

NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Vladimir de Freitas (*)

SUMÁRIO: 1. Notícia Histórica; 1.1. Generalidades; 1.2. Antecedentes; 1.3. Origens; 1.4. Evolução; 1.5. Evolução no Brasil; 2. Terminologia; 3. Conceito; 4. Natureza jurídica.

1. Notícia Histórica

1.1. Generalidades

Mario De La Cueva sintetiza que o contrato coletivo de trabalho, instituição característica do final do século XIX, foi "la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos"; anota-lhe nascimento após reconhecida a liberdade de coalizão e formada a associação profissional⁽¹⁾.

De seu turno, Segadas Vianna, enfatizando a "imensa importância nas relações entre o trabalhador e o capital", assumida pela convenção coletiva, "figura de direito relativamente recente", confere-lhe nascimento "com a democratização, com o direito dos trabalhadores se reunirem para acertar pontos de vista comuns e enfrentar o poderio patronal"⁽²⁾.

Cesarino Júnior comunga com que "os contratos coletivos surgiram espontaneamente, como consequência da reação dos trabalhadores contra a opressão patronal" e traça-lhe perfil evolutivo, sob esteira de Sinzheimer⁽³⁾.

(*) WLADEMIR DE FREITAS é Juiz do Trabalho da 15ª Região.

1) MARIO DE LA CUEVA, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editora Porrúa, 1949, pág. 448.

2) SEGADAS VIANNA, "Direito Coletivo do Trabalho", Edições LTr, São Paulo, 1972, pág. 127.

3) CESARINO JR., "Direito Social", Edições LTr, São Paulo, 1980, pág. 545. "Nos primeiros tempos, quando o direito não estatal conhecia a coordenação entre indivíduos juridicamente iguais, a empresa nublava o direito não estatal, fundado sobre a ideia de subordinação, criado pela vontade dominadora de um só - o patrão, expressa geralmente no unilateral 'regulamento de empresa', sendo este direito não estatal de dominação o verdadeiro direito operário dos primeiros tempos do capitalismo. A forma hierárquica do direito não estatal sucede a forma coletiva do contrato de trabalho. Os agrupamentos de trabalhadores tiram à relação de trabalho o caráter de criação unilateral. Assim, o direito coletivo se revelou por ter saído do jogo das forças sociais e não de uma autorização legal. As normas regulamentando as convenções coletivas nasceram elas próprias fora da lei". O Estado, a princípio, se defendeu contra este direito não estatal, depois o transformou por meio de regras imperativas, passando depois a reconhecê-lo, como aconteceu particularmente com as diversas leis que regulamentam as convenções coletivas de trabalho. Estas leis tiveram, com efeito, por fim, garantir o funcionamento jurídico do direito coletivo, chamado à vida por energias extra-estatais. Este reconhecimento apresenta diversos graus: O Estado pode contentar-se com constatar a legalidade das convenções; resolve, por disposições positivas, as dúvidas que a sua aplicação jurídica pode fazer nascer delas. Mas o Estado pode ir mais longe: pôr à disposição dos operários os quadros que favorecem a conclusão das convenções (órgãos de conciliação); substituir às convenções a arbitragem obrigatória; enfim, pode estender sua ação além do círculo dos interessados na convenção, declarando obrigatório para todos certos contratos de tarifas".

1.2. Antecedentes

Conquanto Cotrim Neto faça referências a "traços remotos de contratos coletivos de trabalho", segundo os quais, em Roma, apesar da resistência de alguns, teria existido esse meio de relação do trabalho⁽⁴⁾, Mario De La Cueva busca-lhes antecedente histórico em autores alemães que os teriam descoberto na Idade Média⁽⁵⁾. Estes pactos, que teriam sido celebrados em ocasiões de conflitos entre a corporação e a associação de companheiros, visavam findar a disputa – suas principais cláusulas se referiam (a) à admissão de aprendizes e de companheiros; (b) à utilização dos membros da associação de companheiros, talvez embrião das cláusulas de exclusão; (c) à fixação de salários e (d) quase, sempre, "el descanso en los lunes". Tais pactos não são encontrados depois do século XV, posto que o Mercantilismo queria o progresso da indústria, para trocar mercadorias por ouro, e os Estados europeus se fizeram hostis às associações de companheiros: "las leyes de Inglaterra y de Francia que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de contratos colectivos"⁽⁶⁾.

1.3. Origens

Surgido na segunda metade do século XIX, sob forma de contrato coletivo ordinário, o contrato coletivo de trabalho supõe a coalizão de uma comunidade operária – impossível, assim, seu nascimento sob égide da Lei Chapollier e do Código Penal Francês de 1810 –; não uma simples coalizão, mas uma associação profissional, de reconhecimento legal dispensável, inobstante exigido que não constitua ilícito.

Mario De La Cueva acentua que a origem do contrato coletivo repousa na mentira do contrato individual de trabalho: o livre acordo de vontades, insito neste, cedia espaço à vontade do empresário; e o Estado não acudia essa desigualdade, vertendo-se, pois, o menor salário possível ao trabalhador – "La abstención del Estado es la mejor protección al Capital"⁽⁷⁾.

Parca a existência do contrato individual de trabalho, o empresário baixava o Regulamento de Trabalho, estipulando salários, condições de trabalho, jornadas, descanso, férias, disciplina: quiçá se viria a falar de contrato de adesão do século XIX. Embora fosse regulamentação coletiva das condições de trabalho, sua origem era, evidentemente, unilateral, baseada na vontade do empresário⁽⁸⁾.

O contrato coletivo substituiu o Regulamento de Trabalho: enquanto o liberalismo proclamava a liberdade da economia à custa da do homem, o individualismo ressaltou a liberdade humana, com o sacrifício da economia.

4) Apud SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 128.

5) MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 488. "Al lado de las Corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos periodos de la historia entraron en lucha; los maestros habían cambiado su actitud, pues ya no eran el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas; los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo. Así nacieron los pactos a que refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros; el Estado protegía a la corporación y la dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; los viejos pactos de la Edad Media nacieron, como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de hombres que vendían su trabajo".

6) Idem, ibidem, pág. 489.

7) Idem, ibidem, pág. 490.

8) Idem, ibidem, págs. 490/491.

1.4. Evolução

A evolução do contrato coletivo de trabalho está submetida a fases: (a) de proibição, etapa prévia; (b) de tolerância, quanto à coalizão e à associação profissional; (c) de revelação através do direito civil e de reconhecimento através das leis civis; (d) de regulamentação através de leis especiais e, finalmente, (e) de garantia constitucional.

1.4.1. Desde 1824, a Inglaterra conhecia contratos coletivos de trabalho, embora os patrões não fossem obrigados a aceitá-los; aos poucos, a partir da segunda metade do século XIX, generalizaram-se vantajosamente para os trabalhadores, em Inglaterra, Bélgica, França e Alemanha⁽⁹⁾ – em 1910, na Alemanha, existiam 7.800 pactos coletivos interessando 138.785 empresas e 1.139.974 trabalhadores; na Inglaterra, 1.696 contratos coletivos relativos a 2,5 milhões de trabalhadores⁽¹⁰⁾.

1.4.2. Cambaleava a doutrina de direito civil, já que se tratava de regulação de relações entre particulares, aproximando-se da figura contratual.

Inobstante, a legislação civil passava a reconhecer os contratos coletivos: Código Civil Holandês, de 1.º.2.1909, e Código Federal Suíço das Obrigações, de 1.º.1.1912.

1.4.3. A legitimidade do contrato coletivo de trabalho teria surgido, segundo Consentini⁽¹¹⁾, no art. 10, da Lei Belga de Associações Profissionais, de 19.3.1898⁽¹²⁾, conquanto a jurisprudência belga tenha assentado que esse artigo se referia aos contratos individuais de trabalho, celebrados pela associação em representação de seus membros⁽¹³⁾.

Regulamentação detalhada do contrato coletivo de trabalho se encontra na lei francesa de 25.3.1919⁽¹⁴⁾, merecendo igual destaque a lei espanhola de 21.11.1931.

Sallenta Mario De La Cueva que "las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron en la vida del Estado liberal y de la misma manera no era posible obligar a una persona a celebrar un contrato individual de trabajo, tampoco se podía imponer un contrato colectivo"⁽¹⁵⁾.

9) Idem, *Ibidem*, pág. 491.

10) SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 128.

11) Apud MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.*, pág. 492.

12) Art. 10, da Lei Belga: "As associações têm capacidade para reclamar o cumprimento dos contratos celebrados pela associação para seus membros e o pagamento de danos e prejuízos que tenham causado pela falta de cumprimento".

13) MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.*, págs. 492/493.

14) RIVERO et SAVATIER, "Droit du Travail", Presses Universitaires de France, 1956, págs. 221/222, especificam o regime legal do contrato coletivo de trabalho, decorrentemente de (a) condições de validade; (b) direitos e (c) sanções. Entre as condições de validade, incluem: 1º) partes contratantes – de um lado, "groupement, de droit (syndicat) ou du fait (comité de grève à l'issue d'un conflit)"; de outro, "un seul employeur peut passer une convention avec son personnel"; 2º) conteúdo das convenções, resumido nas condições de trabalho, especialmente as que devem satisfazer os contratos de trabalho; 3º) forma, escrita e pública. Ponto essencial são os efeitos: prevalente a concepção individualista, a convenção vincula o grupo signatário e, de outra parte, seus membros atuais e futuros, não ficando excluída a adesão de outros grupos ou empregadores isolados; contudo, não ficam vinculados os membros não aderentes, enquanto os próprios aderentes podem se desvincular. A lei, que distingue entre ações individuais e do grupo signatário, concede a estes capacidade postulatória, sem mandato especial.

15) MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.*, pág. 483.

1.4.4. Finalmente, erigiu-se do contrato coletivo de trabalho a garantia constitucional, concedendo-se às Leis ordinárias declarar-lhe a obrigatoriedade de celebração. Surgiu, também, a sentença coletiva em substituição ao contrato coletivo de trabalho⁽¹⁶⁾.

1.5. Evolução no Brasil

Martins Catharino identifica as três fases evolutivas: 1) a do Decreto n. 21.761, de 23.8.1932; 2) a do Decreto-lei n. 5.452, de 1º.5.1943; e 3) a do Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967⁽¹⁷⁾.

O Decreto n. 21.761, de 23.8.1932, consubstanciou, no dizer de Segadas Vianna, "o sentido paternalista da legislação revolucionária"⁽¹⁸⁾, como, aliás, o reconheceu o então Ministro do Trabalho Salgado Filho, em Exposição de Motivos⁽¹⁹⁾. A Constituição Federal de 1934 limitou-se ao "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho" (art. 121, § 1º, "j"), enquanto a Carta de 1937 implantou o monismo e a representação legal. A primeira lei sobre a matéria consagrou estas espécies: (a) convenção-contrato ou consensual; e (b) convenção-lei ou normativa, por ato de autoridade pública.

Sob égido desta Carta, adveio a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º.5.1943). A Constituição de 1946 restabeleceu o art. 121, § 1º, "j", da de 1934, literalmente, mantida, ademais, a "representação legal" da associação profissional ou sindical. Outrossim, o caráter normativo do contrato coletivo de trabalho decorre quer da sistemática da Consolidação, quer do "concelto amplo de norma jurídica, abrangendo tanto a produzida pelo Estado, heterônoma, como a autônoma (sentença normativa e 'contrato coletivo de trabalho')"⁽²⁰⁾.

Antes da vigência da Constituição de 1967, o Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967, modificou inteiramente o Título VI (arts. 611 a 625) da Consolidação das Leis do Trabalho. Há a vertência de requisitos subjetivos (que dizem quanto à titularidade de negociar e de concluir convenção ou acordo), objetivos (obrigatoriedade de negociação) e especial (habilitação de associação sindical e agrupamento ou coalizão de "empregados de uma ou mais empresas"⁽²¹⁾.

2. Terminologia

Inobstante Segadas Vianna se refira a que Carvalho Santos empresta pouca importância ao problema da denominação⁽²²⁾, Magano refuta tal enfoque e, sob invocação de Aguinaldo Simões, acentua: "nada dificulta e prejudica mais a exposição metódica, no campo científico, do que a terminologia ou a linguagem técnica vacilante, ambígua ou imprópria"⁽²³⁾.

A doutrina menciona inúmeras denominações que foram propostas, sem êxito, para a instituição⁽²⁴⁾, fixando-se, contudo, ora na de convenção coletiva de trabalho, ora na de contrato coletivo de trabalho.

16) Idem, ibidem, pág. 493.

17) MARTINS CATHARINO, "Tratado Elementar de Direito Sindical", Edições LTr, São Paulo, 1977, pág. 224.

18) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 129.

19) Apud SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 129.

20) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 226.

21) Idem, ibidem, pág. 228.

22) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 131.

23) MAGANO, "Convenção Coletiva de Trabalho", Edições LTr, São Paulo, 1972, pág. 33.

24) Idem, ibidem, págs. 33/38. MAGANO rechaça as propostas de contrato de tarifa, regulamento corporativo, concordata de trabalho, convenção coletiva de condições de trabalho o convênio de normas

Em prol da designação de **convenção coletiva de trabalho** – também preferida por Mascaro Nascimento, porque o termo “contrato coletivo” foi “uma necessidade hoje superada”⁽²⁵⁾ –, Magano arrola a sua aceitação internacional, com recomendação (também quanto a de contrato) da Organização Internacional do Trabalho, em sua 34ª Sessão, realizada em 1951. Acresce, relativamente ao termo **convenção**, “em analogia com o Direito Internacional, que traduz bem o que ocorre no campo do Direito do Trabalho, a saber, um tratado de paz, entre classes sociais em guerra, sendo, por exemplo, o que sucede quando a **convenção coletiva** põe fim a uma greve”⁽²⁶⁾. Alinha, ainda, a “vantagem do termo **convenção** sobre o de contrato, que o último pode engendrar confusões com o termo contrato de trabalho”⁽²⁷⁾. E conclui com a opinião de Russomano, de que “técnica e terminologicamente, não existe diferença entre os dois vocábulos: **convenção** ou **contrato**”⁽²⁸⁾.

de trabalho e salário. À do contrato de tarifa (“tarifvertrag”), que destaca a própria fixação de salários, porquanto se limita a uma parte do seu conteúdo, as condições de trabalho. À de regulamento corporativo, do COSTAMAGNA, consistente na superação dos conflitos de classe, na unidade estatal, na qual o Estado ostende as normas coletivas de trabalho, dando-lhes feição de regulamentos corporativos, porquo a denominação se revela inadequada, naquilo em que as normas coletivas são negociadas entre empregados e empregadores e respectivas entidades. À de concordata de trabalho, de BALELLA, através da qual se põe fim a uma luta econômica, ou se lhe concede trégua, posto que não denuncia, de forma alguma, o objeto do Instituto ademais de que se não harmoniza com o espírito do nossa legislação (cf. nota n. 19, supra). À de **convenção coletiva** de condições de trabalho, de GALLART Y FOLCH, que busca conciliar a bilateralidade ou pluralidade do ato jurídico com o preponderante aspecto normativo, uma vez que (a) é demasiada extensa; (b) não realça a idêntica de normatividade, possibilitando confusão com o contrato individual plúrimo; e (c) não se refere às obrigações assumidas pelas partes. À de **convênio** de normas de trabalho e salário, de CABANELLAS, predominantemente foca normativo, do vez que (a) além de normas, há a estipulação de obrigações reciprocamente assumidas; (b) na noção de normas do trabalho já está implícita a possibilidade de regulação de salários; e (c) a extensão do termo coletivo abriga normas emanadas não do Estado e sim de agrupamentos sociais.

CESARINO JR., op. cit., pág. 546, fixa-se na sinonímia das denominações de **convenção coletiva** de trabalho – usada pela legislação francesa o, no Brasil, pelo Decreto n. 21.761, de 25.8.1932, pela Constituição de 1934, art. 121, § 1º, “j”, pela Constituição de 1946, art. 157, n. XVIII, pela Constituição de 1967, art. 159, pelo Decreto-lei n. 229, do 28.2.67, e pela Emenda Constitucional de 1969, art. 165, n. XIV –, **contrato coletivo** de trabalho – pela legislação italiana e, no Brasil, pela Constituição de 1937, arts. 81, “c”, 137, “a” e “b” e 138, e pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º.5.1943 – e **contrato de tarifa** – usada pela legislação alemã –, apenas mencionando as demais.

SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 130, “lembra que outras denominações podem ser encontradas: “convênio coletivo” (DEVEALI e BARANI); “contratos de tarifas”, nos autores alemães; “concordatas de tarifas” (MESSINA); “regulamento coletivo” (CARNELUTTI); “concordata intersindical” (COSTAMAGNA); “acordo intersindical” (SERMONI), etc.”.

MARTINS CATHARINO, op. cit., págs. 193/198, não empresta referência a essas denominações.

MARIO DE LA CUEVA, op. cit., págs. 482/483, menciona o **contrato de tarifa** e a **concordata de tarifa**.

25) Apud SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 130.

26) MAGANO, op. cit., pág. 37. Entretanto criticara (pág. 35) a denominação de **concordata de trabalho**, invocando precisamente o argumento de que a paz ou a concordata não se harmonizam com o espírito de nossa legislação “que, ao invés de luta econômica, entre empregados e empregadores, pressupõe a colaboração dos sindicatos com os poderes públicos, no desenvolvimento da solidariedade social”.

A propósito, confira-se o sentido paternalista da legislação: nota n. 19, supra.

27) Idem, *ibidem*, pág. 37. Em seguida, todavia (pág. 38), afirma o autor: “o termo ‘contrato coletivo’ guarda melhor sintonia com o seu equivalente nas relações individuais de trabalho, isto é, o contrato individual”.

28) Idem, *ibidem*, pág. 37. E acrescenta (págs. 37/38): “a diferença que entre os dois termos se fazia, baseava-se na feição de POTHIER, que concebia a convenção como o acordo de duas ou mais pessoas sobre um objeto jurídico, enquanto a expressão contrato ficaria reservada aquelas convenções, destinadas exclusivamente a criar obrigações.

Todavia, como assinala SÍLVIO RODRIGUES, tal distinção pouco prosperou, sendo certo que, entre nós, as duas expressões são utilizadas como sinônimos. Daí dizermos que **contrato coletivo** é, também, denominação adequada para designar o objeto de nosso estudo”.

Cesarino Jr., acolhendo ambas as designações, revela preferência pela de contrato coletivo de trabalho "pelo seu caráter de oposição ao contrato individual de trabalho"⁽²⁹⁾. Mario De La Cueva, no entanto, assevera que esse termo foi uma necessidade nas origens do instituto, demonstrando-se inadequado, presentemente⁽³⁰⁾.

Segadas Vianna, que não externa clara preferência justifica suas posições: 1) quanto à identidade das denominações de contrato coletivo e convenção coletiva, posto que "a convenção ou contrato coletivo é uma disciplina recente, instável, portanto; não depende sobremodo do intervencionismo estatal, mas do acordo das coletividades, que nem sempre apresentam um aspecto homogêneo e consciência profissional homogênea; varia de acordo com as legislações, por força dos regimes políticos em que estes se fundam, dependendo, destarte da importância que aí desfrutam os vários sistemas econômicos e jurídicos"; 2) quanto à inclinação pela de convenção, porque "o instituto transcende ao contrato entre as partes, e é um ato legislativo elaborado por órgãos para isso autorizados pela lei e que exercem funções delegadas do Estado"⁽³¹⁾. Inobstante, todavia, reconhece que não existe, formalmente, diferenças entre convenção coletiva e contrato coletivo, que podem ser usados, consoante Russomano, como sinônimos jurídicos⁽³²⁾.

Martins Catharino assume posição original, convenção sindical normativa, dispensando o acréscimo "de trabalho", implícito: "convenção, por não ser apenas contrato, embora nascida pela vontade de dois ou mais sujeitos, com interesses materiais opostos; sindical, porque, sempre, um dos sujeitos é associação sindical, pelo menos; normativa, sendo fonte de produção de direito objetivo (de trabalho)"⁽³³⁾. Tal posição, entretentes, não angaria ressonância doutrinária.

Os entendimentos são todos, solidamente sustentados. Não vinga, entretanto, o de Martins Catharino, quer porquanto não encontra qualquer eco doutrinário, quer porque não receba agasalho legal. As refutações de Magano⁽³⁴⁾, outrossim, encontram guarida, conquanto Cesarino Jr.⁽³⁵⁾ se refira ao contrato de tarifas, sem outro fundamento legal, jurisprudencial ou doutrinário, sob ótica da estrutura jurídico-positiva brasileira. Prefere-se, pois, a colocação de Russomano, de que ambos os termos, convenção ou contrato coletivo de trabalho, são sinônimos jurídicos.

3. Conceito

A tentativa de tratamento unitário do contrato coletivo no campo do Direito Internacional não logrou resultado de convenção Internacional do trabalho,

29) CESARINO JR., op. cit., pág. 548. MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 184, assenta: "na então confluência histórica, 'contrato' corresponde ao presente ainda muito impregnado do passado recente, e 'coletivo' ao futuro próximo já contido no mesmo presente".

30) MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 481.

31) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 131.

32) Idem, Ibidem, pág. 131. RUSSOMANO, "Os Contratos Coletivos de Trabalho, no Sistema Legislativo no Brasil", Rev. Trabalho, 1955, pág. 298.

33) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 195. Em oposição à conotação de sindical, com participação obrigatória da respectiva entidade, já sustentel, à luz do direito positivo brasileiro, ser juridicamente possível a celebração de acordo coletivo, de um lado, por um único empregado e, do outro, uma empresa. Tal entendimento, outrossim, pode ser amoldado a partir das notas n. 38, 39, 55 e 60, abaixo, especialmente esta, naquilo em que CARNELUTTI se refere ao contrato coletivo impróprio.

34) Vide nota n. 24, supra.

35) Vide nota n. 24, supra.

senão de simples recomendação, de alcance limitado: "representam uma indicação de princípio, no sentido que efetivamente pressupõem as premissas suficientes para atingir-se uma unificação futura ou, pelo menos, a legislação de cada país orientada em princípios análogos"⁽³⁶⁾.

Sendo designado pelas duas expressões, de *convention collective* e *collective agreement*, a definição, adotada no texto da recomendação, assume a importância de tentativa de determinação de um conceito unitário de contrato coletivo, por sobre a diferente disciplina legislativa dos vários países: "on entend ...tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclus entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandates par ces derniers en conformité avec la législation nationale"⁽³⁷⁾.

A amplitude dessa definição implica em que "podem estipular o contrato coletivo não somente os sindicatos, mas também as organizações não sindicais de trabalhadores, ou, de qualquer maneira, as delegações de trabalhadores eleitas de conformidade com a lei nacional, e com o escopo de estipular a regulamentação coletiva da relação de trabalho" na lição de Mazzoni⁽³⁸⁾. Assevera, ainda, este Autor que essa definição exclui (a) o conceito de contrato coletivo como expresso no Código Suíço das Obrigações – segundo o qual o contrato coletivo não é apenas o concluído entre um empresário e um sindicato, mas também o celebrado entre um empregador e uma simples pluralidade não organizada de trabalhadores – e (b) o instituto do contrato coletivo impróprio – provocando reflexão, contudo, "porque, na realidade, a definição da recomendação tem como base essencial a existência de uma organização, pelo menos de uma das partes; é mister, em suma, que haja interesses coletivos organizados, seja através de uma associação, seja por meio de expressa eleição dos mandatários"⁽³⁹⁾.

Rivero et Savatier comparam a convenção coletiva de trabalho com o contrato individual de trabalho e com a regulamentação por autoridade pública⁽⁴⁰⁾

36) MAZZONI, "Relações Coletivas de Trabalho", trad. Antonio Lamarca, Edições Ur, São Paulo, 1972, pág. 135.

37) *Idem*, *ibidem*, pág. 135. SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 133, que se refere a essa 34ª Conferência, em 1950 – o foi, contudo, em 1951 –, dela menciona a "redação mais sucinta e mais precisa".

CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 547, não a qualifica, limitando-se a reproduzi-la. MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 196, menciona a "definição amplíssima do BIT", no "recenseamento sistemático das definições" de GALLART FOLCH.

MAGANO, *op. cit.*, págs. 153/155, não ele dedica menção.

38) MAZZONI, *op. cit.*, págs. 135/136.

39) *Idem*, *ibidem*, pág. 136.

40) RIVERO et SAVATIER, *op. cit.*, págs. 213/216. No tópico do contrato individual de trabalho, anotam os Autores que o objeto, na concepção contratual do século XIX, tem duplo efeito: a fixação de regime aplicável às relações das partes – o que toca ao âmbito da convenção coletiva, conquanto tendesse melhor homenagem à realidade o termo de *convenção coletiva de regulamentação de trabalho* – e a relação jurídica salarial – cuja função subsiste integralmente no rol do contrato individual de trabalho. A distinção decorre, outrossim, do elemento coletivo: a) a convenção coletiva é sempre concluída por um grupo de trabalhadores, freqüentemente um sindicato, embora, do lado empresarial, possa figurar um único empregador; b) a convenção coletiva produz, entre os signatários, os efeitos ordinários de contrato nas suas relações coletivas; todavia, "cette obligation s'obtient, non seulement aux membres actuels du groupement, mais encore à ses membres futurs: c'est la collectivité des travailleurs et des employeurs, conlue non comme une juxtaposition actuelle d'individus, mais comme une réalité permanente, subsistant par elle-même malgré le renouvellement incessant de ceux dont elle se compose, qui se trouve engagée"; c) a dimensionabilidade do interesse coletivo é extremamente variável, podendo, até, se limitar a uma única empresa, ou, mesmo, definir o regime do trabalho de um ramo de economia.

Quanto à regulamentação por ato de autoridade pública, a similitude com a convenção coletiva de trabalho está na forma geral de ambas, naquilo que emprestam conteúdo ao contrato de trabalho. As

e preconizam definição: "la convention collective de travail est un accord par lequel un groupement de travailleurs et un ou plusieurs employeurs fixent le régime de travail applicable dans les relations nées des contrats de travail conclus entre les employeurs et les travailleurs intéressés"⁽⁴¹⁾.

Referindo-se a que a definição do "convenio colectivo" não é uniforme em todas as legislações – inobstante o teor da Recomendação n. 91, das 34^ª Conferência da OIT, não mencionada pelo Autor, contudo –, Mario L. Deveali, anota-lhe a característica essencial, de atingir uma categoria de pessoas, ainda não individualizadas, no momento da estipulação, posto que possam, ainda, ingressar ou sair da respectiva categoria profissional.

Servindo-se de fórmula análoga à de Rivero et Savatier e referindo-se a uma proposta semelhante de Charles Vischer, Mario De La Cueva oferece definição: "el contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo o asociación de trabajadores, con objecto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observar-se en la celebración de los contratos individuales de trabajo"⁽⁴²⁾.

Cesarino Jr. reputa "a melhor definição do contrato coletivo de trabalho" a do art. 1^º da lei búlgara, de 1936: "o contrato coletivo de trabalho é uma convenção entre representantes de sindicatos de trabalhadores, legalmente constituídos, a patrões isolados ou representantes de seus respectivos sindicatos profissionais, também legalmente constituídos, cujo objeto é fixar o conteúdo dos futuros contratos individuais (singulares ou coletivos) a serem ajustados entre operários e patrões"⁽⁴³⁾. Considera, outrossim, insatisfatória a definição do art. 611, da CLT⁽⁴⁴⁾, além de "extremamente redundante, na referência ao caráter normativo e ao poder de representação dos sindicatos, que são iminentes às próprias denominações, dado o sistema do nosso direito"⁽⁴⁵⁾.

Martins Catharino concebe definição unitária de convenção sindical normativa, abrangendo a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo: "é a pela qual uma ou mais associações sindicais, representativas de categoria(s) profissional(is) estipulam com uma ou mais associações sindicais, representati-

diferenças, no entanto, são de três ordens: a) a lei é imposta pelo poder, enquanto a convenção é consentida; b) aquela é, por definição, "l'acte d'une volonté unique"; ao reverso, esta decorre do acordo de vontades opostas; c) a autoridade da convenção será menor que o da lei, conquanto a autoridade pública possa estender aquela sobre todos os membros da uma empresa ou profissão, como "un véritable règlement à l'égard des non-signataires".

41) Idem, *Ibidem*, pág. 215. Criticam, contudo, a disposição do art. 31, "a", I, 1^ª, do Código de Trabalho, que inclui elementos desnecessários à compreensão e negligencia a análise dos efeitos.

42) DEVEALI, *op. cit.*, pág. 448.

43) MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.*, pág. 501.

44) CESARINO JR., *op. cit.*, págs. 546/547.

SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, págs. 132/133, reporta-se a conceitos doutrinários, de DUBUIT, de CO-TRIM NETO e de DORVAL LACERDA, à definição da OIT e à Recomendação n. 91, da 34^ª Conferência; não propõe, contudo, qualquer definição, conquanto, referindo-se ao art. 611, da CLT, com a alteração introduzida pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.67, assevera-a como prerrogativa sindical, distinta dos acordos coletivos.

MAGANO, *op. cit.*, pág. 154, define a convenção coletiva de trabalho: "ato jurídico solene emanado do poder social dos sindicatos ou de outros agrupamentos similares, que os habilitam a criar, através de negociação, diretos e obrigações recíprocas e normas que, embora hierarquicamente inferiores à lei, determinam condições do trabalho, entre empregados e empregadores".

45) CLT, art. 611: "Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

46) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 547.

vas de categoria(s) econômica(s), ou com uma ou mais empresas de correspondente categoria, criar normas aplicáveis às relações de trabalho, compreendidas na representação⁽⁴⁷⁾. Em prol da sustentação de sua definição, ademais, empreende tarefa de dissecar-lhe os fundamentos: convenção, determinada e inconfundível; instrumento, formal e solene; bifrontalidade sindical ou, apenas, frontalidade; direito objetivo, de origem autônoma, em cooperação com o Estado – aqui, refere à normatividade caracterizante; finalidade de regular as relações de trabalho, não somente de emprego, já existentes quando de sua celebração, ou que venham a ser constituídas enquanto vigor⁽⁴⁸⁾.

As conceituações de convenção coletiva de trabalho, ou contrato coletivo, não se erigem, basicamente, a alvo de críticas mais sérias e concretas, naquilo em que revelam matizes comuns relativos aos sujeitos, objeto e efeitos. Ainda assim, quando tal definição venha agasalhada em lei⁽⁴⁹⁾. A crítica de Cesarino Jr., todavia, se faz sentir nos conceitos que pecam pela redundância⁽⁵⁰⁾.

Reserva, ademais, Cesarino Jr. a definição formulada ao contrato coletivo de trabalho típico, "por ser relativo a um acordo intersindical"; em contraposição, o contrato atípico, "o celebrado entre um sindicato operário e uma empresa não só no caso de não haver para a categoria desta um sindicato patronal previsto no enquadramento sindical (CLT, art. 921), mas mesmo quando haja"⁽⁵¹⁾. Sem se valer dessas denominações, perfilha a mesma esteira de Magano, para quem "o acordo coletivo prescinde da participação do sindicato patronal"⁽⁵²⁾; entretanto, "a autonomia do acordo coletivo de trabalho não significa a exclusão de sua convivência com a convenção coletiva"⁽⁵³⁾.

Posto que não haja diferença substancial, Martins Catharino, à luz do texto legal, sustenta que o acordo coletivo é uma espécie de convenção coletiva de trabalho: nesta, há bifrontalidade sindical, enquanto naquela, frontalidade sindical e unidade apropriada empresária, simples ou composta⁽⁵⁴⁾. Não parece, contudo, acertada tal posição, porquanto o texto legal altera substancialmente o pólo subjetivo do acordo coletivo de trabalho, que, ademais, só surtirá efeitos relativamente aos empregados, presentes ou futuros, da empresa ou empresas convenientes.

De outra parte, os acordos coletivos de trabalho preexistiam à lei, criados pelo costume, chegando, inclusive, a ser mais numerosos do que as conven-

47) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 197.

48) Idem, *Ibidem*, págs. 197/198.

49) Vide notas ns. 44 e 45, supra.

50) Vide nota n. 48, supra.

51) CEBARINO JR., op. cit., pág. 547.

O § 1º, do art. 611, da CLT, com a modificação introduzida pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.67, prevê o acordo coletivo de trabalho: "É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho".

52) MAGANO, op. cit., pág. 38.

53) Idem, *Ibidem*, pág. 127. Considera, outrossim, injusto sujeitar o empregador, que não pode furtar-se ao encargo da convenção coletiva, pactuada pelo sindicato, a novos encargos decorrentes de acordo coletivo. Entretanto, parece que se houver identidade de objeto, entre a convenção coletiva e o acordo coletivo, não será hipótese de nova sujeição, posto que aquela tenha maior abrangência. Aliás, adiante (pág. 129), o Autor coloca que "não se justifica a proibição legal da celebração de acordo coletivo, na vigência da convenção".

54) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 197.

ções. Augusta Barbosa de Carvalho Ribeiro aponta-lhes o êxito⁽⁵⁵⁾. Entretanto, a participação subjetiva da associação sindical é irrelevante, porquanto a lei assegura (CLT, art. 617, § 1º) aos interessados prosequirem "diretamente na negociação coletiva até final". Daí se infere que os pólos subjetivos, no acordo coletivo, podem não coincidir, também, com a frontalidade sindical referida por Martins Catharino⁽⁵⁶⁾.

Finalmente, cabe menção a que (a) os acordos coletivos servem para pôr fim a dissídios coletivos e greves, sendo objeto de sentença homologatória⁽⁵⁷⁾, e (b) consubstanciam o "prévio acordo" para "a redução da jornada de trabalho ou do número de dias do trabalho", da Lei n. 4.923, de 23.12.65, e posteriores alterações⁽⁵⁸⁾.

4. Natureza Jurídica

Em tema de natureza jurídica⁽⁵⁹⁾ da convenção coletiva de trabalho – o "monstro" jurídico, com "corpo de contrato e alma de lei" segundo Carnelutti⁽⁶⁰⁾ –, resume Despax a divergência reinante, em síntese feliz: "sendo impossível, evidentemente, conseguir a unidade de pensamento em torno de uma instituição proteiforme com a convenção coletiva, alguns juristas afirmavam seu caráter contratual, esquecendo o aspecto regulamentar, enquanto outros, pelo contrário, olhavam mais facilmente a predominância do sentido regulamentar, considerando sem importância sua origem contratual"⁽⁶¹⁾.

Mazzoni estabelece que "o problema de formação do contrato pressupõe esclarecida a questão preliminar da natureza jurídica do instituto". E acrescenta que, "nos vários sistemas positivos, o instituto do contrato coletivo do trabalho apresenta natureza diversa, não só no que diz respeito ao modo de formação do ato, como também no atinente ao seu conteúdo e à sua eficácia"⁽⁶²⁾.

Quanto às relações coletivas, salienta Mazzoni a distinção entre os sistemas latino e anglo-saxão: no primeiro (civil law), o instituto do contrato coletivo, *convention collective*, assume o aspecto de contrato ou pacto normativo, naqui-

55) AUGUSTA BARBOSA DE CARVALHO RIBEIRO, "O Contrato Coletivo de Trabalho e a Lei Brasileira", Edições LT, São Paulo, 1967: "No final de 1934, por exemplo, só no Distrito Federal se haviam registrado 4.558 convenções coletivas, assinadas entre empregador e dois a cinco empregados; 486, envolvendo grupos de 8 a 10 empregados; 285, por grupos de 11 a 50; 15, envolvendo grupos de 51 a 100; e 4, grupos de mais de 100 empregados".

Entenda-se a referência a convenções coletivas como a acordos coletivos, na conformidade da estrutura legal.

56) Vide nota n. 54, supra.

57) SEGADAS VIANA, *op. cit.*, pág. 132. A alteração, todavia, através de outro dissídio, quando haja modificação da relação controvérsita, não dispensa a ação rescisória, se resultarem presentes os requisitos legais (CPC, art. 485).

58) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 230.

59) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 548, nota n. 596, entende "por natureza jurídica de um instituto a sua colocação na categoria a qual, por seus caracteres, realmente pertence. E por instituto o conjunto orgânico de normas que regulam a atividade de um ato o das ações que do mesmo decorrem, e 'natureza' como conjunto dos caracteres, das propriedades que definem um ser, uma coisa".

MAGANCO, *op. cit.*, pág. 43, assenta que: "Indagar pela natureza de algo é perguntar pela sua essência, pelo seu ser, por aquilo em que consiste. É inserir, em seguida, o conceito encontrado, na ordem jurídica".

60) CARNELUTTI, "Teoria del Regolamento Collettivo", pág. 55.

61) DESPAX, "Conventions Collectives", Ed. Dalloz, Paris, 1966, pág. 55.

62) MAZZONI, *op. cit.*, pág. 132.

lo em que, resultando de base legal, esta lhe precisa os pressupostos, as formas, o conteúdo e os efeitos – (cuida-se de dar atuação às normas legais através do instituto do contrato coletivo, que, assim, tem acentuado seu caráter normativo do contrato coletivo obrigatório inderrogável) –; no segundo (*common law*), o instituto, como negócio coletivo (*collective agreement*), pressupõe a autodisciplina dos associados, registrando-se a regulação espontânea, por via contratual e constituindo "um ato privado de efeitos jurídicos", sem obrigatoriedade, assim, subseqüente à sua estipulação⁽⁶³⁾.

Nessa esteira, Carnelutti distinguiu o contrato coletivo próprio do impróprio: naquele, contrato autenticamente coletivo, é o grupo de trabalhadores e o empresário, ou grupo patronal, que regulam as futuras relações; neste, simples contrato plurilateral, "são os indivíduos que compõem a coletividade obreira, e o empresário ou as unidades que formam a coletividade de empregadores, que se obrigam, reciprocamente considerados, a regular de certa forma, as relações futuras"⁽⁶⁴⁾.

Nos sistemas de regime sindical, especial, o contrato coletivo é normativo, inderrogável, obrigatório, ou porque os sindicatos, como pessoas jurídicas de direito público, representam toda a categoria profissional, ou porque os sindicatos representam a profissão no âmbito dos sócios⁽⁶⁵⁾.

Segundo Rivero et Savatier, a concepção da convenção coletiva – de natureza jurídica original e complexa –, como um contrato puro e simples, não lhe permite estender sua autoridade além dos aderentes aos agrupamentos signatários, nem explica, de forma satisfatória, a sua força obrigatória, conduzindo, antes, a soluções práticas de espírito individualista. Da mesma forma, a análise sob ótica regulamentar – (a convenção coletiva seria regulamento de característica profissional) – menospreza traço relevante, de que a convenção coletiva não é ato unilateral. Em realidade, vale-se ela, de modo variável, dos elementos contratual e regulamentar: (a) fundamentalmente de base contratual é sua elaboração, posto que não há convenção coletiva que não decorra de acordo de vontades, sequer suprimível pela autoridade pública em sede de livre consentimento dos interessados; (b) o elemento regulamentar aparece, unicamente, nos efeitos da convenção – concede-se-lhe força obrigatória, quanto aos aderentes dos agrupamentos, em face da idéia do consentimento implícito, e, quanto aos não aderentes, em virtude do o Estado lhe conferir autoridade de regulamento. "A convenção coletiva mistura, intimamente, a vontade privada e o comando de autoridade, numa síntese que lhe concede originalidade"⁽⁶⁶⁾.

Martins Catharino adota posição do contratualidade-normativa. Os contratos normativos, regulamentares ou contratos-tipos, inconfundíveis com o de adesão, "não obrigam as partes a contratar, mas, se vierem a fazê-lo, ficam obrigadas a respeitar o conteúdo por eles regulado". "Não há dúvida que, de certo modo e grau, a convenção sindical normativa tem semelhanças com o contrato normativo. Identidade, não", posto que surge e tem eficácia, imediata ou mediata, generalizada ou não, em área coletiva delimitada profissional e territorialmente"⁽⁶⁷⁾.

Aduz, mais, Martins Catharino que "a normatividade pode ser examinada segundo dois critérios: 1) como surge; 2) qual a sua extensão". Quanto ao primeiro, a normatividade sê-lo-á instantânea ou automática, quando a foi formal, a priori, a prevê e regula, seja de que forma for, inclusive conferindo poder

63) *Idem*, *ibidem*, pág. 133.

64) CARNELUTTI, *op. cit.*, pág. 55.

65) MAZZONI, *op. cit.*, pág. 134.

66) RIVERO et SAVATIER, *op. cit.*, págs. 238/239.

67) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 202.

normativo sindical". Quanto ao segundo, a extensão pode variar em função de elementos objetivos (dimensão sociológica e territorial) e subjetivos. "De qualquer forma, o conteúdo normatizado da convenção sindical, elaborado de modo autônomo, revela que o Estado atual, admitindo e até impondo a negociação coletiva, o livre jogo das forças organizadas do trabalho e do capital, pratica parcial abdicação legisferante, mas não chega ao ponto de renunciar a sua função normativa"⁽⁶⁸⁾.

Para Santoro-Passarelli, a eficácia do contrato coletivo depende de que ou se crie uma organização de Direito Público, ou se institua uma especial de Direito Privado: "a disciplina profissional pública, tendo natureza normativa, vale para todos os pertencentes à categoria profissional, seja ditada diretamente pelos órgãos do Estado ou delegada aos sindicatos, investidos, assim, de um poder público normativo". Manifesta clara tendência, outrossim ao asseverar que "o fim de manter a disciplina coletiva na sua genuína essência, reserva (...) tal disciplina à autonomia, já não normativa, mas contratual, das associações registradas da categoria. Estas defendendo seus interesses (esse é o ponto de fundamental importância), pela maneira particular por que os defendem, são considerados capazes de defender, simultaneamente, o interesse de toda a categoria". Socorre-se, aqui, da regra de direito privado de representação legal, em cujo sentido "o contrato coletivo, com eficácia geral, considera-se expresso, pelas categorias interessadas, ainda que não seja formalmente imputável às mesmas"⁽⁶⁹⁾.

Estas colocações de Santoro-Passarelli foram antevistas por Mario De La Cueva, quando se refere ao duplo aspecto da questão pertinente à natureza do contrato de trabalho⁽⁷⁰⁾.

Efetivamente, é o fenômeno de a obrigatoriedade do contrato coletivo de trabalho se estender às pessoas físicas ou jurídicas integrantes de determinada categoria que inspirou os impulsos classificatórios – e, pois, tentativas de sua explicação –, levados a cabo pela doutrina: impunha-se, assim, equacionar o princípio jurídico que gizava a eficácia ultra-convenientes do contrato coletivo de trabalho.

Comumente, a doutrina perfilha linha de classificação das teorias sobre a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho que as reduz a três correntes: contratualista, normativista e mista⁽⁷¹⁾. São contratualistas a teoria do

68) Idem, ibidem, pág. 204.

69) SANTORO-PASSARELLI, "Noções de Direito do Trabalho", trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli, Revista dos Tribunais Editora, São Paulo, 1973, págs. 26/28. Refere-se, ainda, aos princípios vigentes para as normas corporativas: a) inserção automática das cláusulas do contrato coletivo no individual, não só posterior, mas também preexistente, salvo as cláusulas mais benéficas ao empregado; b) eficácia do regulamento coletivo depois de atingir o termo e até a renovação, mantendo-se, pois, disciplinação unitária; c) revisão antecipada em face de mudança no estado de fato.

70) MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 512.

71) MAGANO, op. cit., pág. 44. Idem CESARINO JR., op. cit., pág. 549.

CESARINO JR. (pág. 549, nota n. 597) sistematiza a classificação de GALLART FOLCH: civilista – (teorias do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiro, do contrato inominado, da personalidade moral fictícia) – ecléticas ou de transição – (teorias do pacto social, da solidariedade necessária, da representação legal e do uso e costume industrial) – e jurídico-social – (teorias da lei delegada, sindicalista integral e do ordenamento corporativo).

SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 139, fala em teorias civilistas ou puramente contratual, de transição ou mista, e institucional.

MARTINS CATHARINO, op. cit., págs. 205/220, as classifica em quatro grupos: 1º) teorias individualistas, compreendendo as da personalidade fictícia ou ideal (a do mandato, a da gestão de negócios, a da estipulação em favor de terceiro e a do contrato inominado), da negativa de personalidade jurídica e da personalidade real; 2º) teorias intermediárias, de transição, ecléticas; 3º) teorias jurídico-sociais, objetivas, publicistas; 4º) teoria pura do direito ou monismo normativo.

mandato, da gestão de negócios e da estipulação em favor de terceiro, mencionando-se, ainda, a da personalidade moral fictícia, de Nast, do contrato inominado (misto de mandato e estipulação em favor de terceiro), de Deslandres, e da solidariedade necessária, de Rouast. São normativistas a teoria da instituição corporativa e do pacto social, referindo-se, também, à da representação legal e à do uso e costume industrial. Finalmente, são mistas a teoria de Carnelutti, seguida, entre outros por Ascarelli, Pergolesi, etc.

Teoria do mandato – Consoante literal expressão do art. 1.288, do Código Civil, "dispositivo do cunho doutrinário"⁽⁷²⁾, opera-se o mandato, quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses. "O que caracteriza, portanto, o mandato é a idéia de representação, suprema, básica, fundamental, não figurando em outros contratos"⁽⁷³⁾.

No dizer de Segadas Vianna, não existe concordância mesmo entre seus seguidores⁽⁷⁴⁾: para Bergeron, "o sindicato ao estipular um contrato coletivo representa seus membros, em virtude de um mandato resultante da adesão desses membros aos estatutos do sindicato", enquanto para Huberto-Valleroux, o mandato é conferido ao sindicato pela lei, a qual lhe permite defender os interesses profissionais, estipular em nome dos operários e representá-los no contrato"⁽⁷⁵⁾. "O sindicato seria mandatário, agindo com poderes recebidos de trabalhadores, mandantes, para, em nome destes, celebrar a convenção. Cada um dos trabalhadores, expressa ou tacitamente, ao ingressar como associado do sindicato estaria constituindo a este como seu representante, pelo negócio jurídico do mandato, apontado por Jean Cruet como típico da legislação fascista", segundo Martins Catharino⁽⁷⁶⁾.

Inúmeras – o sólidas – críticas foram desferidas contra essa teoria. Magano, partindo da premissa de que, celebrada a convenção coletiva, ela se aplica a todos os membros da categoria profissional, acentua que não se pode cogitar de contrato, sem manifestação de vontade⁽⁷⁷⁾, máxime quando seus efeitos incidirão sobre membros da categoria que não outorgaram mandato expresso, ou se recusaram a fazê-lo, vencidos em assembleia – e o mandato "é contrato em que predomina soberanamente a mútua confiança dos contratantes"⁽⁷⁸⁾. Se-

72) WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, "Curso de Direito Civil – Direito das Obrigações", 2ª parte, Saraiva, São Paulo, 1967, pág. 255.

73) Idem, *ibidem*, pág. 256.

74) SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 136.

75) Apud CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 549. De qualquer forma, vinga a observação de EGON FELIX GOTTSCHALK, de que "a idéia de mandato encontra uma expressão viva nas deliberações das assembleias gerais do sindicato, que autorizam a celebração do contrato coletivo..." (Apud MAGANO, *op. cit.*, pág. 47).

76) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 206.

CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 530, esclarece que este sistema de representação legal, embora incompletamente, foi seguido pelo direito brasileiro, cuja Constituição de 1937 "dava ao sindicato, que é o representante legal da categoria de produção para que foi constituído, a atribuição de estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados".

MAGANO, *op. cit.*, pág. 48, todavia, insurge-se contra essa representação legal, naquilo em que o sindicato não desempenha sempre o papel de intermediário obrigatório, na regulamentação de condições de trabalho. E sentencia: "o artigo 513 da CLT, ao referir-se à representação legal do sindicato, não abarca a hipótese de mandato legal".

77) MAGANO, *op. cit.*, pág. 47.

78) WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, *op. cit.*, pág. 257.

MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 206, arremata: "os associados vencidos, quanto à realização da convenção, não podem ser considerados mandantes, nem os que nem associados são; inconcebível se tenha como mandantes pessoas indeterminadas e futuras; os 'mandantes' que se desligassem do sindicato ficariam liberados das obrigações por ele assumidas pelo 'mandatário', bem como perderiam os direitos por este obtidos".

gadas Vianna, apoiado em Dorval Lacerda, sustenta a precaridade desta teoria e enfatiza com lastro em Orlando Gomes: a) "concluído o objeto do mandato nenhuma ligação de direito existe entre os mandatários, mas apenas entre os mandantes, enquanto que, concluída a convocação coletiva - (grifos meus; certamente, convenção -, os seus efeitos atingem sempre os sindicatos celebrados (mandatários) e os respectivos associados (mandantes)"⁽⁷⁹⁾; b) para aplacar a concepção de que o sindicato representa apenas os interesses individuais dos associados - e, assim, não enfeixava meios de ação em juízo ou fora dele, para fazer cumprir a convenção coletiva ("nul se plaite par procureur") -, evoluiu a doutrina para reconhecer-lhe representação dos interesses gerais da profissão e, nessa qualidade, procurar em juízo, com apelo em mandato irrevogável, conferido no interesse de terceiros⁽⁸⁰⁾.

Teoria da gestão de negócios - "Gestão de negócios é a atuação desenvolvida por uma pessoa que, espontaneamente e sem mandato, trata do negócio de outrem"⁽⁸¹⁾. Suas características são: a) não se achar o gestor do negócio oficialmente autorizado a tratar do negócio, nem ter obrigação de fazê-lo; b) ser alheio ao negócio; c) agir segundo o interesse e a vontade presumida do dono do negócio; d) estar motivado pela necessidade ou utilidade⁽⁸²⁾.

Esta teoria pressupõe que "o sindicato, ao celebrar convenção coletiva de trabalho, embora sem mandato, atua segundo o interesse dos trabalhadores"⁽⁸³⁾.

Críticas vieram irresponsáveis. Mario De La Cueva externou preocupação, posto que essa teoria destruíria totalmente a força do contrato coletivo de trabalho, máxime porque a obrigação de sua observância coincidia com a celebração do contrato individual de trabalho⁽⁸⁴⁾. Magano convence sobre a inaceitabilidade da teoria: a) a lei dispõe que os sindicatos poderão celebrar convenção coletiva de trabalho, por deliberação de assembléia geral, sendo, ademais, obrigação sua concluí-la; b) o sindicato é titular dos interesses da categoria; não como soma dos interesses de cada membro da categoria, mas como síntese abstrata e típica; c) a convenção pode até ser contrária aos interesses de indivíduos do grupo; d) há, contudo, identificação da utilidade da convenção coletiva para os membros da categoria⁽⁸⁵⁾.

Teoria da estipulação em favor de terceiro - Consoante Washington de Barros Monteiro, sob lição de Clóvis, "há estipulação em favor de terceiro, quando uma pessoa convencionou com outra certa vantagem em benefício de terceiro, que não toma parte no contrato"⁽⁸⁶⁾.

"O sindicato operário (estipulante) forma com um ou mais empregadores (prometedores ou promitentes) as condições de um acordo coletivo contendo

79) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 136. MAGANO, op. cit., pág. 49, aduz que, para assegurar a observância das cláusulas convencionadas, pode deflagrar greve e assumir obrigações "per se".

80) SEGADAS VIANNA, op. cit., págs. 136/137, que, entretanto - sob lição de ORLANDO GOMES -, não reconhece ajustar-se esse expediente "a situações típicas do ordenamento do trabalho na empresa, resultantes da liberdade sindical da derrogação da convenção coletiva por indicações mais favorável ao trabalhador".

81) WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, op. cit., pág. 288.

82) Idem, ibidem, págs. 296/299; CLÓVIS, "Código Civil Comentado", Francisco Alves, São Paulo, 1952, pág. 83 (vol. V).

83) MAGANO, op. cit., pág. 50.

84) MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 544.

85) MAGANO, op. cit., pág. 51. Na mesma linha, MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 207. Idem SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 137.

86) WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, op. cit., pág. 53.

cláusulas em favor do 'terceiros', os sindicalizados ou membros da categoria (beneficiários)"⁽⁸⁷⁾. Há, aí, um quase-contrato.

Logo surgiram robustas críticas: a) a figura da estipulação cria direitos em favor de terceiro, mas não obrigações, ao passo que a convenção coletiva de trabalho cria uns e outras ⁽⁸⁸⁾; b) recusável a estipulação, as cláusulas do contrato coletivo de trabalho se estendem aos trabalhadores, que não gozam da faculdade de recusá-las⁽⁸⁹⁾; c) o trabalhador não pode ser considerado como terceiro, já que os interesses abstratos da categoria profissional justificam a existência do sindicato⁽⁹⁰⁾; d) como a celebração do contrato individual de trabalho, que renderia eficácia à convenção coletiva, depende do empregador, "daí resulta que se estaria diante de estipulação em favor de terceiro, dependente tanto do estipulante como do promitente, o que é incompatível com a natureza do instituto"⁽⁹¹⁾.

Teoria da personalidade moral fictícia – Engenhosa, porém ultrapassada, já que "não é possível negar-se a personalidade jurídica do sindicato, como fez Nast"⁽⁹²⁾. Confere "ao sindicato uma existência fictícia, para, propositadamente, confundir-lo, identificá-lo, com os seus associados, de forma que celebrando ele a convenção coletiva, seriam estes quem, na verdade, tê-lo-iam pactuado"⁽⁹³⁾.

Inobstante se tenha desenvolvido sobre base, o quanto possível, de direito coletivo, sua estrutura é tênue e não resiste às críticas. Dela Martins Catharino diz conduzir à "contratualidade em série, servindo o sindicato de biombo, quando, na verdade, ele é parte na convenção e age em defesa dos interesses da profissão. Em suma, pode-se dizer que a teoria de Nast defende um plurindividualismo real, negativo da própria essência coletiva-normativa do instituto"⁽⁹⁴⁾. Mario De La Cueva, registrando que "o contrato coletivo de trabalho não tem uma natureza especial"⁽⁹⁵⁾, proclama vício de morte desta teoria, consistente em que "nada impedia sua destruição, porque cada trabalhador e empresário podem chegar a um acordo distinto"⁽⁹⁶⁾. Segadas Vianna completa o círculo, dizendo que "nem o sindicato é pessoa fictícia, nem os seus interesses se confundem com os dos respectivos associados. Os destes são individuais, os do sindicato são coletivos e representam uma média geral muitas vezes bem diferente dos anseios de cada trabalhador"⁽⁹⁷⁾.

Teoria do contrato inominado – Mistura de mandato e estipulação em favor de terceiro, encerrava que o empresário se obrigava e não ajustar com terceiros cláusulas contrárias às convencionadas anteriormente com um grupo de operários ou com a organização que os representa.

87) CESARINO JR., op. cit., pág. 55; SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 137; MAGANO, op. cit., pág. 52; MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 207; MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 518.

88) MAGANO, op. cit., pág. 52; MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 207; MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 517.

89) MAGANO, op. cit., pág. 53; MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 207; MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 517.

90) MAGANO, op. cit., pág. 53; MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 207; MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 517.

91) MAGANO, op. cit., pág. 53

92) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 208, que denomina essa teoria de negação da personalidade jurídica do sindicato.

MAGANO, op. cit., e CESARINO JR., op. cit., não cuidam desta teoria.

93) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 138.

94) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 208.

95) MARIO DE LA CUEVA, op. cit., pág. 517.

96) Idem, *ibidem*, pág. 518.

97) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 138.

Sobre ser nominado – (contrato coletivo de trabalho) –, as críticas anteriores, no tópicos do mandato o da estipulação, demonstram-lhe a inadequação. Martins Catharino enfatiza o reconhecimento de a convenção coletiva atingir terceiros futuros e diretamente, em função de efeito normativo. E arremata com a possibilidade de derrogação pelos próprios trabalhadores, mediante renúncia, se na coloboração de contrato de trabalho não oxigirem do empregador a unilateral obrigação de fazer⁽⁹⁸⁾.

Teoria da solidariedade necessária – Vinculada ao princípio da solidariedade, consagra o da subordinação da vontade do indivíduo à da maioria, Impregnada de contratualismo impuro, o que lhe vale a expressão de dualismo da convenção coletiva: a parte regulamentar da convenção não está submetida às mesmas regras que a parte criadora de obrigações⁽⁹⁹⁾. Assevera-a Segadas Vianna "contraditória em seus fundamentos, visto como, em direito sindical não existe, necessariamente, uma subordinação de interesses individuais a interesse coletivo, senão tal subordinação a interesse do ordem coletiva que não se confundem com interesses da maioria"⁽¹⁰⁰⁾. Martins Catharino critica-lhe a comparação imperfeita com a concordata comercial, resultante de uma solidariedade necessária, "porque a solidariedade dos credores na concordata é passageira o inspirada nos interesses particulares de cada um, circunstancialmente coincidentes"⁽¹⁰¹⁾.

Teoria da instituição corporativa – Busca explicar "a eficácia ultra-contrantes do contrato coletivo que é o ponto nevrálgico da questão, pelo caráter institucional do sindicato, ao qual se une uma certa soberania, que faz com que o contrato coletivo seja uma lei profissional oferecida à adesão dos operários admitidos ao trabalho"⁽¹⁰²⁾.

"Se o sindicato pode ser considerado 'instituição-grupo', universitas personarum, união de pessoas naturais sob o impulso de uma idéia a ser posta em execução, não há dúvida que a c.s.n. não pode ser como tal considerada. Por outro lado, como as normas convencionais não são internas de uma instituição, e sim produção da ação e vontade de duas, pelo menos (dois sindicatos, ou mais; um sindicato e uma empresa, ou mais) de órgãos e poderes de instituições diversas, a c.s.n. seria uma 'instituição-regra', com efeitos externos, e também de uma 'instituição-coisa', universitas rerum"⁽¹⁰³⁾.

Mario De La Cueva reproduz a definição de Haurion: "una institución corporativa es una organización social objetiva, en la que se ha realizado el más alto estado de derecho, esto es, que posee la soberanía del poder, la organización constitucional del poder y la autonomía jurídica". E aduz-lhe precaução de inteligência: a) a soberania de poder significa que os órgãos da instituição podem usar o poder necessário para a realização do fim da instituição: não poder ilimitado e absoluto, mas autonomia para consecução de seu fim; b) a orga-

98) MARTINS CATHARINO, op. cit., págs. 207/208.

99) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 210. SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 138. CESARINO JR., op. cit., pág. 551, apenas a referir.

100) SEGADAS VIANNA, op. cit., pág. 138.

101) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 210.

102) CESARINO JR., op. cit., págs. 551/552.

MAGANO, op. cit., pág. 55, elenca as peculiaridades da corrente normalvista: a) caráter geral o abstrato de suas cláusulas; b) origem heterônoma e não autônoma; c) efeito inderrogável de determinar o conteúdo de futuras relações individuais de trabalho; d) fato de obrigar todos os membros das categorias representadas pelos sindicatos convenientes.

103) MARTINS CATHARINO, op. cit., pág. 216.

nização constitucional de poder é necessário, porque, se faltasse, tenderia a uma relação de domínio, comprometida a idéia visada pela organização social; c) a instituição corporativa supõe certa autonomia jurídica, na medida de dicação de normas de regência interna e externa⁽¹⁰⁴⁾.

Teoria do pacto social – “Entre trabalhadores e empregadores não há contrato, mas coincidência de interesses e por isto o acordo sobre condições de trabalho é um ‘ato complexo’, da mesma natureza que a fundação de uma associação, sendo, portanto, uma ‘convenção-lei’, um ‘ato-regra’, uma ‘lei profissional’, disciplinando de maneira objetiva e permanente as relações profissionais entre duas ou mais categorias”⁽¹⁰⁵⁾.

Martins Catharino desincumbe-se de esmiuçar esta categoria. O ato jurídico, quanto ao objeto e efeito, divide-se em **ato-regra, ato-condição e ato subjetivo**. “A c.s.n. é ‘ato-regra’, tendo por objeto o efeito criar situação jurídica, im pessoal e objetiva. Ato, portanto, normativo, pluramente objetivo, com a lei, o regulamento, a sentença coletiva e o estatuto da associação”. Ato-condição: “um ato funcionando como condição de aplicabilidade a determinado indivíduo de uma situação legal preexistente”. ‘Ato subjetivo’ é o contrato. Cria uma situação jurídica particular para as pessoas que nele intervêm”. Quanto ao concurso de vontades, no aspecto formal, o ato jurídico divide-se em unilateral e plurilateral e este em ato coletivo, ato-união e contrato. “No ‘ato coletivo’ há unidade de objeto e de fins; no ‘ato-união’, de objeto, apenas; no ‘contrato’, diversidade de objeto e de fins”. E finaliza: “o sindicato nasce de um ‘ato coletivo’ e a c.s.n., ‘ato-regra’, de um ‘ato-união’, como a convenção internacional e o tratado”⁽¹⁰⁶⁾.

A essa construção teórica, Martins Catharino revela-lhe aspecto a descoberto: “as convencionais, principalmente os sindicatos, também celebram ‘ato subjetivo’, ficam em situação subjetiva”⁽¹⁰⁷⁾.

Teoria da representação legal – Ubicada por Cesarino Jr. junto à teoria do mandato⁽¹⁰⁸⁾, embora classificada na corrente eclética ou de transição⁽¹⁰⁹⁾, inspirou-se na lei italiana que concedia ao sindicato, como representante legal da categoria de produção, a atribuição de estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados⁽¹¹⁰⁾. Conquanto não seja civilmente incapaz, o empregado o é economicamente, de contratar em pé de igualdade com o empregador devido à sua hipossuficiência.

104) MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.*, pág. 565.

105) SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 139, tece crítica em ordem de não poder ser aceita a teoria da instituição corporativa “nos regimes democráticos, porque, nela, a vontade preponderante é a que é imposta pelo interesse do Estado e não da vontade dos integrantes dos sindicatos participantes”. Tal crítica, entretanto, destoia da apresentação técnico-jurídica da matéria, parecendo mais dirgir-se a outra posição teórica.

106) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 551. SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 138, diz: “é essa teoria extracontratual porque, segundo ela, o indivíduo que ingressa no sindicato celebra um pacto social, em virtude do qual assume a obrigação de aceitar as decisões da maioria dos associados naquilo que disser respeito ao exercício profissional. Logo, a convenção coletiva lhes é aplicável, em virtude do pacto que realizou com a coletividade sindical”.

107) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, págs. 214/215.

108) *Idem*, *ibidem*, pág. 215. SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, pág. 138, limita-se a renovar a indagação de FOLCH: “Tem o ato de ingresso numa associação profissional o valor de uma renúncia à autonomia da vontade? E que tivesse, pode o Estado permitir que renúncias de tão grande importância se promovam no quadro do direito contratual privado, no qual a lei suprema é a vontade dos contratantes?”

109) Vide nota n. 78, *supra*.

109) Vide nota n. 71, *supra*.

110) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 550: “a representação legal dos sindicalizados não seria grande novidade em direito”.

Magano insurgiu-se contra essa representação legal⁽¹¹¹⁾. E Martins Catharino sentença que "a 'representação legal' é muito menos uma teoria do que consequência de lei expressa. No caso do Brasil, um mandamento constitucional"⁽¹¹²⁾.

Teorias mistas - Carnelutti considera a convenção coletiva de trabalho um contrato híbrido, com "corpo de contrato e alma de lei"⁽¹¹³⁾; Semo nela vê um "negócio jurídico contratual, mas radicado no fecundo e multiforme terreno do direito público" e Gracco D'Agostino nela admite das partes: "uma contendo as obrigações que as associações legalmente reconhecidas assumem reciprocamente (*atto negoziale*); e outra que contém verdadeiras normas jurídicas (*atto normativo*)". "O contrato coletivo de trabalho, embora entrando, sob um certo aspecto, no campo do direito público, tem, entretanto, a estrutura intrínseca de um regulamento contratual, preordenado à disciplina das relações do trabalho"⁽¹¹⁴⁾.

O perfil dessas teorias denota o quão controversa é a matéria da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, já referida a posição do Catharino⁽¹¹⁵⁾.

Cesarino Jr. confessa-se partidário da tese contratual, que "afirma ser o contrato coletivo um contrato de direito público (para nós de Direito Social), cuja eficácia em relação a indivíduos diversos dos que o estipularam, se explica pela relação de representação legal dos membros da categoria por parte das associações profissionais"⁽¹¹⁶⁾ - "não se contesta a existência do contrato de direito público", ademais de que desapareceu "a distinção romanística entre convenção e contrato"⁽¹¹⁷⁾. Sob lição de Corso, aponta os efeitos contratuais da convenção coletiva: "a) as regras de interpretação do contrato coletivo, que são as dos contratos e não as das leis; b) a inadmissibilidade da aplicação analógica; c) a inapreciabilidade (*Incensurabilità*) do contrato coletivo pela Corte de Cassação"⁽¹¹⁸⁾.

Assovera-o Martins Catharino⁽¹¹⁹⁾ que Magano adota concepção mista. E, efetivamente, diz-lo Magano que "a convenção coletiva não pode reduzir-se a qualquer dos esquemas respectivos", de verdade do ambos os lados, contratualista e normativista, reconhecendo-se-lhe posição original nos quadros do Direito⁽¹²⁰⁾.

Segadas Vianna propõe para a teoria da lei delegada, a qual "encontra apoio na realidade jurídica contemporânea em que o Estado divide sua ação, sua responsabilidade e seus poderes com outras instituições. A convenção coletiva é, na verdade, uma regra de direito geral, abstrata, que elege um número indefinido de situações jurídicas semelhantes e interessa a todas as pessoas que se acharem na situação de fato que ela prevê". Recusa, outrossim, ao contrato coletivo a categoria de contrato, porque não cria, uma vez celebrado, situações jurídicas individuais; a não ser o argumento "da falta de expressa homologação

111) Vide nota n. 76, supra.

112) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 212.

113) Vide nota n. 60, supra.

114) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 552.

115) Vide notas ns. 67 e 68, supra.

116) CESARINO JR., *op. cit.*, pág. 552.

117) *Idem*, *ibidem*, pág. 553. Vide nota n. 28, supra.

118) *Idem*, *ibidem*, pág. 554. MAGANO, *op. cit.*, pág. 45, apenas não menciona a inapreciabilidade.

119) MARTINS CATHARINO, *op. cit.*, pág. 223.

120) MAGANO, *op. cit.*, pág. 59.

pelo Estado", nenhum outro se lhe opõe de peso contrário. "Há caso, uma delegação dada através da lei maior, concedendo ao sindicato a prerrogativa de legislar, em âmbito menor, sobre as relações contratuais de sua classe, como verdadeira lei de grupo". Entim, "uma verdadeira função legislativa é, assim, exercida por órgãos não estatais"⁽¹²¹⁾.

Ajusta-se, com efeito, à realidade jurídico-positiva vigente a sustentação de merecer a convenção coletiva de trabalho posição deveras original, conquanto Mario De La Cueva lhe tenha negado natureza especial⁽¹²²⁾. E essa originalidade, com profundo caráter de especialidade, não a poderia confinar em termos, exclusivos e definitivos, de corrente contratualista, ou normativista, ou mista – (tomada, aqui, como a mistura mais ou menos homogênea e consistente das correntes contratualista e normativista) –, ou de transição – (aqui, empregada na sua primitiva concepção de passagem da corrente contratualista para a normativista, não se excluindo, no entanto, o fluxo contrário e recíproco). Ainda que fique ubicada em uma dessas correntes, não resultará pura e estanqueamente conformada e confrontada em face do conjunto de circunstância que "acabou por condicionar o direito do trabalho moderno, investindo contra a sua função clássica de tutela compensatória"⁽¹²³⁾. E, "nesse particular, são importantes os Pactos de Concertação Social, desde que pressuponham a impossibilidade de superar a situação existente pelos mecanismos de governo disponíveis e correspondam a um entendimento, coalizão ou parlamentação que resulta na mobilização de inteligências e esforços"⁽¹²⁴⁾. Preferível, contudo – e em face desses mesmos motivos –, que se cristalice e corporifique a convenção coletiva de trabalho em sede própria, de cunho original e especial, em respeito à sua grande destinação histórica.

BIBLIOGRAFIA:

- 1) BEVILACQUA, Clóvis, "Código Civil Comentado", Editora Francisco Alves, São Paulo, 1952, vol. V.
- 2) CARNELUTTI, Francesco, "Teoria del Regolamento Collettivo", Roma, 1951.
- 3) CATHARINO, José Martins, "Tratado Elementar de Direito Sindical", Edições LTr, São Paulo, 1977.
- 4) CESARINO JR., A. F., "Direito Social", Edições LTr, São Paulo, 1980.
- 5) COSTA, Orlando Teixeira da, "A função do Direito do Trabalho na situação econômica e social contemporânea", LTr Edit., vol. 48, n. 7.
- 6) COTRIM NETO, A. B., "Dos Contratos Coletivos de Trabalho", Rio, 1940.
- 7) CUEVA, Mario de la, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editora Porrúa, México, 1949.
- 8) DESPAX, Michel, "Conventions Collectives", Ed. Dalloz, Paris, 1966.
- 9) DEVEALI, Mario L., "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1953.

121) SEGADAS VIANNA, *op. cit.*, págs. 139/140.

122) Vide nota n. 95, *supra*.

123) TEIXEIRA DA COSTA, "A função do Direito do Trabalho na situação econômica e social contemporânea", LTr Edit., volume 48, n. 7, pág. 802.

124) *Idem*, *ibidem*, pág. 803.

- 10) MAGANO, Octavio Bueno, "Convenção Coletiva de Trabalho", Edições LTr, São Paulo, 1972.
- 11) MAZZONI, Giuliano, "Relações Coletivas de Trabalho", trad. Antonio Lamarca, LTr Edit., São Paulo, 1972.
- 12) MONTEIRO, Washington de Barros, "Curso de Direito Civil – Direito das Obrigações", 2ª parte, Saraiva, São Paulo, 1967.
- 13) PASSARELLI, Francesco Santoro, "Noções de Direito do Trabalho", trad. Russomano e Chiarelli, Rev. Trib. Editora, São Paulo, 1973.
- 14) RIBEIRO, Augusta Barbosa de Carvalho, "O Contrato Coletivo do Trabalho e a Lei Brasileira", Edições LTr, São Paulo, 1967.
- 15) RIVERO, Jean, e SAVATIER, Jean, "Droit du Travail", Presses Universitaires de France, 1966.
- 16) RUSSOMANO, Victor Mozart, "Os Contratos Coletivos de Trabalho, no sistema legislativo no Brasil", Rev. Trabalho, 1955.
- 17) VIANNA, José Segadas, "Direito Coletivo do Trabalho", Edições LTr, São Paulo, 1972.