais, considerando as particularidades dos trabalhadores e das empresas. Desta forma, poderia lograr-se uma virtuosa articulação entre normas heterônomas, que assegurem princípios fundamentais reconhecidos por todos os países e formulações autônomas específicas dos mesmos surgidas da prática dos próprios atores das relações laborais. Assim concebido, o tema da harmonização normativa pode conciliar suas várias dimensões (heterônomas e autônomas) e considerar o critério de avaliar resultados mais que só comparar textos jurídicos”.

O Instituto das Convenções Coletivas do Trabalho é reconhecido pela legislação ordinária dos quatro Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). No entanto, isto não é o suficiente para sua utilização como instrumento normativo a reger as relações de trabalho no âmbito do bloco. Estudando a incidência do Mercosul sobre a política laboral, afirmam FERREIRA e OLIVERA^{^^} que,

“Para em um futuro implementar políticas sociais devemos cumprir determinadas tarefas prévias que já se tem começado a encarar. Essas tarefas são a realização de investigações tendentes a conformar e manter um quadro detalhado da situação de cada país, em paralelo com os demais. Essas investigações não devem limitar-se à análise da legislação, se não que é fundamental analisar também os benefícios resultantes da negociação e das práticas nacionais de cada país. Toda política requer um conhecimento acabado da situação real que se trata de regular, motivo pelo

CAMPERO, Guillermo. *La cuestión laboral en el MERCOSUR, procesos e opciones y posibilidades*. Fundación Friedrich Ebert, 1999, p. 24. En este ámbito vale la pena considerar que la Negociación Colectiva si ella se encuentra adecuadamente protegida y si los actores que participan de la misma disponen de un grado razonable de equilibrio entre ellos, puede ser un instrumento con gran potencialidad para la generación de regulaciones en materia de condiciones de trabajo y empleo que respondan a las realidades nacionales considerando las particularidades de los trabajadores y de las empresas. De esta forma, podría lograrse una virtuosa articulación entre normas heterônomas, que asegurem principios fundamentales reconocidas por todos los países y formulaciones autônomas específicas de los mismos surgidas de la práctica de los propios actores de las relaciones laborales. Así concebido, el tema de la armonización normativa puede conciliar sus varias dimensiones (heterônomas y autônomas), y considerar el criterio de evaluar resultados mas que solo comparar textos jurídicos.

FERREIRA, Maria Carmen; OLIVERA, Julio Ramos. MERCOSUR: enfoque laboral. Montevideo: FCU, 1994, p. 56. Para en un futuro implementar políticas sociales debemos cumplir determinadas tareas previas que ya se han comenzado a encarar. Esas tareas son la realización de investigaciones tendientes a conformar y mantener un cuadro de tallado de la situación de cada país en paralelo con los demás. Esas investigaciones no deben limitarse al análisis de la legislación, sino que es fundamental analizar también los beneficios resultantes de la negociación colectiva y de las prácticas nacionales de cada país. Toda política requiere un conocimiento acabado de la situación real que se trata de regular motivo por el cual los estudios comparativos estan incluyendo una investigación sobre el efectivo grado de cumplimiento de esas normas.

qual os estudos comparativos estão incluindo uma investigação sobre o efetivo grau de cumprimento dessas normais”.

Seguindo esta linha de pensamento, necessário se faz estudar o comportamento dos atores sociais envolvidos na negociação coletiva. No Brasil, o instituto da Convenção Coletiva de Trabalho não teve uma recepção condizente. Os sindicatos atrelados ao Estado não tinham liberdade de atuação. Isto fez com que, embora contemplada na legislação nacional, *“as convenções entre nós, só há poucos anos adquiriram algum significado*

Os sindicatos, até há pouco tempo, preferiam ajuizamentos de dissídios coletivos sem qualquer tentativa de composição via Convenção Coletiva.

Dissídio coletivo, segundo **MARTINS FILHO**,

“ (...) constitui uma ação trabalhista da categoria (em geral profissional contra a econômica), visando o estabelecimento de novas e mais benéficas condições de trabalho como meio de resolver o conflito coletivo entre o capital e o trabalho, através do exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho (poder discricionário e legalmente fundado na conveniência e oportunidade de alterar as normas laborais vigentes). ”

No Uruguai, o instituto das Convenções Coletivas de Trabalho surgiu de forma espontânea, isto é, sem qualquer interferência estatal. Registre-se que o Uruguai é entre os Estados-membros, o de menor regulamentação. É o que mais ratificou as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo PLÁ RODRIGUES^{^^},

“Começara a surgir convênios coletivos desde princípios do século mas se que nenhum texto os mencionara. O mesmo que sucedeu com a formação e o funcionamento dos sindicatos e com a realização de greves, os trabalhadores exerceram seus direitos ainda antes de que se lhes reconhecesse expressamente na lei ou na Constituição”.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 147.

SARDEGNA, Miguel. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur.* Buenos Aires: La Rocca, 1994, p. 120. *Empesaran a surgir convênios colectivos desde principios de siglo pero sin que ningún texto los mencionara. Lo mismo que sucedió con la formación y el funcionamiento de los sindicatos y con la realización de huelgas los trabajadores ejercieron sus derechos a un antes de que se les reconociera expresamente en la ley o en la Constitución.*

Há, como se observa, diferença substancial entre o surgimento das Convenções Coletivas de Trabalho no Uruguai. No primeiro, o Estado tomou a iniciativa de regular o instituto, enquanto no segundo seu surgimento decorreu da necessidade social, como verdadeiro instrumento de paz. Esta circunstância dá às Convenções Coletivas mais legitimidade.

Na Argentina, como também no Paraguai, as Convenções Coletivas de Trabalho nasceram com a lei.

Pontua SARDEGNA^{^^} que a negociação coletiva na Argentina “se caracteriza neste tema por uma prática legislativa sumamente regulamentarista o que a sua vez tem levado a normatizar sobre outros decretos regulamentadores em um excesso sumamente reprovável”, enquanto que o Paraguai, segundo o autor, “Os Convênios Coletivos se negociam, geralmente, por intermédio de empresas ainda que se está tendendo a levar-los por ramo a medida que aumenta a sindicalização”.

A legislação sindical nos Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) apresentam assimetrias capazes de dificultar a relação entre eles. No Brasil, vigora o princípio da unicidade sindical, segundo o qual sindicato não pode ter base territorial, inferior a área geográfica de um município. A legitimidade para a negociação coletiva é dos sindicatos, tanto de empregados como de empregadores. Na falta, ou recusa destes, poderão participar das negociações a Federação e a Confederação. Na Argentina, pelo lado dos empregados, tem legitimidade para a negociação coletiva os sindicatos com personalidade grupai. A personalidade grupai (personeria gremial) é um título concedido pela autoridade administrativa ao sindicato mais representativo. Pelo lado dos empregadores, uma associação profissional ou o próprio empregador individualmente ou agrupado. O Paraguai se caracteriza pelas convenções a âmbito de empresa, tendo como participes empresas ou grupo de empresas ou organizações de empregados, Sindicatos de ramo ou de empresa ou ainda, em sua

SARDEGNA, Miguel. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur.* Buenos Aires: La Rocca, 1995, p. 107. Se caracteriza en este tema por una práctica legislativa sumamente regulamentarista lo que a su vez ha llevado a normalizar sobre otros decretos regulatorios, en un exceso sumamente reprochable.

SARDEGNA, Miguel. *Las Relaciones Laborales en el Mercosur.* Buenos Aires: La Rocca, 1995, p. 110. Los convênios colectivos se negocian generalmente, por intermedio de empresas, aunque se esta tendiendo a llevarlos por ramo a medida que aumenta la sindicalización.

ausência, representantes eleitos (art. 326 da lei 213). O Uruguai tem legitimidade uma ou várias organizações de trabalhadores e empregadores, individualmente ou em grupo. No Uruguai, vige o princípio da liberdade sindical, podendo mais de um sindicato participar das negociações coletivas. Somente quando não houver acordo entre sindicatos, é que os trabalhadores serão representados pelo sindicato mais representativo (art. 1º da Lei nº 13.556/66).

No Brasil, os conflitos de representatividade são dirimidos, pela Justiça Comum e, incidentalmente, pela Justiça do Trabalho, quando do julgamento de Dissídios Coletivos.

No Uruguai, a própria lei estabelece que, na falta de consenso entre sindicatos, terá legitimidade o de maior representatividade. No Paraguai, não há notícias de conflitos de representatividade, e isto decorre da inexpressiva militância sindical. Já na Argentina, os conflitos são resolvidos pelo Ministério do Trabalho.

Quanto á eficácia, as normas oriundas das Convenções Coletivas têm força de lei e aplicáveis à categoria profissional e às empresas representadas ou participantes da negociação coletiva. Atingem os contratos em vigor e os que forem celebrados durante sua vigência.

Constituem-se as normas coletivas em direito interno, isto é, aplicáveis nos limites não só das empresas e categorias envolvidas, como também nos limites do próprio Estados Parte.

Assimetrias existem, ainda, quanto ao prazo de vigência das Convenções Coletivas. Enquanto no Brasil o prazo máximo de vigência é de dois anos, normalmente é fixado prazo menor. Na Argentina, a Lei não estabelece prazo para as Convenções. No Paraguai, o contrato coletivo é revesável a cada dois anos, desde que postulado pelas partes afetadas. Ressalte-se ainda que existe no Paraguai o contrato-lei que é firmado por tempo indefinido. No Uruguai, não há regulamentação. Os critérios de vigência são fixados na própria Convenção.

Outro fator importante a analisar é o respeitante à incorporação das normas coletivas aos contratos individuais de trabalho. Na Argentina, vencido o prazo estabelecido pelas partes para a vigência da norma coletiva, são mantidas as mesmas condições até que outra Convenção seja firmada. No Brasil, as normas não se incorporam ao contrato individual. No

Paraguai, as normas coletivas se incorporam aos contratos individuais, enquanto que no Uruguai existem e são aceitas as duas posições, ou seja, a que prega a incorporação ou não das normas coletivas.

Outras divergências legais poderiam ser mencionadas. A própria forma de solução dos conflitos seria uma delas, mas o que tratamos acima, acoplada ao fato de que as normas coletivas têm aplicação restrita ao território-base dos sindicatos, é o suficiente para concluir-se pela impossibilidade de utilização de tais normas como meio de preservar os direitos trabalhistas dos empregados privados do bloco. ^

Mas isso não quer, em absoluto, dizer que as normas oriundas de Convenções Coletivas de Trabalho não sejam úteis à fixação de direitos mínimos aos trabalhadores.

A ratificação das convenções números 87, 98 e 154, da Organização Internacional do Trabalho, pelos Estados Partes seria o suficiente para termos uma legislação moderna, avançada, capaz de assegurar direitos mínimos aos trabalhadores.

Pela convenção 087 da Organização Internacional do Trabalho, têm os sindicatos liberdade de organizar-se, criando federações, confederações e filiando-se a entidades internacionais. Têm o direito de, livremente, elaborar seus estatutos, eleger seus mandatários e, o que é mais importante, isentos da ingerência estatal na sua administração. Esta convenção foi ratificada pelo Uruguai, Argentina e Paraguai.

No Brasil, encontram-se sérias resistências no que tange à ratificação da mencionada Convenção. Segue-se cultuando um modelo de sindicatos corporativistas, dependentes e controlados pelo Estado.

As Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratam da negociação coletiva. São instrumentos úteis, que se incorporados à legislação interna, juntamente com a 87, constituir-se-ão em uma regulamentação básica na garantia de direitos dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

O processo de integração entre Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai tem como objetivo o desenvolvimento econômico. Para tanto, convencionaram a livre circulação de bens e fatores produtivos. Os fatores produtivos são capital e trabalho. A presente dissertação envolve este tema. Não há como admitir-se uma integração sem atentarmos para as condições de vida do homem. Mas, para inserir-se nesse projeto, necessária se faz a criação e a adoção de instrumentos eficazes, capazes de assegurar a dignidade dos trabalhadores.

Os Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) assumiram, através do Tratado de Assunção, o compromisso de harmonizar suas legislações, aparando arestas e adequando as normas existentes às necessidades reais indispensáveis ao processo integracionista. Essa tarefa, no entanto, não é tão simples. Os Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) caracterizam-se por possuírem um sistema regulamentarista, no qual o Direito do Trabalho é ditado e controlado pelo Estado. Dos Estados Partes do bloco, o Uruguai é o de menor regulamentação e o que mais tem ratificado Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os Estados Partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), dirigidos por governos neoliberais, na tentativa de atraírem investimentos estrangeiros, promovem a desregulamentação de suas legislações, perdendo os trabalhadores direitos conquistados através de lutas históricas.

A livre circulação de pessoas, tanto trabalhadores como profissionais liberais, constitui-se um princípio cardeal do ordenamento comunitário. Aos trabalhadores deverão ser

assegurados direitos sociais mínimos, capazes de proporcionar-lhes vida digna na velhice ou no infortúnio.

Nesse contexto, insere-se o instituto das Convenções Coletivas de Trabalho. Será ele um instrumento capaz de assegurar os direitos sociais trabalhistas aos trabalhadores? Para a solução dessa questão, estudamos os aspectos gerais das Convenções Coletivas de Trabalho colhendo opiniões de autores dos Estados Partes do bloco, mais especificamente sobre a denominação, o conteúdo, classificação, natureza jurídica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o instituto diante das Constituições desses Estados.

Num segundo momento, abordamos nos capítulos II e III os procedimentos indispensáveis à formalização das Convenções coletivas de Trabalho, na legislação ordinária dos Estados Partes do bloco.

E num terceiro momento realizamos a análise das Convenções Coletivas de Trabalho na legislação ordinária dos Estados-partes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e a possibilidade do uso das normas oriundas das mesmas para gerir as relações de trabalho no âmbito do bloco.

Sendo as leis ordinárias, bem como as normas pactuadas nas Convenções Coletivas de Trabalho de direito interno, aplicáveis no âmbito territorial de cada Estado, tais normas não garantem, os direitos mínimos dos trabalhadores.

A ratificação das Convenções 87, 98 e 154, da Organização Internacional do Trabalho constitui-se em um regulamentação básica para a garantia dos direitos trabalhistas aos empregados privados do bloco.

BIBLIOGRAFIA

ARGENTINA. *Constituição da Nação de 1994*. .

_____. Ley 14250/53.

_____. Ley 23546.

BARBAGELATA, Héctor Hugo; ROSENBAU, Jorge; GARMENDIA, Mario. *El contenido de los convênios colectivos*. Montevideo: VC, 1998.

BASSO, Maristela (Org.). *MERCOSUL, seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-membros*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silvia Marina Labete. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTR, 1994.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRIGNONI, Hugo Fernandes. In PLÁ RODRIGUES, Américo, et alii. *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo: FCU, 1988.

CAMPERO, Guillermo. *La cuestión laborai en el MERCOSUR, processo e opciones y posibilidades*. Santiago do Chile. Fimdacion Fredrich Ebert, 1999.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes (Coord.) *Temas de integração com enfoque no MERCOSUL*. São paulo, LTR, 1997.

Constituição da Organização internacional do trabalho (OIT).

CRZETICH, Antonio. Clausulas normativas y obrigatoriales. In PLÁ RODRIGUES, Américo et alii. *Ventitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo, FCU, 1988.

DE LUCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva do trabalho: um estudo comparado*. São Paulo: LTR, 1991.

DE PAULA, J. Alves. *Relações laborais no MERCOSUL*. Temas de integração com enfoque no MERCOSUL. CHIARELLI, Alberto (Coord.). São Paulo, LTR, 1997.

DIMARTINO, Carlos; KRISKOVICH, José. *Leciones de derecho laboral*. Assunción: Gráfica Empresarial, 1996

FERNANDES, Graciela. Denuncia de convênios colectivos. In PLÁ RODRIGUES, Américo et alii. *Ventures estúdios sobre convênios colectivos*. Montevideu, FCU, 1988.

FERRERA, Maria Carmen, OLIVERA, Julio Ramos. *MERCOSUL: enfoque laboral*. Montevideu, FCU, 1994.

FRESCURA Y CANDIA, Luiz P. *Derecho paraguayo dei"tabajo y de la seguridad social*. Assunción, El Foro, 1997.

GOMES, Chiarelli. *Sindicato e Contrato Coletivo de trabalho*, Pelotas, 1965.

_____. *Sindicato e contrato coletivo de trabalho*. Pelotas, 1965.

_____. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTR, 1995.

_____. *Curso de direito do trabalho*. Tio de Janeiro: Forense, 1981.

_____. *Revista LTR*, 3- 1987.

http://www.mercosul.org.uy/portugues/snor/estrutura/sgt_10.htm. Site do Ministério das Relações Exteriores.

JIMENES, Martha Lucia Olivar. La comprension de la noción de derecho comunitário para una verdadera integración en el cono sur. In. BASSO, Maristela. *Seus efeitos jurídicos, economicos e políticos nos Estados-membros*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

KERBER, Gilberto. *MERCOSUL e a supra-nacionalidade*. São Paulo, LTR, 2001.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. *As convenções da OIT e o MERCOSUL*. São Paulo, LTR, 2001.

MANCINI, Jorge Rodrigues. *Curso de derecho dei trabahho y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 2000.

MARANHÃO, Delio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1982.

MARTINS FILHO, Ives Sandra. *Processo Coletivo do Trabalho, LTR, São Paulo*.

MERCOSUL. Boletim, 1999. Site do Ministério das Relações Exteriores.

_____. GMC/DEC n° 19/97, art. 2°. Site do Ministério das Relações Exteriores.

MINELLA, Olga Maria de Aguiar. *El contrato colectivo de trabajo en los sistemas jurídicos mexicano y brasileno. 19⁴*.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Saraiva, 1997.

. *Direito sindical*. São Paulo: LTR, 1984.

_____. *MERCOSUL e direito do trabalho*. In. *MERCOSUL, seu efeitos jurídicos, economicos e políticos nos Estados-membros*. BASSO, Maristela (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1987.

NORRIS, Roberto. *Contratos coletivos supranacionais de trabalho e a internalização das relações laborais no MERCOSUL*. São Paulo, LTR, 1988,

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Brasil. Trad. Sandra Valle. São Paulo, LTR, 1994.

OLIVEIRA, Odete Maria de. *União Européia processo de integração e mutação*. Curitiba: Guruá, 1999.

PARAGUAI. *Constituição de la Republica dei Paraguai de 1992*.

_____. Ley 231/93, Código Laborai.

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. Los sujetos negociadores de los convênios colectivos. In PLÁ RODRIGUES, Américo et alii. *Veintitres estúdios sobre convênios colectivos*. Montevideú, FCU, 1988.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Curso de Derecho laborai* Montevideú, IDEA, 1999.

_____. La definicion de los convênios colectivos. In Piá Rodrigues Américo et alii. *Veintitres estúdios sobre convênios coletivos*. Montivideu: FCU, 1988.

RIVAS, Daniel. La Pomologación de los convênios colectivos de trabalho, In PLÁ RODRIGUES, Américo et alii. *Veintitres estúdios sobre convênios colectivos*. Montivideú: FCU, 1988.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*, Paulo, LTR, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: José Konfmo, 1972.

_____. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. São Paulo, LTR, 2001.

SARDEGNA, Miguel. *Las relaciones laborales en el MERCOSUR*. Buenos Aires, Ediciones

La rocca, 1995.

SERÉ, Jorge Usaldo. *El convênio colectivo como fuente en el derecho dei trabajo*, In PLA RODRIGUES, Américo et alii Veintitres estúdios. Ao Sre convênios colectivos. Montevideú, Fundacion de Cultura Universitária, 1988.

SILVA, De Plácido. *Vocabulário Jurídico*. São Paulo: FORENSE, 1975.

SOARES NETTO, Ester y QUIROLLO, Cristina Martinez. Interpretacion de los convênios colectivos de trabajo. In PLÁ RODRIGUES, Américo et alii. *Ventitres estúdios sobre convênios colectivos*. MorúQ\iáéxi, YCVJ, \9%%.

SÜSSEKIND, Amaldo, MARANHÃO Delio, VIANNA, Segadas e LIMA Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, 1999.

_____. *Convneções da OIT*. São Paulo, LTR, 1998.

_____. *Direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTR, 2000.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTR, 1999.

URUGUAI. *Constituição de La Republica Oriental dei Uruguai de 1997*.

_____. Lei 13556/66.

_____. Ley 9675/37

VIANNA, Segadas, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: SÜSSEKIND, Amaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRAFILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTR, 1999.

VIGNALI, Herber Aubuet. *Temas de integração com enfoques no MERCOSUL*. São Paulo, LTR, 1997.

VIVOT, Julio J. Martins. *Elementos dei derecho dei trbajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: ASTRED, 1994.

VON POTOBSKJ, Geraldo W., DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolomei. *La organizacion internacional dei trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990.