

CONTRATO COLETIVO*

COLLECTIVE CONTRACT

Henrique Damiano**

Resumo: A tesina de final de curso é o desenvolvimento oral ou escrito de um assunto determinado, por meio de palavras ou expressões que se encadeiam. A presente tesina tem por finalidade o trabalho didático e investigativo para conclusão do Curso de Formação em **O Trabalho no Ordenamento Jurídico Italiano e Comunitário: Relações Industriais, Contratos, Segurança Social e Processo do Trabalho**, realizado pelo Departamento de Direito e Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma, Itália, no período de fevereiro a março de 2011, para juízes do trabalho brasileiros. A negociação coletiva e o conseqüente contrato coletivo é questão que merece análise dos doutrinadores do mundo ocidental, em face da necessidade da exigência de coesão entre Estado, produção e trabalho. Esta tesina está restrita à análise do contrato coletivo vigente na Itália, como reprodução do aprendizado no curso em questão. A análise efetuada é de grande importância para juristas brasileiros, especialmente em decorrência da similitude de situações e como Direito comparado, uma vez que situações semelhantes ocorrem em ambos os países (Itália e Brasil). A matéria relativa ao contrato coletivo é extensa e neste trabalho apreciaremos alguns aspectos que possibilitem uma visão genérica do Direito Italiano a respeito.

Palavras-chave: Direito Coletivo do trabalho. Negociação coletiva do trabalho. Direito comparado. Itália.

Abstract: The minor thesis of the course end is the oral and written development of a certain topic, by means of words or expressions that are linked. The aim of this minor thesis is the educational and investigative work to conclude the Formation Course in **The work in the Italian Judicial and Communitarian Order: Industrial Relations, Contracts, Social Security and Work Process**”, made by the Law and Economical Department of Sede Sapienza University in Rome, Italy, from February to March in 2011, for the Brazilian Labor Judges. The collective negotiation and the consequent

*Trabalho apresentado no Curso de Formação em **O Trabalho no Ordenamento Jurídico Italiano e Comunitário: Relações Industriais, Contratos, Segurança Social e Processo do Trabalho**, realizado pelo Departamento de Direito e Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma, Itália, no período de fevereiro a março de 2011

**Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 15ª Região. Mestre em Direito pela PUC/SP.

collective contract are matters, which deserve the doctrinaires' analysis of the occidental world, because of the required necessity of the cohesion among the States, production and work. This minor thesis is restricted to the analysis of the collective contract current in Italy, as a learning reproduction in that course. The used analysis is very important to Brazilian jurists, specially because of the similitude of situations like the compared law, when similar situations occur in both countries – Italy and Brazil. The subject relating to the collective contract is long, and in this work we will assess some aspects, which is possible to have a generic vision of the Italian Law with regard.

Keywords: Collective Labor Law. Collective Labor Negotiation. Compared Law. Italy.

1 Justificativa

As relações entre sistemas judiciais e soluções não jurisdicionais têm antes de si uma experiência de fatos e ideias que criaram o ambiente natural em que estas relações vão se desenvolvendo e amadurecendo; são, em síntese, o lógico corolário da interação dos elementos estruturais que conformam o próprio sistema de relações laborais.

A negociação coletiva no Direito Coletivo do Trabalho encontra-se em franco desenvolvimento no mundo ocidental, daí surgindo inúmeras questões que merecem estudos por parte da doutrina e jurisprudência.

A assunção pelas partes interessadas das negociações e o afastamento das soluções heterônomas são os objetivos que se têm por prioridade alcançar.

A legislação italiana já conta com dispositivos que procuram dificultar a solução heterônoma, notadamente aquela por parte do Estado-juiz, com o denominado **poder normativo do judiciário** que

antes vigia no Estado denominado fascista.

Na negociação coletiva prevalece a autonomia coletiva, mas o contrato coletivo nos moldes vigentes na Itália, embora já avançado, ainda é uma questão que não encontra plena solução jurídica.

O poder normativo da Justiça que antes vigia na Itália, com sindicato único por categoria e por base territorial, deu lugar ao Contrato Coletivo Nacional (instituído pelo Decreto Legislativo n. 369, de 23 de novembro de 1944) e à pluralidade sindical com negociação pelo sindicato mais representativo.

A mudança efetuada, embora democrática, desencadeou problemas jurídicos que se encontram em efervescência, especialmente aquele relativo à eficácia subjetiva do contrato coletivo.

2 Delimitação

Neste estudo, pretendemos analisar alguns aspectos do contrato coletivo e, para familiarizar o leitor, informaremos, inicialmente,

sobre os tipos de contratos coletivos. Esclareceremos que o trabalho doméstico não pode fazer parte de tais atos jurídicos por expressa exclusão do art. 2068, item II, do Código Civil italiano.

A função do contrato coletivo, especificada no Acordo Quadro (acordo realizado em 22 de janeiro de 2009, entre o governo e as entidades sindicais, no qual foram estabelecidos diretrizes básicas para realização das demais normas coletivas), é objeto de importante delineamento e alcance estabelecidos pelos próprios agentes sociais interessados. A lei estatal, no quadro da autonomia coletiva, é questão sobre a qual daremos um rápido posicionamento. O contrato coletivo delegado ou regulamento, pertencente a um tipo diverso e vinculado a um contrato coletivo básico, é de grande relevância como, por exemplo, a criação do comitê paritário para solução dos conflitos coletivos, criado através do referido instrumento.

O conteúdo, a duração, os diversos níveis, a eficácia subjetiva do contrato e, por fim, a tutela penal para garantir o direito são importantes posicionamentos jurídicos que nos levam a enriquecer os conhecimentos a respeito de situações jurídicas praticadas em outro território, mas com similitude de ocorrências.

A visão dogmática legislativa deverá prevalecer, pois a pesquisa centrou-se, fundamentalmente, na legislação, na doutrina e na jurisprudência, especificadamente aquelas provenientes do Direito italiano.

A Constituição Europeia reconhece que os trabalhadores e os empresários, ou suas organizações respectivas, têm direito a negociar e celebrar convênios coletivos nos níveis adequados e a empreender, em caso de conflito de interesses, ações coletivas para a defesa de seus interesses, incluída a greve (art. II-28).

A Constituição Italiana reconhece o direito à autonomia, liberdade sindical e negociação coletiva no Título III, parte primeira, quando trata das relações econômicas.

3 Metodologia e técnica de pesquisa

Trata-se de um trabalho de compilação legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre o contrato coletivo na Itália, baseado nas aulas proferidas por renomados professores daquele país durante o curso presencial realizado na Faculdade de Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma.

Os diversos livros apontados na bibliografia, as normas de organização internacional, o código de trabalho, a *internet* e as anotações presenciais nas aulas foram fontes necessárias de consulta.

A *internet*, que outrora era desconhecida pelos doutrinadores, hoje é meio e fonte obrigatória de consulta. Pela *internet* temos acesso instantâneo a milhares de bancos de dados, possibilitando uma forma rápida e eficaz no desvendamento dos meios e fontes de pesquisa. Não podemos esquecer o auxílio indispensável de funcionárias da Universidade, que facilitaram sobremaneira

ra a pesquisa. Sem essa ajuda, por certo, a pesquisa seria mais prolongada e trabalhosa e, possivelmente, de menor amplitude.

4 Os tipos de contratos coletivos

Antes de darmos início aos tipos de contratos coletivos estudados na Itália, convém esclarecer que o Protocolo de 23 de julho de 1993, substituído pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009, são resultantes de concertação social entre governo e categorias sindicais, onde se estabelecem, dentre outros, regras de princípios para realização das normas coletivas. O Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 estabelece regras para atuação do Acordo Quadro visando a elaboração dos contratos coletivos de todos os níveis. Contrato coletivo, para o Direito italiano, é o acordo normativo realizado entre as entidades sindicais com similitude da Convenção Coletiva para o Direito brasileiro.

São encontrados os seguintes tipos de contrato coletivo:

- contrato coletivo corporativo;
- contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição Italiana;
- contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição Italiana e o Contrato Coletivo previsto pela Lei n. 741/1959;
- contrato coletivo de direito comum (art. 1321 do Código Civil italiano).¹

4.1 Contrato Coletivo Corporativo

O contrato coletivo corporativo configura-se como contrato que, em virtude da lei, é inderrogável *in pejus* pelos contratos individuais de trabalho e eficaz a todos os pertences à categoria.

A Lei n. 563, de 3 de abril de 1926, instituiu o ordenamento corporativo. Tal lei prevê o reconhecimento legal de uma única associação para cada categoria de empregador, empregado, artistas ou profissionais. Reconhece ao sindicato a figura da pessoa jurídica de Direito Público e o coloca sob o controle do ordenamento estatal.

Com o advento do Código Civil de 1942, o contrato coletivo é elevado à categoria de fonte de Direito, subordinado à lei e aos regulamentos (art. 1º da Lei de Introdução ao Código Civil), e sujeito à disciplina especial prevista pelos arts. 2067 a 2077 do Código Civil).

As mesmas normas do Código Civil reafirmam os princípios de atribuição da representação legal da categoria a uma única associação e da consequente eficácia do contrato coletivo corporativo a todos os pertencentes da categoria (art. 2069 e 2070, CC).

É, igualmente, fixada a regra da inderrogabilidade *in pejus* do contrato coletivo frente ao contrato individual. Nesse sentido, estabelece o art. 2077 do Código Civil:

¹GALANTINO, Luisa. *Diritto Sindacale*. 14. ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006. p.129.

Os contratos individuais de trabalho entre os pertencentes às categorias às quais se refere o contrato coletivo devem adequar-se às disposições deste (§ 1º). As cláusulas desconformes dos contratos individuais, preexistentes ou sucessivas ao contrato coletivo, são substituídas por aquelas do contrato coletivo, salvo as mais favoráveis aos trabalhadores (§ 2º).

O ordenamento corporativo foi suprimido pelo Decreto Legislativo n. 369, de 23 de novembro de 1944.

O art. 43 do citado decreto legislativo dispõe que o contrato corporativo permanece em vigor **salvo sucessivas modificações**.

É entendimento da doutrina e da jurisprudência de que os contratos coletivos corporativos podem ser modificados, ainda que desfavoravelmente, pelos atuais contratos coletivos de Direito Comum.

4.2 Contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição e o previsto pelo Decreto Legislativo n. 741, de 1959

O art. 39, § 4º, da Constituição prevê que os sindicatos registrados e dotados de personalidade jurídica privada, possam, representando unitariamente em proporção dos seus sindicatos, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os pertencentes às categorias às quais o contrato se refere.

Tal normal não tem mais atuação legislativa, pois prevê a estipulação dos contratos coletivos *erga*

omnes por parte de representação unitária dos sindicatos registrados.

Na estipulação do contrato coletivo eficaz a todos os pertencentes à categoria participa uma pluralidade de organizações sindicais, proporcionalmente aos seus inscritos, e não um só sindicato representante legal, como no período corporativo, de tal forma que se respeite o princípio constitucional garantido da liberdade de organização sindical e também o pluralismo sindical previsto pelo art. 39, § 1º, da Constituição.

A ineficácia do modelo constitucional de contratação coletiva induz o legislador a atribuir, de modo indireto, eficácia *erga omnes* aos contratos coletivos de Direito Comum.

Em decorrência de tal situação, a Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, delega ao governo a possibilidade de expedir decretos legislativos para assegurar mínimos inderrogáveis de tratamento econômico e normativo para todos os pertencentes a uma mesma categoria.

A delegação legislativa prevista para durar um ano foi sucessivamente prorrogada pela Lei n. 1027, de 1º de outubro de 1960, que dispõe que o governo deve uniformizar também os acordos coletivos estipulados nos dez meses sucessivos à entrada em vigor da Lei n. 741, de 1959.

A normativa em análise tem suscitado dúvidas de legitimidade constitucional, sobretudo com referência ao art. 39, § 4º, da Constituição.

Tais divergências foram avaliadas pela Corte Constitucional, na decisão n.106, de 19 de

dezembro de 1962, que rejeitou as exceções de inconstitucionalidade propostas contra o art. 1º da Lei n. 741, de 1959, e acolheu a inconstitucionalidade no tocante à prorrogação prevista no art. 1º da Lei n. 1.027, de 1º de outubro de 1960.

A citada decisão reconhece que a Lei n. 741, de 1959, conferiu eficácia geral aos contratos coletivos com diferentes formas e procedimentos diversos daqueles previstos pelos preceitos constitucionais. No entanto, ela escapa da censura de inconstitucionalidade, pois se trata de lei 'transitória, provisória e excepcional, destinada a regular uma situação passada e a tutelar interesse público visando a igualdade de tratamento entre empregadores e trabalhadores'. Por esta mesma razão a Corte considerou inconstitucional o art. 1º da lei de prorrogação (Lei n. 1027/1960). Como afirma a sentença em exame: 'também uma só reiteração da delegação (a tal se reduzindo a prorrogação prevista pelo art. 1º da lei impugnada) impede à lei o caráter de transitoriedade e excepcionalidade que permite declarar inexistente a reinvin-

dicada violação do preceito constitucional e termina por substituir ao sistema constitucional um outro sistema arbitrariamente construído pelo legislador e, portanto, ilegítimo'. (tradução nossa).²

O art. 7º da Lei n. 741, de 1959, assim estipula:

Os tratamentos econômicos e normativos mínimos, contidos nas leis delegadas, substituem aqueles em vigor, salvo as condições de caráter empresarial, mais favoráveis aos trabalhadores (§ 1º). Eles permanecem em vigor após o término ou renovação do acordo ou contrato coletivo, salvo quando sobrevierem alterações posteriores da lei ou dos acordos e contratos coletivos com eficácia para todos os integrantes da categoria (§ 2º). As normas que estabelecem o tratamento supra podem modificar acordos e contratos coletivos de trabalho frente aos contratos individuais, apenas a favor dos trabalhadores (§ 3º). (tradução nossa).³

A norma citada prevê que o conflito entre contratos coletivos estabelecidos de acordo com

²La citada decisione riconosce che la legge n. 741 del 1959 ha conferito efficacia generale ai contratti collettivi con forme e procedimenti diversi de quelli previsti dal precetto costituzionale. Peraltro, essa si sottrae alla censura di incostituzionalità, in quanto se tratta di leggi "transitoria, provvisoria ed eccezionale rivolta a regolare una situazione passata e a tutelare l'interesse pubblico alla parità di trattamento dei datori di lavoro e dei lavoratori". Per questa stessa ragione la Corte ha invece ritenuto inconstituzionale l'art. 1 della legge di proroga. Infatti, come afferma la sentenza in esame, "anche una sola reiterazione della delega (a tale riducendosi la proroga prevista dall'art.1 della legge impugnata) toglie alla legge i caratteri della transitorietà ed eccezionalità che consentono di dichiarare insussistente la pretesa violazione del precetto costituzionale e finisce col sostituire al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto illegittimo". (GALANTINO, Luisa. **Diritto Sindacale**. 14. ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006. p 131).

os decretos delegados e contratos coletivos vigentes são resolvidos com aplicação das normas mais favoráveis ao trabalhador (conforme Corte de Cassação n. 84, de 17 de janeiro de 1992).

4.3 Contrato coletivo de direito comum

O contrato coletivo estipulado pelas atuais associações sindicais é um contrato atípico, isto é, desprovido de uma específica regulamentação legal (art. 1322, CC).

Ele é definido pela doutrina pelo nome de contrato coletivo de direito comum, tendo em vista que a sua disciplina é dotada, em grande parte, pelas normas do Código Civil vigente em tema de contratos em geral.

A função típica, mas não exclusiva, do contrato coletivo de direito comum, consiste em dispor sobre a disciplina das relações individuais de trabalho.

Pressupõe que o contrato coletivo deva prevalecer sobre os contratos individuais de trabalho quando este estabeleça situações menos favoráveis a respeito da disciplina posta pela autonomia coletiva (Corte de Cassação n. 3.898, de 17 de março de 203).

O novo texto do art. 2113 do Código Civil, modificado pela Lei n. 533, de 1973, segundo a dou-

trina, oferece uma indicação clara e segura para sustentar a eficácia real das cláusulas normativas dos contratos coletivos quando estabelecidos em condições mais favoráveis que as cláusulas dos contratos individuais.

5 A concertação

A participação do sindicato nas funções públicas é realizada pelo procedimento da concertação, mediante a qual o governo envolve as representações sindicais dos empregados e empregadores (partes sociais) na realização da política econômica do país.

As premissas para o desenvolvimento dessa *praxis* iniciou-se no curso dos anos noventa, quando se torna evidente que, para conter a espiral inflacionária, era necessário contar com o consenso das organizações sindicais, porque a contratação coletiva é uma das principais variáveis macroeconômicas.

Na interpretação da Corte Constitucional (Corte Constitucional de 19 de dezembro de 1962, n. 106) o reconhecimento da liberdade sindical (art. 39, § 1º, da Constituição) não comporta uma competência exclusiva da autonomia coletiva a estabelecer uma disciplina para o trabalho.

Os sindicatos aceitam negociar com o governo para **concertar** as regras gerais sobre custo de

³ *“I trattamenti economici e normativi minimi, contenuti nelle leggi delegate, si sostituiscono di diritto a quelli in atto, salvo le condizioni, anche di carattere aziendale, più favorevoli ai lavoratori (1º comma). Essi conservano piena efficacia anche dopo la scadenza o il rinnovo dell’accordo o contratto collettivo cui il Governo si è uniformato sino a quando non intervengano successive modifiche di legge o di accordi e contratti collettivi aventi efficacia verso tutti gli appartenenti alla categoria (2º comma). Alle norme che stabiliscono il trattamento di cui sopra si può derogare, sia con accordi o contratti collettivi che con contratti individuali, soltanto a favore dei lavoratori” (3º comma).*

trabalho, as legislações financeiras, as reformas das pensões e aposentadorias, o controle da inflação, os incentivos à ocupação.

Entre os anos de 1990 e 2000, a concertação foi utilizada para perseguir novos objetivos. As organizações sindicais, com a autoridade do governo e com as contrapostas organizações sindicais, participam das realizações do interesse público da economia. Essa concertação é defendida como **neocorporativismo**, diverso do regime corporativo em que o interesse público da economia era definido somente pelo governo.

A concertação é um método negocial de criação do consenso que assegura a coordenação da lei e das providências administrativas com a contratação coletiva, visando a realização dos objetivos de interesses gerais.

Trata-se de um método que não é previsto pela Constituição e nem é regulado pela lei, mas que se insere na Constituição, pois possui caracteres extralegislativos e valor político (Corte Constitucional n. 34, de 1985).

6 As características do contrato coletivo de direito comum à luz das regras fixadas

Nos últimos decênios, a tradicional função do contrato coletivo de melhorar as condições de trabalho uniu-se à de promover a organização do trabalho, em particular, de gerir as oscilações e as crises empresariais e os consequentes problemas de ocupação.

O Protocolo de 23 de julho

de 1993 e o Acordo Quadro datado de 22 de janeiro de 2009, entre o governo e as partes sociais, representantes sindicais de empregados e empregadores, são documentos básicos e esclarecedores quanto às funções do contrato coletivo.

O objetivo do desenvolvimento econômico, do crescimento ocupacional fundado no aumento da produtividade, da eficiente dinâmica retributiva e o melhoramento de produtos e serviços, incluída a administração pública, está estampado no preâmbulo e na parte final do Acordo Quadro.

Registre-se que o Acordo Quadro substituiu o regime de normas coletivas até então existentes, em 22 de janeiro de 2009, respeitados os contratos ainda vigentes cujos termos seriam renovados sob as disposições atuais.

7 As ulteriores funções do contrato coletivo e em particular a delegação legislativa

O contrato coletivo, como ato de autonomia privada, é subordinado à lei:

A autonomia coletiva não é imune aos limites legais. O legislador pode estabelecer critérios diretos [...] ou vínculos de compatibilidade com objetivos gerais de política econômica, individuados no quadro dos programas e controles previstos pelo art. 41, parágrafo 3º da Constituição Italiana. Mas entre as diretrizes traçadas pela lei, as partes sociais devem ser livres para determinar a medida de fixação e os elementos retributivos sobre os quais incidem.

Entendimentos legais sobre liberdade, na forma de máximas contratuais, são justificáveis somente em situações excepcionais, à salvaguarda de superiores interesses gerais com caráter de transitoriedade. (Corte constitucional n. 124/1991). (tradução nossa) .⁴

A lei italiana, na maior parte dos casos, limita-se a estabelecer normas de princípios, sendo que a específica disciplina será aquela ditada pela contratação coletiva. A hipótese rara de confronto entre a lei e o contrato coletivo pode decorrer de uma escolha política de direito, tendente a modificar a autonomia coletiva. Em caso de crises econômicas prolongadas, possibilita a intervenção específica do legislador para limitar a autonomia coletiva, no sentido de vetar tratamentos mais favoráveis do que aqueles previstos pela disciplina legal.

Assim, o Decreto Legislativo n. 12 de 1º.2.1977, convertido na Lei n. 91, de 31.3.1977, vetou os sistemas de escala móvel diversos daqueles vigentes nos setores industriais. Tal lei foi tida como legítima e constitucional pelas Sentenças ns. 141 e 142, de 30.7.1980, da Corte Constitucional.

Da mesma forma o Decreto Legislativo n. 70, de 17.4.1984, con-

vertido na Lei n. 219, de 12.6.1984, estabeleceu um teto à indenização de contingência. Essa lei também foi tida por constitucional pela Sentença n. 34, de 7.2.1985.

Por outro lado, o legislador consentiu expressamente na autonomia coletiva de modificar *in pejus* a disciplina estabelecida pela lei ou permitiu regular com eficácia geral algumas matérias:

1) o Decreto Legislativo n. 80 de 10.3.1978, convertido na Lei n. 215, de 26.5.1978, tido como constitucional pela Sentença n. 143, de 30.7.1980, consentiu por um período determinado derogar as disposições do art. 2112 do Código Civil italiano em caso de transferência de empresas em crise;

2) item 11 (*undécimo*) do art. 4º da Lei n. 223, de 1991, contrariando o art. 2.103 do Código Civil italiano, autoriza a autonomia coletiva, em caso de crise na empresa, a adaptar os trabalhadores à funções inferiores;

3) arts. 1º e 5º da Lei n. 903, de 9.12.1977, sobre paridade de trabalho entre homem e mulher, os quais possibilitam tratamento diferenciado nos trabalhos noturnos e pesados.

A lei, por sua vez, utilizou a contratação coletiva para atenuar a rigidez de algumas normas, com o fim de promover uma maior flexi-

⁴“*L'autonomia collettiva non è immune da limiti legali. Il legislatore può stabilire criteri direttivi [...] o vincoli di compatibilità con obiettivi generali di politica economica, individuati nel quadro dei programmi e controlli previsti dall'art. 41, terzo comma, Cost. Ma. entro le linee-guida tracciate dalla legge, le parti sociali devono essere lasciate libere di determinare la misura dell'indicizzazione e gli elementi retributivi sui quali incide. Compressioni legali di questa libertà, nella forma di massimi contrattuali, sono giustificabili solo in situazioni eccezionali, a salvaguardia di superiori interesse generali e quindi con carattere di transitorietà*” (Corte cost n. 124/1991)

bilidade de trabalho. Assim, devolveu à contratação coletiva a matéria do contrato de formação e trabalho (art. 5º da Lei n. 863/1984), do contrato de trabalho a tempo parcial (art. 3º do Decreto Legislativo n. 61/2000) e do horário de trabalho (art. 3º, itens II e IV, do Decreto Legislativo n. 66/2003).

8 Contratos coletivos delegados ou regulamento

Os contratos coletivos **delegados** ou **regulamento** não encontram fundamento nas previsões do art. 39 da Constituição Italiana, porém, parte da doutrina e os juízes constitucionais (sentenças n. 268/1994 e n. 344/1996) entenderam que esses contratos pertencem a um tipo de contrato coletivo diverso dos contratos coletivos normativos, porque não regulam as relações individuais de trabalho, mas colocam limites ao poder do empregador.

O interesse coletivo perseguido pelos contratos coletivos **delegados** ou **regulamento** é diverso daqueles perseguidos pelos normativos no tocante à individualização do conflito coletivo de interesse entre capital e trabalho.

Para a verificação do correto funcionamento das regras definidas pelo Acordo Interconfederal (norma coletiva elaborada pelas entidades sindicais para dar eficácia ao Acordo Quadro e aos contratos coletivos, especificando as suas modalidades, critérios, tempo e condições), de 15 de abril de 2009,

os sindicatos com maior representatividade, assinantes do Acordo Quadro (normas de princípios estabelecidas entre o governo e as entidades sindicais de caráter superior com objetivo do desenvolvimento econômico e do crescimento da ocupação, e direcionadas à realização dos contratos coletivos de trabalho), constituíram, por meio de regulamento, um comitê paritário para monitorar, analisar e difundir orientações para os diversos níveis de atuação.

Este comitê, composto por doze representantes, sendo seis da parte dos empregados e seis da parte do empregador, reúne-se quatro vezes ao ano, ou mais vezes em situações especiais, para analisar o andamento dos principais aspectos das relações industriais, a exemplo do custo do trabalho, da dinâmica da produtividade do trabalho, das taxas de ocupação e da gestão dos recursos humanos, com particular análise dos regimes de emprego, colocação, mobilidade, caixa de integração etc. Também analisa informações sobre a estrutura das categorias e o desenvolvimento da contratação coletiva, em particular pelas categorias, territórios e empresas.

Tais análises objetivam efetivar a aplicação das regras previstas pelo Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 e a atuação do Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009.

9 Conteúdo do contrato coletivo

Em seu surgimento, o contrato coletivo denominava-se

“*concordato di tariffa*” e se limitava a regular a retribuição.

Em seguida, estendendo-se sempre mais a competência sindical, o contrato coletivo e, especialmente, o Contrato Coletivo Nacional de categoria passaram a estabelecer a disciplina de sua constituição, suspensão, extensão etc.

Esta tendência expansiva da disciplina sindical foi favorecida pelo modelo adotado pelo legislador que, ao regular a matéria do trabalho subordinado, limitou-se, com algumas exceções, a estabelecer normas de princípios, deixando, assim, para a ação sindical a competência de estabelecer a específica disciplina.

Em sua evolução, o contrato coletivo passou a regular as relações entre sindicatos e seus conflitos. Regulou também os reenvios entre os diversos níveis contratuais, os procedimentos de conciliação e arbitramento, as comissões técnicas, a arrecadação das contribuições sindicais e das quotas de serviço, os direitos de informação, os procedimentos de consulta.

O contrato coletivo deve conter a categoria, atividades exercidas, partes, duração e disciplina coletiva.

No contrato coletivo identificamos duas partes diversas. A primeira, que é normativa, compõe-se das regras sobre as cláusulas individuais de trabalho. A segunda parte, obrigatória, contém as cláusulas que produzem efeitos exclusivamente nos confrontos entre sindicatos estipulantes ou entre sindicatos e empregador, necessá-

rias à administração do contrato coletivo e ao correto desenvolvimento das relações entre as partes que o estipularam.

O Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009 estabelece novas regras em matéria de negociação e gestão da contratação coletiva (com as quais as partes estipulantes objetivam um sistema de relações industriais e um modelo de estrutura de contratação coletiva que, em caráter experimental e com duração de quatro anos, substituem as regras definidas anteriormente pelo Protocolo de 23 de julho de 1993) e prevê garantia de parte econômica e normativa para os contratos coletivos.

10 Duração do contrato

Normalmente, nos países industrializados, as partes preveem uma duração determinada para o contrato coletivo.

Na Itália, o período de vigência do contrato coletivo é de três anos, porém, há casos em que o período de duração é superior ou inferior.

O Protocolo de 1993 estipulou uma disciplina generalizada para a vigência dos contratos coletivos, distinguindo entre parte normativa, para qual é prevista uma duração quadrienal, e a parte retributiva ou econômica, para a qual é prevista uma duração bienal. Pelo Acordo Quadro e pelo Acordo Interconfederal de 2009 há previsão de duração trienal para o contrato coletivo, seja para a parte normativa, seja para a parte retributiva ou econômica.

No contrato coletivo, nor-

malmente vem estipulada a forma de renovação e as tratativas têm início antes do término do mesmo. O Acordo Quadro exige a criação de um mecanismo que, na data do término do contrato coletivo, reconheça uma cobertura econômica em favor do trabalhador até o estabelecimento de novas regras.

Delicados problemas surgem quando, ao término do contrato coletivo, ainda não se concluiu o acordo.

A discussão é pertinente à continuidade ou não de sua eficácia.

Em caso de recusa do empregador em aplicar o contrato coletivo cujo prazo de vigência tenha terminado, é possível a intervenção do juiz para o reconhecimento da violação do princípio da retribuição proporcional à qualidade e quantidade do trabalho prestado (art. 36 da Constituição Italiana), em equivalência ao contrato coletivo já encerrado.

Para evitar o período de vacância contratual, o Acordo Quadro de 2009 previu a possibilidade de negociação antecipada.

Também, para evitar situação de excessivo prolongamento das tratativas para renovação, o Contrato Coletivo Nacional de trabalho de categoria deve definir o tempo e os procedimentos para a apresentação das propostas sindicais relativas às modificações das disposições econômicas ou normativas previstas pela contratação anterior.

As propostas para renovação do Contrato Coletivo Nacional de trabalho de categoria serão apresentadas em tempo hábil para permitir

a abertura da tratativa seis meses antes do término do contrato.

A parte que receber as propostas para a renovação deverá responder dentro de vinte dias após o recebimento das mesmas.

Serão definidas as modalidades para garantir a efetividade do período de **trégua sindical** visando permitir o regular desenvolvimento da negociação.

Na ocorrência de o Contrato Coletivo Nacional não ser renovado após seis meses de seu término, há previsão de participação e empenho do Comitê Paritário Interconfederal nas negociações, com objetivo de valorar as razões que não levaram à renovação do acordo.

Todos os contratos coletivos nacionais ou de segundo nível serão renovados com a aplicação das condições, princípios e modalidades previstas no Acordo Quadro e Interconfederal.

Caso a controvérsia não encontre solução em sede de conciliação, as partes devem aderir a um colégio de árbitros, segundo a modalidade e procedimento estabelecidos no contrato coletivo.

11 Sucessão de contratos coletivos

Os contratos coletivos têm eficácia limitada no tempo e, ao seu término, procede-se à estipulação de um novo contrato.

Geralmente, o novo contrato coletivo prevê condições mais favoráveis, dado que o êxito das tratativas sindicais, normalmente, comporta melhoramentos retributivos ou normativos.

Por ocasião de crises econômicas é comum introduzir nos contratos coletivos uma disciplina prejudicial objetivando maior flexibilidade e eficiência à estrutura produtiva.

Com relação às cláusulas menos favoráveis, surgem dúvidas sobre sua legitimidade.

Em caso de conflito entre contrato coletivo e contrato individual, prevalece a regra mais favorável, por força do art. 2077 do Código Civil italiano, entretanto, o contrato coletivo posterior pode validamente prever um tratamento econômico e normativo menos favorável aos trabalhadores.

O suporte jurídico decorre de uma lógica determinada pelo exercício da liberdade de ação sindical (art. 39 da Constituição Italiana), não sendo aplicável o princípio da prevalência do tratamento mais favorável.

Os pactos individuais perseguem exclusivamente interesses individuais e a disciplina coletiva visa tutelar interesse do grupo.

12 Contratos coletivos de diversos níveis

O Contrato Coletivo Nacional regula o sistema de relações na esfera nacional, territorial e por empresa.

O Contrato Coletivo Nacional define as modalidades e os âmbitos de aplicação das contratações de segundo nível.

Nos principais países da União Europeia, desenvolveu-se nos últimos anos uma tendência a favorecer uma progressiva descentralização da contratação coletiva, considerando que uma maior di-

fusão da contratação de segundo nível possa permitir o crescimento da produtividade e, conseqüentemente, da retribuição real.

O contrato coletivo de segundo nível, também com duração de três anos, disporá sobre matérias delegadas pelo contrato nacional ou pela lei e deverá tratar de matérias e institutos que não foram já negociados em outros níveis de contratação.

A problemática referente à descentralização da contratação coletiva foi solucionada pelo Protocolo de 23 de julho de 1993 e confirmado pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009, com a definição de que o contrato coletivo por empresa é limitado à matéria e institutos diversos e não coincidentes com aqueles regulados pelo Contrato Coletivo Nacional.

No Acordo Quadro de 2009 são expressamente previstos as modalidades e os âmbitos de aplicação que serão definidos pelo contrato nacional de categoria.

13 Eficácia subjetiva dos contratos coletivos

A unidade de ação dos sindicatos confederais, o princípio da efetividade da atividade sindical e a intervenção do juiz, *ex vi* dos arts. 36 e 2099 do Código Civil Italiano, são aspectos jurídicos envolvidos na eficácia subjetiva dos contratos coletivos entre representações associativas.

Questões jurídicas surgem com relação à extensão da eficácia subjetiva do contrato coletivo em caso de subscrição separada

ou não unitária desse contrato, merecendo reflexão e análise mais particularizadas.

A eficácia subjetiva *ultra partes* do contrato coletivo, frequentemente, constitui um problema no ordenamento jurídico italiano, não resolvido no plano legislativo pela falta de eficácia plena do art. 39, § 4º, da Constituição Italiana.

Na verdade, esse dispositivo constitucional estabelece um procedimento para estender a eficácia dos contratos coletivos de direito comum, reconhecendo a todos os sindicatos de participar das negociações, na proporção dos seus inscritos, e na conclusão do contrato, com eficácia geral, vinculado ao princípio da maioria.

O mecanismo previsto pela norma não só garante a eficácia geral do contrato coletivo como neutraliza a dissidência individual e também resolve o problema conexo, porém, distinto da dissidência intersindical.

No entanto, é sabido que esta regra constitucional não foi aplicada por vários motivos, seja de caráter técnico, pela dificuldade de determinar os colégios eleitorais, seja pela contrariedade dos sindicatos à ingerência do poder público em sua vida interna, mas, sobretudo, pela contrariedade da CGIL - Confederação Geral Italiana do Trabalho como sindicato de minoria (as três principais entidades sindicais dos trabalhadores na Itália são: CGIL, CISL e UIL, sendo que a CGIL não assinou o Acordo Quadro de 2009, bem como o Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 para atua-

ção do acordo quadro).

Não há dúvida de que essa disposição constitucional concedeu o monopólio do poder de barganha aos sindicatos que tenham atingido mais de 50% na representação unificada dentro de cada categoria.

Por outro lado, também é sabido que o sistema contratual italiano foi encenado segundo direções diferentes das indicadas no art. 39, § 4.

Na verdade, os sindicatos históricos, reconhecendo-se uma igual representatividade em nível nacional, independentemente (uma discussão à parte a ser feita sobre a eficácia dos contratos com empresas) do número de inscritos, agiam em uma conclusão unificada dos contratos coletivos.

A unidade de ação, sem dúvida, favoreceu o estabelecimento do princípio da atividade sindical, que, por sua vez, permitiu a generalização da disciplina coletiva, geralmente mais aquisitiva em períodos de expansão econômica.

Na ausência de uma disciplina legislativa para a extensão da eficácia subjetiva, por muitos anos estabeleceu-se, na doutrina e na jurisprudência, o entendimento quase unânime de que o contrato coletivo, de acordo com as regras da autonomia privada, é eficaz em relação às partes que o assinaram e para aquele trabalhador que, embora não inscrito, a ele adere expressamente por meio da cláusula de reenvio contida no documento de admissão junto ao empregador ou por comportamento tácito que permita a conclusão de que ele pertence à categoria abrangida

pelo contrato coletivo.

A jurisprudência do tribunal constitucional italiano, por força das disposições conjugadas do art. 2.099 c/c e art. 36 da Constituição, reconhece ao juiz o poder de estender os efeitos do contrato coletivo e de determinar a remuneração suficiente com relação ao empregador não inscrito que não pretenda aplicar o contrato, utilizando como parâmetro o mínimo de tratamento econômico ali previsto.

Nestes termos, o princípio da efetividade da atividade sindical não contrasta, mas, sim, integra a teoria da representação associativa.

Então, esse sistema sindical, de fato, ultrapassou a necessidade de uma medida legislativa sobre eficácias gerais do contrato coletivo, mas não resolve o problema do sindicato que na época não o suscitara.

E deve ser lembrado que o art. 39, § 4º, da Constituição Italiana ainda é uma pedra que impede qualquer outra forma de ação legislativa para alargar a eficácia *ultra partes* do contrato coletivo. Apenas se lembre sobre a experiência da Lei Vigorelli⁵.

Os contratos individuais de trabalho estipulados entre trabalhadores e empregadores devem observar obrigatoriamente o contrato coletivo, quando o empregador for filiado a sindicato que participou do referido contrato coletivo, uma vez que, com a filiação,

subordinou o interesse individual ao interesse coletivo que integra, tendo em vista, ainda, igual subordinação ao interesse coletivo, dos interesses individuais dos outros participantes. Todos os filiados ao sindicato sujeitam-se às regras gerais do contrato coletivo às quais o sindicato tenha aderido.

Respeitando-se o princípio da liberdade individual negativa, surge o problema da eficácia do contrato coletivo com relação ao trabalhador não aderente a algum sindicato. Esta situação normalmente encontra solução na extensão espontânea do conteúdo negocial aos trabalhadores não inscritos por opção do empregador. A eventual resistência individual de qualquer trabalhador à aplicação do conteúdo do contrato coletivo não diz respeito ao problema do pluralismo sindical, mas ao da liberdade sindical negativa individual com incidência somente nos contratos individuais, os quais devem subordinar-se à vontade coletiva.

Uma outra questão jurídica surge com relação à extensão da eficácia subjetiva do contrato coletivo no caso de subscrição separada ou não unitária, merecendo uma reflexão e uma análise particularizada.

A não subscrição ao contrato coletivo por parte de um sindicato representativo gera, no Direito italiano, complexos problemas ju-

⁵Decretos legislativos emanados com base na Lei n. 741, de 14 de julho de 1959 (proposta pelo então Ministro do Trabalho Ezio Vigorelli), pela qual o Parlamento Italiano delegou ao Governo a possibilidade de aceitar os conteúdos dos contratos coletivos com força de lei para fins de assegurar mínimos inderrogáveis de tratamento econômico e normativo a todos os pertencentes a uma mesma categoria.

rídicos com relação aos filiados do sindicato não aderente.

Duas soluções se propõem. A primeira socorre-se da cláusula da **nação mais favorecida** (fórmula retirada do Direito Internacional), pela qual se assume o empenho de também se estender o contrato coletivo aos trabalhadores filiados ao sindicato não subscritor. A segunda solução recorre da aceitação com reserva de ulterior negociação, especialmente por empresa.

Esse sistema de regras, previsto no art. 39 da Constituição Italiana, manteve-se mesmo quando o contrato coletivo continuou a desempenhar o seu papel típico de autorregulação dos interesses das partes contrapostas e assegurou progressivos melhoramentos em situações de desenvolvimento econômico e em regimes de unidade de ação dos sindicatos confederais.

Inversamente, problemas surgem sobre a eficácia subjetiva do contrato coletivo, exteriorizando divergência sindical e/ou individual nas situações a seguir:

A. a lei atribui ao acordo coletivo uma série de funções adicionais e diferentes da situação típica como, por exemplo, daquela gerencial e/ou regulamentar. Nestes casos, diz-se que a fonte jurídica confunde-se com o contrato coletivo, de modo que o segundo termina por assimilar, de acordo com a doutrina que hoje prevalece, a natureza regulamentar do primeiro. Os critérios seletivos normalmente previstos legitimam os sindicatos a desenvolverem as funções indicadas pela lei, mas não atribuem eficácia geral aos

contratos coletivos por eles estipulados e não resolvem os conflitos intersindicais. Esses contratos absorvem uma função indicada pela lei sem pretensão de complementá-la;

B. um mesmo setor econômico com diversas áreas de atuação convive com dois contratos coletivos estipulados por sindicatos diversos;

C. o contrato coletivo nacional é estipulado somente por alguns sujeitos sindicais e não todos;

D. na relação entre contratos coletivos de diferentes níveis não existe, obrigatoriamente, coincidência completa entre os signatários do primeiro e segundo níveis, pois o contrato de empresa é assinado por sindicatos de maior representatividade local, sem significar, contudo, que sejam estes os sindicatos que assinaram o Contrato Coletivo Nacional;

E. merece menção especial o trabalho público privatizado. Neste caso, a lei italiana tentou resolver o problema da divergência sindical disciplinando minuciosamente um procedimento para estipulação do contrato coletivo e impondo a estipulação do Contrato Coletivo Nacional depois de verificar sua base de representatividade ao menos de 51%.

14 Extensão aos empregados não sindicalizados

Por força do art. 1372, item II, do Código Civil Italiano, para os empregados não sindicalizados não se aplicaria o contrato coletivo, pois não conferiram mandato a uma das associações sindicais.

Entretanto, a Constituição Italiana, na segunda parte do item IV

do art. 39, possibilita a eficácia obrigatória do contrato coletivo para todos os pertencentes à categoria.

A jurisprudência, sensível aos problemas sociais, deu uma solução em duas situações. A primeira diz respeito à aplicação do art. 36 da Constituição Italiana, que garante uma retribuição suficiente a garantir ao trabalhador e a sua família uma existência livre e digna, sendo nula a cláusula de contrato individual que contrarie tal regra. Decidida a nulidade da cláusula, ao juiz não resta outra alternativa senão a de dar aplicação às disposições contidas no art. 2.099, § 2º, do Código Civil, no sentido de que a retribuição é determinada pelo juiz levando em consideração a fixação feita pelas associações profissionais. A segunda forma com que o juiz tem resolvido o problema é aquela de não condicionar a eficácia dos contratos coletivos às inscrições do empregado ou empregador às suas associações de classe. A filiação pode ocorrer por qualquer das partes, empregado ou empregador, sendo irrelevante que a outra parte não seja filiada.

15 Tutela penal na conduta antissindical

A Lei n. 300, de 20 de maio de 1970, denominada Estatuto dos Trabalhadores, introduziu um sistema de direitos, garantias e tutelas em favor do trabalhador, limitando o poder de supremacia privada no âmbito da empresa.

Ela persegue três objetivos: 1)

a tutela da liberdade e da dignidade do trabalhador, ante situações repressivas que podem verificar-se na empresa; 2) efetividade do princípio de liberdade sindical nos locais de trabalho e 3) manutenção das organizações sindicais dos trabalhadores⁶.

A relevância dos interesses individuais e coletivos, tutelados pelo Estatuto dos Trabalhadores com fundamento também na Constituição Italiana, é a base da escolha da política criminal para prevenir alguns excessos praticados pelos empregadores.

O art. 28, § 4º, da Lei n. 300 assegura tutela penal ao interesse coletivo do sindicato prejudicado pela falta de execução da decisão pela qual a autoridade judiciária ordena ao empregador a cessação da conduta antissindical e a remoção dos efeitos.

Não optou o legislador italiano somente por indenização de ato ilícito ou substituição da manifestação da vontade nas recusas à ordem judicial.

A escolha operada pelo estatuto dos trabalhadores insere-se em uma orientação político-legislativa voltada a visualizar a relação de trabalho na esfera pública e não exclusivamente privada.

O art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores prevê que os organismos locais das associações possam recorrer à autoridade judiciária contra o empregador que impede o exercício da liberdade e da atividade sindical.

O empregador que não cumprir o decreto ou a sentença judicial

⁶GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2006, p. 22.

é punido criminalmente com a sanção prevista no art. 650 do Código Penal italiano:⁷

Corte de Cassação 21.12.2005, Sentença n. 28269, Trabalho na Jurisprudência, 608: 'Sobre o tema de repressão da conduta antissindical de que trata o artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores Italianos, a legitimação para agir é reconhecida pela citada norma às associações sindicais nacionais que tenham interesse, exigindo, portanto, só o requisito da difusão do sindicato sobre o território nacional, devendo-se entender que seja suficiente - e ao mesmo tempo necessário - o desenvolvimento de uma efetiva ação sindical não sobre todo, mas sobre grande parte do território nacional, sem exigir que a associação faça parte de uma confederação nem que seja majoritariamente representativa. Em particular, caso disponham dos requisitos supra indicados, são legitimadas também as associações sindicais intercategoriais, em referência às quais porém os limites mínimos de presença sobre o território nacional aos fins da representatividade devem considerar-se, em termos absoluto,

mais elevados do que aqueles necessários para uma associação de categoria. A individualização dos organismos locais das associações sindicais legitimadas a agir deve inferir-se dos estatutos internos das mesmas associações, devendo-se fazer referimento às estruturas que tais estatutos considerem mais idôneas à tutela dos interesses locais'. (tradução nossa).

O conceito de conduta antissindical relevante para fins de aplicação do art. 28 do estatuto dos trabalhadores compreende também as violações das disciplinas previstas nos contratos coletivos (Corte de Cassação, 23.03.1994, n. 2808, Giurisprudenza Constitucional, 1994, III, 2005).

16 Trabalho doméstico

As relações de trabalho na Itália, como já visto, são, essencialmente, estabelecidas pelos contratos coletivos, dos quais, todavia, são excluídas as relações de trabalho concernentes às prestações de caráter pessoal e doméstico, conforme disposições do art. 2.068,

⁷Cass. 21.12.2005, sentenza n. 28269, Lavoro nella Giurisprudenza, 2006, 608: "In tema di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori, La legittimazione ad agire è riconosciuta dalla citata norma alle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, richiedendo pertanto solo il requisito della diffusione del sindacato sul territorio nazionale, con ciò dovendosi intendere che sia sufficiente - e al tempo stesso necessario - lo svolgimento di una effettiva azione sindacale non su tutto ma su gran parte del territorio nazionale, senza esigere che l'associazione faccia parte di una confederazione nè che sia maggiormente rappresentativa. In particolare, qualora dispongano dei requisiti sopra indicati, sono legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriais, in riferimento alle quali però i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale ai fini della rappresentatività devono ritenersi, in termini assoluti, più elevati di quelli richiesti ad un'associazione di categoria. L'individuazione degli organismi locali delle associazioni sindacali legittimati ad agire deve desumersi dagli statuti interni delle associazioni stesse, dovendosi far riferimento alle strutture che tali statuti ritengono maggiormente idonee alla tutela degli interessi locali" (MORRONE, Adriano. **Diritto Penale del Lavoro**. 2.ediz. Milano: Giuffrè Editore, 2009.p. 269).

item II, do Código Civil Italiano.

O mesmo Código Civil possui regras principiológicas a serem observadas nos contratos coletivos e individuais (Livro Cinco), mas é a partir do Capítulo II do Título IV (art. 2240 e seguintes) que normatiza, especificamente, o trabalho doméstico.

O trabalhador admitido para o serviço no contexto familiar tem direito à retribuição em dinheiro, além de alojamento e assistência social, sendo que as partes devem contribuir para a assistência de previdência, nos casos e nos moldes estabelecidos pela lei. O prestador de trabalho doméstico tem direito ao repouso semanal e a um período de férias anuais. Em caso de cessação do contrato de trabalho, é devida uma indenização proporcional aos anos de serviço, além da expedição de um certificado que ateste a natureza das funções desempenhadas e o período de serviço prestado.

A legislação do trabalho doméstico está regulada pela Lei n. 339, de 2 de abril de 1958, que melhor especifica os direitos e deveres.

17 Conclusão

O contrato coletivo estipulado pelas atuais associações sindicais é um contrato atípico, isto é, desprovido de uma específica regulamentação legal (art. 1322, CC).

É direcionado pela concertação social, a qual estabelece os princípios básicos.

É definido pela doutrina pelo nome de contrato coletivo de direito comum, tendo em vista que a sua disciplina é dotada, em grande parte, pelas normas do Código Civil vigente em tema de contratos em geral.

Os contratos coletivos podem ocorrer em nível interconfederal, nacional por categoria, territorial ou por empresa.

As regras sobre o contrato coletivo eram antes estabelecidas pelo Protocolo de 23 de julho de 1993 e, atualmente, pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009.

As leis estatais, incluindo a Constituição Italiana, em geral, estabelecem normas principiológicas, deixando às respectivas categorias estabelecerem regras específicas.

Além disso, o contrato coletivo na Itália possui em sua estrutura uma parte obrigatória, a qual regula as relações entre as partes estipulantes, e outra parte normativa, que regula as relações de trabalho, fixando direitos e obrigações entre empregados e empregadores. Por força do art. 39 da Constituição Italiana o contrato coletivo possui eficácia *erga omnes* enquanto fonte de direito, embora a regra geral pelo Código Civil seja a de que o contrato coletivo se aplica somente aos trabalhadores inscritos na organização (arts. 1372 e 1321).

Pelo Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009, o Contrato Coletivo Nacional define as modalidades e os âmbitos de aplicação da contratação de segundo nível. A contratação de segundo nível exercita-se somente pela delegação do Contrato Coletivo Nacional ou da lei, não podendo estabelecer outras normas.

O Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009 estabeleceu a duração dos contratos coletivos nacionais, empresarial ou territorial pelo prazo de três anos.

Para evitar situação de excessivo prolongamento das tratativas para renovação, o Contrato Coletivo

Nacional define os tempos e os procedimentos para a apresentação da proposta sindical relativa à modificação econômica e normativa e, também, a época de abertura e o desenvolvimento das negociações. O prazo estabelecido pelo Acordo Quadro é de seis meses antes do término do contrato coletivo e um mês após, denominado período de trégua, quando as partes não tomarão qualquer iniciativa unilateral.

As relações de trabalho na Itália são definidas, essencialmente, por contratos coletivos, dos quais, no entanto, são excluídas as relações de trabalho concernentes à prestação de serviços de caráter pessoal e doméstico, de acordo com o disposto no art. 2068, § 2º, do Código Civil Italiano.

Finalmente, destacamos o caráter penal no tratamento do descumprimento da ordem judicial em caso de conduta antissindical, incluindo-se aí aquelas decorrentes da contratação coletiva.

No concernente à sanção, o Estatuto dos Trabalhadores optou expressamente pelo Direito Público e não pelo Direito Privado, considerando que a jurisprudência caracteriza o contrato coletivo como de natureza privada, o que levaria à indenização ou substituição da manifestação da vontade como consequência.

18 Referências

CARINCI, Maria Teresa. *Código del Lavoro*. Milano: Giuffrè Editore, 2011.

DI GIORGIO, Giampaolo. *Tecniche del controllo giudiziale e sui poteri del datore di lavoro. In: Diritto e libertà : studi in memoria di Matteo Dell'Olio*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008.

GALANTINO, Luisa. *Diritto Sindacale*. 14.ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006.

GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2006.

GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro*. Bari: Cacucci Editore, 2006.

MATTAROLO, Maria Giovanna. *Clausole di riserva sindacale, contrattazione collettiva "integrativa" della legge, efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Il Diritto del Lavoro*. Roma, p. 403/424, sett./ott. 2002.

MORRONE, Adriano. *Diritto Penale del Lavoro*. 2.ediz. Milano: Giuffrè Editore, 2009.

PALLINI, Massimo. *Contratto collettivo di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: natura, efficacia soggettiva, dissenso*. *Revista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*. n. 3, p. 549-570, iuglio/sett. 1998.

PERSIANI, Matia. *Diritto sindacale*. 12.ediz. Padova: Cedam, 2009.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Italiana di Diritto del lavoro*. Milano, n. 3, p. 487-521, 2010.

SASSANI, Bruno; TISCINI, Roberta. *I Profili processuali del collegato lavoro*. Roma: Dike Giuridica Eitrice, 2011.

TOFACCHI, Franco e PINCHETTI, Christina. *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Diritto & Pratica del Lavoro*. Milano, n. 26, iuglio, 2003.

VALLEBONA, Antonio. *Instituzioni di Diritto del Lavoro*. 7.ediz. Padova: Cedam, 2010.