

NEGOCIAÇÃO E CONFLITO A CONFORMAÇÃO DA AUTONOMIA COLETIVA E A CONCERTAÇÃO SOCIAL NO MODELO ESPAANHOL

Francisco das C. Lima Filho*

SUMÁRIO: Introdução; 1 O conflito coletivo de trabalho: noção e modalidade; 1.1 O relevo social do conflito coletivo; 1.2 Noção de conflito coletivo; 1.3 Classificação; 1.3.1 Conflitos jurídicos e conflitos de interesse: distinção; 2 Negociação coletiva: noções e princípios gerais; 2.1 O significado social e jurídico da negociação coletiva; 2.2 O dever de negociar e o princípio da boa-fé na negociação coletiva; 3 Estrutura da negociação coletiva na Espanha; 3.1 O nível de negociação; 3.2 Os sujeitos; 3.2.1 O reconhecimento dos interlocutores negociais; 4 Dos convênios coletivos; 4.1 Noção inicial; 4.1.1 Natureza jurídica; 4.1.2 Modalidades; 4.1.3 Convênio europeu; 4.2 Conteúdo; 4.2.1 Cláusulas normativas; 4.2.2 Cláusulas obrigacionais; 4.2.3 Cláusulas delimitadoras; 5 Procedimento da negociação; 5.1 Início do processo; 5.2 Da comissão negociadora: constituição, designação, negociação e adoção de acordos; 6 Do convênio coletivo; 6.1 Requisitos formais; 6.2 Tramitação; 6.3 Vigência; 6.4 Eficácia; 6.5 A administração do convênio; 6.6 Da impugnação do convênio; 7 Da concertação social; 7.1 Delimitação conceitual; 7.2 Formas de concertação social; 7.3 Concertação e diálogo sociais no sistema espanhol de relações laborais; 8 Conclusão; 9 Referências bibliográficas.

INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico laboral não regula apenas as relações individuais que são constituídas em volta do fenômeno da alienação da disponibilidade da força de trabalho. A esfera destas relações está envolvida por uma coroa de fenômenos coletivos que são dotados de grande relevância social e que, perante o Direito, assumem o duplo significado de objeto e fonte de normas jurídicas.

Esses fenômenos exprimem, por um lado, diversas formas (a negociação, a greve, a ação sindical na empresa etc), a tensão, mais ou menos declarada, entre interesses de grupos sociais contrapostos: o ordenamento jurídico cuida de dispor sobre as formas de equilíbrio e os instrumentos de composição de tais interesses em

* *Mestre em Direito. Professor na UNIGRAN. Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados/MS. Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados/MS. Mestre em Direito e Estado pela UNB. Doutorando em Direito Social pela Universidad Castilla La-Mancha/Espanha. Professor na UNIGRAN – Dourados/MS.*

conflito, regulamentando os fenômenos que os projetam no quadro social. Porém, por outro lado, e ao mesmo tempo, esses mesmos fenômenos podem encerrar uma dinâmica geradora de normas: o conflito de interesses coletivos diz respeito, quase sempre, a uma pretensão de mudança das condições de trabalho praticadas em certa categoria de empresas ou, relativamente, à determinada camada profissional. Desse conflito podem, por conseguinte, surgir, e quase sempre surgem, regras definidoras de um novo padrão de condições de trabalho no mesmo âmbito, que se destina a penetrar no conteúdo das correspondentes relações individuais.

Essas normas, produzidas de forma autônoma, cujo instrumento característico é o convênio ou convenção coletiva de trabalho, inserem-se no domínio do regime das relações individuais de trabalho passando aí a ombrear-se com aquelas de origem heterônoma que o Estado emite, especialmente sob a forma de lei.

A esse corpo de normas reguladoras das formas de organização de interesses coletivos, o regime das organizações sócio-profissionais – e dos processos e instrumentos da ação coletiva – a disciplina das relações e dos conflitos coletivos, se denomina Direito Coletivo do Trabalho que, como lembra Antonio Monteiro Fernandes,¹ “tem as suas raízes embebidas na estrutura da relação individual de trabalho”. Por conseguinte, ainda é dos interesses e das relações mútuas dos trabalhadores subordinados e dos empregadores que nele se trata.

Porém, a ação do Direito Coletivo sobre esses interesses e relações é mediata e instrumental, na medida em que as suas normas não conformam diretamente as relações individuais de trabalho, não criam direitos nem deveres para o trabalhador subordinado e seu empregador, ao contrário, regulam ou condicionam somente certos modos de produção de normas aplicáveis aos contratos de trabalho – modos esses que envolvem a composição de determinados interesses coletivos: postulam a existência de organizações e de conflitos.

Os fenômenos coletivos envolvem, pois, de um lado, processos de confronto entre grupos sociais e, de outra perspectiva, processos de criação do próprio direito objetivo.

Nesse contexto, o Direito Coletivo do Trabalho não é o direito das coletividades de trabalhadores e de empregadores, na medida em que exprime, desde logo, uma intervenção reguladora do Estado sobre o modo por que se desenvolvem as relações desses grupos.

Entretanto, o caráter mediato das normas do Direito Coletivo do Trabalho na determinação das condições de trabalho, bem como a instrumentalidade dos dispositivos que lhe são próprios, não prejudica a sua inserção no Direito do Trabalho.

Lembra a propósito, Maurício Godinho Delgado² que a função justralhista central, consistente na melhoria das condições de pactuação da forma de trabalho na ordem socioeconômica, comparece, indubitavelmente, ao Direito Coletivo.

1 MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1998, p. 551.

2 GODINHO DELGADO, Maurício. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

Pondera o referido jurista mineiro que “a desatenção, como um todo, a essa função primeira suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista”, não existindo, desse modo, “particularidade tamanha no ramo juscoletivo que lhe permita, ainda que através da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho e com o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal”.

Assim, e embora ao Direito Coletivo do Trabalho caiba certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas, inclusive a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a *res dubia* através da negociação ou transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas por suas associações profissionais ou sindicais, esse fenômeno e essa característica não o *transforma em instrumento perverso de destruição dos princípios, regras e institutos fundamentais do Direito do Trabalho, em conjuntura de refluxo e debilitação do movimento sindical como se acontecer, especialmente, em países periféricos em desenvolvimento, submetidos a políticas econômicas ditadas por organismos internacionais, como é o caso do Brasil e de outros países latino-americanos que vem seguindo, especialmente na última década, um rígido receituário do Fundo Monetário Internacional que tem como um dos principais objetivos o controle das contas públicas e, inflexivelmente, o da inflação, o que quase sempre termina criando desemprego e o enfraquecimento do movimento sindical e, conseqüentemente, debilitando a força da classe trabalhadora na negociação coletiva.*

Há, pois, limites à adequação efetivada pela negociação coletiva que deve, obrigatória e indispensavelmente, respeitar a esses parâmetros de modo a preservar a harmonia entre os planos juscoletivos e jusindividuais do Direito do Trabalho.

É essa realidade que o presente trabalho visa analisar, porém voltada para o modelo espanhol, mas sempre que possível, fazendo um paralelo com o modelo brasileiro.

1 O CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO: NOÇÃO E MODALIDADE

1.1 O relevo social do conflito coletivo

A relevância social do conflito coletivo é bastante significativa, na medida em que ele é da essência das relações laborais, pois a negociação coletiva que tem no conflito latente ou ostensivo a sua causa é não apenas uma técnica de produção de normas, mas ao mesmo tempo, um método de superação de conflitos atuais ou potenciais envolvendo, assim, um processo jurídico e uma dinâmica social. Por isso, pode-se afirmar que a realidade dos conflitos impele o convênio coletivo ou a convenção coletiva para o elenco das fontes de Direito.³

3 Na Espanha, o convênio coletivo encontra-se inserido no art. 3º, b, do Estatuto dos Trabalhadores como uma das fontes do Direito Laboral, dispondo de força obrigatória a todos os empresários e trabalhadores incluídos no âmbito de sua aplicação durante o período da sua vigência (art. 82.3). Portanto, tem força de lei no âmbito da categoria profissional e econômica por ele abrangida.

De acordo com a doutrina espanhola:⁴

“Junto al Derecho elaborado por el Estado o por organismos supracionales o internacionales, el ordenamiento laboral conoce desde la etapa de su formación otra fuente de origen profesional, que es el convenio colectivo. En cuanto fuente de Derecho del Trabajo el convenio colectivo procede de la autonomía colectiva o poder normativo reconocido conjuntamente a los representantes de los trabajadores y empresarios.

La asunción o reconocimiento del convenio como norma jurídica tiene lugar en los artículos 37.1 CE y 82.2 ET. El primero ordena al legislador garantizar el ‘derecho a la negociación colectiva laboral (...) así como la fuerza vinculante de los convenios’. Esta fuerza vinculante es propia de las normas jurídicas en virtud del artículo 82.3 ET que atribuye a los convenios regulados en dicha ley fuerza de obligar de manera general y abstracta (‘todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación’), sin incorporar sus regulaciones a los contratos de trabajos afectados (‘durante el tiempo de su vigencia’); así lo viene entendiendo la jurisprudencia (TC 58/1985, de 30 de abril; TS de 5 de noviembre de 1982 y 11 de mayo de 1992).”

Essa realidade é tão marcante que, até mesmo naqueles regimes políticos sociais que negam a existência de uma fundamental oposição de interesses entre empregados e empregadores,⁵ ela costuma ser constatada.

Assim, pode-se apontar o fato de a extensão e a frequência da negociação coletiva se encontrar diretamente relacionadas com o aumento da conflituosidade laboral, quer no aspecto quantitativo, quer no respeitante às matérias litigiosas. Por isso, os conflitos coletivos laborais podem constituir objeto de estudo e análise sob diversas perspectivas, porquanto envolvendo comportamento grupal caracterizado por dinâmicas e motivações específicas, oferecem matéria de relevo no domínio da psicologia e da sociologia do trabalho.

De outro lado, enquanto mecanismos relacionados com o mercado do trabalho e do emprego e influentes na determinação dos salários, esses conflitos pertencem à área de interesse da economia do trabalho. Vale lembrar, ainda, porque constituem modos de afirmação de poder social e estão conexonados de forma estreita com a organização e a atuação de instituições políticas, o que faz com que sejam, também, objeto de observação do ângulo da ciência política.

Finalmente, e talvez o mais importante, pelo menos para o escopo deste trabalho, no conflito coletivo laboral pode interferir, e de fato interfere, em processos e em técnicas que são objetos de uma disciplina jurídica inspirada, segundo Monteiro Fernandes⁶ “nas idéias básicas de integração dos conflitos em padrões ditados por

4 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 2003, p. 98-99.

5 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 757.

6 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 759.

uma certa concepção de equilíbrio social”, penetra no campo do Direito do Trabalho, preenchendo, como antes se afirmou, um dos seus mais importantes capítulos.

Nesse ponto é de concordar-se com Márcio Túlio Viana⁷ ao afirmar que, no campo do trabalho, os conflitos não são patológicos, como supõe a corrente chamada “teoria do consenso”,⁸ mas naturais. Para ele:

“Estão no próprio coração do sistema. Além disso, como afetam o grupo, tendem a se expressar coletivamente – o que também aumenta a sua eficácia. Em geral, quando coletivos, não buscam aplicação, mas a (re)construção do Direito. Assim, em princípio, rejeitariam a solução pelo juiz, mas não a do legislador.

O problema é que – aberto o conflito – o choque de interesses é tão presente, tão intenso e tão urgente que raras vezes há tempo para que o legislador intervenha; e a consequência, inusitada nos outros ramos jurídicos, é a sua substituição pelas partes, que criam, elas próprias, os Direitos que lhes convém.

Desaparece, assim, a mediação do Estado. Já não há separação entre os agentes que produzem a norma e aqueles que consomem. Nessa mesma medida, dilui-se a distinção entre o fato que faz a norma nascer (fonte material) e o modo pelo qual esta se revela (fonte formal). Do mesmo modo que a crisálida traz em seu corpo o DNA da borboleta, o conflito carrega nas entranhas os elementos formadores do novo Direito: quando tudo corre bem, ele próprio – o conflito – se transforma em convenção. Os mesmos trabalhadores que, ao se pôr em greve, dizem que ‘a regra terá de ser esta’, se vitoriosos dirão, no ajuste com os patrões, que ‘a regra, agora é esta’. Naturalmente, também a reação patronal pode conter elementos de futura norma.”

Do que foi exposto, pode-se afirmar que o conflito não deve ser encarado como algo patológico, antes configura uma expressão dinâmica da contraposição de interesses coletivos que se positiva, de modo típico e formal, na negociação coletiva como instrumento de progresso social, inclusive e especialmente, como fonte material do próprio Direito. Faz parte da dinâmica social e por isso não revela uma inspiração “defensiva”, ou, sequer, um projeto de organização ou racionalização de conflituosidade, como ocorre em outras relações industriais. É, assim, algo que integra a dinâmica das relações laborais, ou seja, é uma luta para o direito, ao contrário do que acontece em nível individual, quando em regra se combate pelo direito.

Em síntese, pode-se dizer que as funções da negociação coletiva trabalhista, que têm no conflito coletivo a sua origem, são de geração de normas jurídicas; de

7 TULIO VIANA, Márcio. Conflitos coletivos do trabalho. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, ano 66, nº 1, p. 116-150, jan./ mar.2000.

8 Para essa corrente, a estrutura social é uma ordem que tende à estabilidade.

pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; função sociopolítica e função econômica. Por conseguinte, esse tipo de conflito tem grande relevância social como se verá nos próximos itens deste trabalho.

1.2 Noção de conflito coletivo

Pode-se, inicialmente, dizer que o conflito coletivo de trabalho é uma controvérsia entre um conjunto de trabalhadores por um lado, o empresário ou os empresários por outro, no âmbito das relações de trabalho. Por conseguinte, existe conflito coletivo de trabalho quando se manifesta uma divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, de um lado, e uma categoria organizada de empregadores, ou um só destes, de outro lado, em torno da regulamentação existente ou futura das relações de trabalho que interessam aos membros das mesmas categorias.

Da noção acima se pode extrair os elementos fundamentais do conflito coletivo:

- a) *manifestação de uma divergência de pretensões coletivas, expressada por comportamentos coletivos que façam passar do plano da mera desconformidade de interesses para o das realidades sociais, ou seja, não se cogita, aqui, dos conflitos latentes, não declarados.*

Essa manifestação se opera de várias maneiras. Uma delas consiste no conjunto de declarações negociais que dão início ao processo de celebração de um convênio ou convenção coletiva de trabalho, consistindo esse processo, necessariamente, um meio de superação do conflito coletivo, ainda que o seu desenvolvimento, ou seja, as negociações, propriamente ditas, permitam atingir, sem incidentes, o resultado almejado: uma fórmula de equilíbrio de interesses coletivos, ainda que seja transitória.

Entretanto, o litígio pode exteriorizar-se através de comportamentos que equivalem a afirmações de força ou de poder social, como no caso da greve, do *lock-out*, juntamente com as aludidas declarações negociais. Nesta hipótese, o resultado pretendido consistirá, quase sempre, no mesmo (acordo), apenas a via escolhida não é a da mútua transigência, mas a do confronto.

- b) *quanto aos sujeitos, deverão ser em face da natureza mesma do conflito coletivo, categorias organizadas salvante a possibilidade de, no lado patronal, figurar o empregador isolado (ou mais), como ocorre aqui no Brasil em que o conflito envolvendo do lado do empregador uma só empresa ou grupo delas, o dissídio poderá terminar com a formalização de um acordo coletivo de trabalho.*⁹

⁹ De acordo com o disposto no § 1º do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho: "É facultado aos sindicatos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito

Lembra, a propósito, Antonio Monteiro Fernandes, invocando ARAGUREN, a existência do entendimento de que “a legitimação activa e passiva no conflito coletivo decorre da legitimação para a estipulação do contrato colectivo”.¹⁰

c) *quanto aos interesses cuja oposição leva ao conflito também hão de ser interesses coletivos.*

Parece acertado o entendimento de que de regra o que diferencia os interesses coletivos dos individuais é que nos primeiros estão em jogo categorias que buscam negociar as condições de trabalho, ao passo que, nos últimos, o que se objetiva é o modo pelo qual o trabalho se executa. Por isso, como lembra Márcio Túlio Viana,¹¹ os conflitos coletivos se dirigem à parte ajustada da relação de emprego, ou seja, as cláusulas do contrato, ao passo que os individuais reagem ao comando – unilateral – do empregador. E como esse comando é pontual, o conflito onde estão em jogo interesses individuais tende a repeti-lo: é fragmentado, circunstancial, individualizado, enquanto no conflito em que os interesses são coletivos, a luta se traduz para o direito, ao contrário daquele onde o interesse é individual, onde em geral, a luta, o combate, se dá pelo direito.¹²

Entretanto, não há um critério seguro para a determinação da existência de interesses coletivos. Pode-se, isso sim, da via (sindical) pela qual se afirmam as pretensões, do método pelo qual são perseguidas e da amplitude dos efeitos que se vise desencadear com o resultado final, fazer, de certo modo, a distinção entre interesses coletivos e interesses individuais. Se os efeitos têm por objetivo um padrão geral para um conjunto abstrato de relações laborais, trata-se de efeitos normativos e, portanto, interesses coletivos. Ao contrário, quando os efeitos que visem a desencadear resultados destinados a cristalizarem em certos contratos individuais estar-se-á diante de interesses individuais.

d) *É ainda característico dos conflitos coletivos de trabalho o fato de eles se desenvolverem em torno da regulamentação das relações de trabalho.*

Essa conexão objetiva pode assumir, basicamente, duas formas, que terminam por definir outras tantas modalidades de conflitos.

da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”. Acertado, pois, afirmar, até mesmo por força do que estabelece a ordem constitucional brasileira (art. 8º, incisos III e VI da Carta de 88) que no Brasil os sindicatos profissionais são os sujeitos legitimados para celebrar negociação coletiva trabalhista, sob o ponto de vista dos trabalhadores. Porém, no caso de categorias inorganizadas, em que pese os termos da lei e da Constituição, a federação tem legitimidade para participar da negociação inclusive, celebrando o respectivo acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

10 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 762.

11 TULIO VIANA, Márcio. Ob. cit., p. 120.

12 No conflito coletivo o interesse é transindividual. Pessoas não determinadas é que serão sujeitos da controvérsia, com o que o interesse é comum a todas as essas pessoas integrantes do grupo e que não participam da pendência diretamente, fazendo-o por meio de uma automática representação conferida pelo grupo à entidade sindical.

Deveras, pode ser que o litígio possa ser centrado no propósito – afirmado por uma das partes – da criação de novas condições normativas, ou da modificação daquelas existentes, pretendendo-se, neste caso, ajustar-se o regime das relações de trabalho em certo setor, especialmente no tocante a retribuições, a evolução das condições técnicas e econômicas, ou, simplesmente, a ascensão das aspirações ou expectativas coletivas dos trabalhadores envolvidos.

Mas, também, não se pode perder de vista que também se gere a controvérsia em torno da interpretação ou do modo de aplicação desta ou daquela cláusula da convenção ou do convênio coletivo em vigor, que não se pretende pôr em causa, como regulamento das relações laborais. Visa-se, nesse caso, de ambos os lados, obter a comum aceitação do critério mais vantajoso para a concretização das normas postas em questão. Aliás, essa situação, muitas vezes, é compreensível quanto necessária, na medida em que a realização de eventual acordo só se torna viável ao preço de alguma ambigüidade na sua formulação.

Em qualquer caso, deve-se concluir que o conflito coletivo está estreitamente relacionado com o exercício da autonomia coletiva, ou seja, no direito dos trabalhadores e empresários, através de seus órgãos de representação respectivos, mediante o procedimento de negociação coletiva legalmente estabelecido, de regular as relações de trabalho, na medida em que mesmo quando, aparentemente, é outro o seu objeto, não se reveste usualmente de grande dificuldade a construção de que, ao final e ao cabo, é da modificação de normas ou critérios de aplicação destas que se trata.

1.3 Classificação

Do que acima se expôs, pode-se afirmar a existência de duas modalidades de conflitos coletivos de trabalho, cuja diferenciação corresponde a uma constante em quase todos os sistemas que guardam semelhança com o sistema espanhol e com o brasileiro: *a) a dos conflitos jurídicos, de direito ou de interpretação e aplicação, por um lado, e b) a dos conflitos econômicos, de ordem econômica ou de interesses, por outro.*

1.3.1 Conflitos jurídicos e conflito de interesse: distinção

Através dos conflitos jurídicos discute-se a melhor interpretação de normas existentes, sobretudo as constantes de um convênio ou de uma convenção coletiva. Neles se trata, assim, de uma questão “de direito”, embora naturalmente esteja subjacente e implícita uma afirmação de interesses opostos.

Enquanto os conflitos econômicos ou de interesse se insurgem contra a própria existência da norma coletiva, tentando trocá-la por outra, por conseguinte, e como ponto de partida para essa espécie de conflitos, pode haver, ou não, um regime de trabalho definido, pois o objeto do dissídio será o estabelecimento de novas normas, ou melhor, a modificação de uma norma jurídica preexistente ou a criação de um

preceito novo. Por isso, lembra Monteiro Fernandes, baseando-se em Villebrun, que neste tipo de conflito “acentua-se diferendos o caráter reivindicativo e ajusta-se-lhes particularmente o recurso aos meios de luta laboral”.¹³

Nesses tipos de conflitos, que são mais frequentes, e por isso os mais importantes, podem envolver o ajuste em si – o contrato proclamado –, ou a sua subsequente adequação, por parte do empregador – o contrato executado. Por conseguinte, podem se referir a cláusulas contratuais ou a aspectos do poder diretivo, como por exemplo, faltas disciplinares, ritmo de trabalho etc.¹⁴

Em definitivo, existe sim, uma diferença entre o conflito coletivo jurídico e o conflito coletivo econômico ou de interesse, pois enquanto o primeiro se funda em normas preexistentes em torno das quais divergem as partes, quer para sua aplicação, quer para a sua interpretação, no segundo os trabalhadores pretendem novas e melhores condições de trabalho em substituição às que estão em vigência. Por conseguinte, estes são caracterizados como conflitos criativos de direito novo que será aplicado a todos os membros da categoria.

Apesar de criticada por alguns, a diferença é de grande utilidade prática, pois como afirma Aranguren,¹⁵ “ninguém pode duvidar de que também a controvérsia coletiva jurídica se funda num interesse econômico, só que, como é evidente, o interesse de agir na controvérsia coletiva jurídica se concretiza numa lesão de direitos, consequência da violação da norma coletiva (não aplicada ou erroneamente interpretada) (...)”, ao passo que “o interesse econômico pelo qual se age e que determina o *petitum* é, por assim dizer, mediatizado pela *causa petendi* (...)” enquanto no conflito econômico ou de interesses, “o interesse coletivo de que o sindicato é portador (...) pode ser realizado independentemente de a pretensão ser, de facto ou de direito, fundada ou não”.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: NOÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS

2.1 O significado social e jurídico da negociação coletiva

O termo negociação coletiva tem várias acepções, estreitamente relacionadas entre si. Em um primeiro sentido, designa uma seqüência de atividades de comunicação, pressão e persuasão desenvolvidas por determinados sujeitos, com o objetivo de regulação de certas relações sociais, ou seja, o método ou procedimento da negociação. Em uma segunda acepção, se fala às vezes da negociação coletiva ao se aludir ao conjunto de convênios ou convenções coletivas de trabalho, pactos

13 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 766.

14 TULLIO VIANA, Márcio. Ob. cit., p. 121.

15 ARANGUREN. Le controversie collective. In: *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*. Apud MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 770.

ou acordos coletivos alcançados em um determinado âmbito – *estrutura da negociação coletiva* – e, finalmente, a expressão pode se referir às regras ou pautas preestabelecidas por lei ou pelas próprias partes negociadoras para a determinação dos sujeitos, do objeto, do procedimento e da estrutura da negociação coletiva – *sistema de negociação laboral*.

Entretanto, pode-se afirmar que a negociação coletiva é na essência um procedimento de adoção de regras e decisões entre sujeitos que representam grupos ou categorias com interesses distintos, procedimento, esse, que se distingue pelo seu caráter *autônomo*, *bilateral* ou, muitas vezes, *multilateral* e *transaccional*. É *autônomo* porque as regras ou decisões alcançadas se adotam pelas próprias partes negociadoras e não por uma instância alheia; *tem caráter bilateral* ou, às vezes, *multilateral*, na medida em que tais regras ou decisões são aprovadas conjuntamente pelas partes negociadoras e é *um procedimento transaccional* enquanto se sustenta em um acordo de concessões recíprocas e não na imposição de uma decisão unilateral.

Do reconhecimento dos caracteres acima mencionados, se deflue que *o pressuposto básico da negociação coletiva é o reconhecimento da autonomia coletiva*, ou seja, a capacidade de auto-organização e auto-regulamentação de suas relações por parte de determinados grupos sociais. Por conseguinte, para alcançar a plena virtualidade, a negociação coletiva requer a concorrência de outros fatores institucionais e ideológicos, como a aceitação do pluralismo social, disposição para o diálogo por parte dos grupos afetados e um mínimo de descentralização das decisões que afetem o mundo da economia e das relações de produção.¹⁶

A importância crescente que vem desfrutando a negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho é explicada, segundo abalizada doutrina,¹⁷ por diversas razões de utilidade social e econômica. Como meio de composição de interesses coletivos contrapostos através de fórmulas gerais e abstratas, pode-se afirmar que nela converge o interesse dos trabalhadores – pela eliminação da concorrência entre eles, pelo acréscimo do seu papel negocial, pela diminuição de desigualdades de estatuto dentro da mesma profissão ou atividade –, o dos empregadores – pela tendencial uniformização de custos imputáveis ao fator trabalho, especialmente em uma economia capitalista, pela relativa estabilização destes custos, permitindo ou, pelo menos, facilitando o planejamento, e ainda pela possibilidade de fazer valer as condições concretas de capacidade econômica da empresa na determinação desses mesmos custos, e, finalmente, constitui um fator de equilíbrio social, porquanto se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através da luta laboral, quer ainda nos que se mantenham em estado de latência. Por isso, a negociação coletiva tem um acentuado relevo social, pois como método de elaboração de regras e decisões, pode e, de fato, é de grande utilidade

16 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 322-323.

17 MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 293-293.

naquelas relações sociais caracterizadas pela confrontação e pelo conflito entre os diferentes grupos de interesses. Porém, a sua mais expressiva importância se revela no âmbito das relações laborais, em que tem conseguido um reconhecimento legal praticamente generalizado permitindo com que seja levada a cabo bilateralmente, em distintos níveis, entre representantes de trabalhadores e empresários ou empregadores.

Finalmente, como antes se viu, *a negociação coletiva é também um modo de formação de normas jurídicas*, na medida em que os convênios ou convenções coletivas de trabalho são inseridas no elenco das fontes formais de direito,¹⁸ o que reafirma e revela aspectos de interesse técnico-jurídico especialmente marcado, nomeadamente no que toca ao âmbito de aplicação dessas normas e sua inserção funcional na hierarquia das fontes, como por exemplo, os problemas ligados à eficácia das normas constantes dos convênios ou convenções coletivas de trabalho.

Em definitivo, afirma-se que a experiência histórica dos principais países ocidentais tem demonstrado, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas, sempre influenciou de forma positiva a estruturação mais democrática do conjunto social, demonstrando, assim, o acentuado relevo que esse método, de compor conflitos ou resolver controvérsias, tem para a configuração de um modelo de sociedade democrática.

2.2 O dever de negociar e o princípio da boa-fé na negociação coletiva

A negociação coletiva, além de meio de produção de normas reguladoras de condições de trabalho, *é, também, um mecanismo ou técnica de solução de conflitos ou interesses coletivos*, incentivada e reconhecida pelo ordenamento jurídico.¹⁹

Sob essa dupla perspectiva, e enquanto expressão da autonomia privada, o instituto da negociação coletiva claramente se diferencia da contratação individual.

Entretanto, e apesar de garantida em nível constitucional, a negociação coletiva não é absoluta. Por isso, os sujeitos coletivos não são inteiramente livres de negociar ou de se absterem de fazê-lo, na medida em que está em causa um “produto” que, para além de seu cariz normativo, notoriamente assume uma destacada relevância social decorrente, por um lado, do fato de se manter uma estrita relação

18 Vide o disposto no art. 3º, b, do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis e art. 7º, inciso XXVI, da Constituição brasileira.

19 O art. 37 da Constituição espanhola garante *“el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*, direito este, que o Estatuto dos Trabalhadores desenvolve a partir do art. 82. No Brasil, o direito à negociação coletiva também é garantido em nível constitucional (art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição de 1988) e as convenções e os acordos coletivos de trabalho como fruto da negociação, atribuindo-se aos sindicatos a legitimidade para “a defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria” (arts. 7º, inciso XXVI e 8º, inciso III).

com a tutela da liberdade sindical,²⁰ e, por outro, a sua inerência à necessidade de equilíbrio sociolaboral que se encontra no cerne das preocupações do legislador laboral.

Partindo dessa premissa, o ordenamento jurídico constrói um dever legal para empregados e empregadores e suas entidades associativas de representação, qual seja, dever de negociar de boa-fé.

O dever de boa-fé tem entre outros, os seguintes corolários fundamentais: a interdição do chamado *Boulwarism*,²¹ o dever de informação e obrigação de não introduzir unilateralmente alterações e condições de trabalho inegociáveis antes de dar a entidade sindical competente a oportunidade de sobre elas estabelecer acordo.

Assim, as entidades sindicais de representação dos trabalhadores e empresários devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, respeitando o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.²²

No ordenamento espanhol o “dever de negociar” e de negociar de boa-fé se encontra expresso no art. 89.1 do Estatuto dos Trabalhadores (doravante apenas Estatuto), ao estabelecer que:

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Vale anotar, ainda, por relevante, que a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho postula uma atitude positiva, não-neutra, dos ordenamentos jurídicos quanto à efetividade e ao desenvolvimento da negociação coletiva.

De acordo com Hugo Gueiros Bernandes,²³ o princípio da boa-fé ou lealdade significa que as partes se obrigam a negociar de boa-fé e proceder com lealdade em todos os seus entendimentos, assim, como na execução do que for acordado. Para ele, referido princípio tem vários desdobramentos, verdadeiros corolários que poderiam ser assim elencados:

-
- 20 Lembra Antonio Baylos, que a Constituição espanhola de 1978, que parte da afirmação indiscutível do princípio do pluralismo político e social, “coloca a la libertad sindical en un lugar central del esquema normativo del modelo democrático de relaciones laborales. A este tema dedica directamente dos artículos, el art. 7 CE, situado en el Título preliminar, y el art. 28.1 CE, entre los derechos fundamentales”. In: BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Madrid: Editorial Bomarzo, 2004, p. 10.
- 21 Técnica consistente basicamente na neutralização do método negocial e, portanto, da ação sindical, através de determinação, pela empresa, mediante os canais internos de comunicação com os trabalhadores, de uma fórmula correspondente às pretensões reais destes – apresentada ao sindicato logo no início de negociação, em termo de proposta última e inalterável.
- 22 PINTO, Mário. *Direito do trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996, p. 312.
- 23 GUEIROS BERNANDES, Hugo. *Princípios da negociação coletiva*. In: LIMA TEIXEIRA, João de (Coord.). *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Simsekind*. São Paulo: LTr, p. 357-370, 1989.

- a) *o dever formal de negociar*: as partes se obrigam a examinar as propostas recíprocas e a formular contrapropostas convergentes, substitutivas, modificativas ou supressivas, de tal modo que, sempre, a rejeição de uma cláusula ou proposta deveria levar à discussão dos motivos dessa rejeição, que a parte se obriga a explicar;
- b) *as partes precisam pôr-se de acordo antecipadamente sobre a finalidade e o alcance da negociação*: deveriam estipular que a negociação envolverá interesses recíprocos das partes representadas, de caráter econômico ou profissional, que resumam em normas e condições de trabalho, para melhoria das condições de vida e de trabalho dos empregados e para incremento da produtividade no trabalho e da harmonia nas relações laborais;
- c) *princípio do conglobamento*: é uma técnica que não permite a invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula sem a demonstração de que este – o prejuízo – também é resultado da negociação globalmente considerada em seu resultado final, proposto ou aceito. O conglobamento, na verdade, representa uma garantia da unidade da negociação, para que os mesmos argumentos não possam ser repetidos e para que, principalmente, as partes jamais possam perder de vista o conjunto da negociação.

Na verdade, o respeito à boa-fé não está ligado apenas ao terreno da negociação coletiva, aos interesses das entidades associativas ou sindicais envolvidas com o processo negocial. É que este processo, como sabemos, por conduzir à edição de normas reguladoras das relações de trabalho em certo setor econômico ou para certas categorias profissionais, traduzindo-se numa particularização dos dispositivos gerais da lei e na tendencial diminuição de distorções e assimetrias quanto aos estatutos laborais praticados, sendo assim, a negociação coletiva uma expressão da autonomia – a autonomia coletiva – reveste-se de uma relevante função social, e por isso o princípio revela ainda mais a sua importância, pois é evidente que a boa-fé deve presidir toda e qualquer forma de negociação.

Atua, pois, o princípio da boa-fé como regra que imputa deveres de conduta às partes em qualquer processo negocial; conduta esta, que decorre de juízos de valores formulados de acordo com exigências básicas de justiça e de moral, decorrentes de uma consciência jurídica da comunidade que pode assumir um alto grau de generalidade, na medida em que vale, ao mesmo tempo, para todos os objetos que pertencem a uma determinada classe. Por conseguinte, não pode ter o seu conteúdo adredemente definido, pois dependerá sempre da definição de um *standard*, o que não significa que o princípio da boa-fé seja um *standard*, mas, sim, que faz parte do seu conteúdo a existência de um *standard* que será sempre variável, na medida em que requer, para a sua verificação do caso concreto, tendo como parâmetro as normas e os princípios jurídicos em geral, e no caso da negociação coletiva em particular, é claro, os princípios constitucionais e os de Direito do Trabalho, especialmente, o princípio da proteção ao trabalho humano como um valor social.

É nesse quadro que se deve entender o chamado “dever de negociar”, pois ele não surge – lembra Antonio Monteiro Fernandes²⁴ – como uma garantia sindical, mas, sim, como uma vinculação de tipo orientador para todo e qualquer sujeito coletivo, no sentido de favorecer a produtividade ou eficiência da negociação como método e de, assim, promovê-la e expandi-la.

3 ESTRUTURA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ESPANHA

3.1 O nível de negociação

Ainda que a expressão “estrutura da negociação coletiva” não tenha um significado unívoco e nem esteja definida pelo legislador, com ela se pretende identificar os âmbitos de onde se desenvolve a negociação coletiva, e que depois dão lugar uma gama de convênios, pactos e acordos coletivos, de suma importância nas relações laborais.

Assim, enquanto método de adoção de regras e decisões, a negociação coletiva laboral se caracteriza pela descentralização ou dispersão em muitas unidades ou âmbitos de negociações justapostas, ou às vezes, superpostas, formando uma espessa rede de acordos ou convênios coletivos. A essa rede de convênios, muitas vezes conectados entre si, se denomina *estrutura da negociação coletiva*, refletindo a totalidade de segmentações horizontais e verticais em que se divide o sistema produtivo para efeito de elaboração e aplicação da regulamentação pactuada das relações de trabalho. Daí porque não oferece os mesmos níveis em todos os países, devido a fatores políticos e jurídicos diferenciados.

Assim, e do ponto de vista da estrutura, pode-se classificar os sistemas de negociação coletiva em:

- a) *sistemas simples*, em que prevalece claramente uma determinada unidade de negociação;
- b) *sistemas complexos*, em que predomina o oposto, ou seja, são aqueles em que não se dá uma unidade de negociação claramente prevalecente: coexistindo duas ou mais unidades que repartem os âmbitos de negociação e matérias ou conteúdos negociais, como acontece com os países latinos.

Levando em conta a concorrência entre as várias formas ou espécies de convênios ou acordos possibilitando a eclosão de conflitos na interpretação e aplicação dos instrumentos produzidos pela negociação coletiva, o ordenamento estatal se vê obrigado a estabelecer, para ordenar tal concorrência, uma espécie de “unidades preferenciais” para disciplinar a regulação de concretas matérias, o que no âmbito do sistema espanhol somente ocorre com esta exclusiva finalidade, na

24 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 665-666.

DOCTRINA

medida em que, nos termos do disposto no art. 83.1 do estatuto – partindo do princípio da neutralidade a respeito da liberdade das partes contratantes – os convênios coletivos têm o âmbito de aplicação que as partes pactuarem.

Com efeito, de acordo com o disposto no art. 83.1 do estatuto:

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Entretanto, o legislador, por força da disposição contida no art. 83.2 do aludido estatuto, faculta às organizações sindicais e associações empresariais mais representativas, a nível estatal ou a nível autonômico, a possibilidade de estabelecer a estrutura da negociação coletiva mediante acordos interprofissionais ou por convênios coletivos, o que para alguns²⁵ limita a capacidade reconhecida às partes legitimadas para decidir o âmbito do convênio coletivo que se pretende negociar, na medida em que a existência de um acordo interprofissional para o desenvolvimento da atividade negociadora coletiva, referida aos aspectos organizativos ou estruturais, aquele espaço de liberdade reconhecido às partes interessadas fica limitado, tolhendo, assim, a eleição da unidade de negociação, pois esta vem predeterminada, ou, ao menos, condicionada.

Em que pese o acima anotado, pode-se dizer com Juan Garcia Blasco e Angel Luis de Val Tena,²⁶ que no âmbito do ordenamento trabalhista espanhol não existe uma estrutura para a negociação coletiva laboral, segundo os distintos âmbitos, nem é estabelecido uma clara preferência por eles; porquanto, as unidades de negociação são constituídas livremente pelas partes negociadoras e as regras sobre concorrência de convênios permitem, inclusive, que um convênio supra-empresarial possa afetar o disposto em outro vigente de âmbito superior, o que, de certa forma, cerceia a via de ordenação da estrutura negocial por meio de acordos interprofissional, o convênio marco.

Mesmo assim, e ainda que o legislador espanhol não se ocupe desta matéria, persiste a inércia negociadora e, salvo setores muito concretos, alega-se que não tem havido modificação da estrutura, que se mostraria pouco homogênea e sem critérios gerais, consolidada nas décadas passadas e, por tal motivo, que segue manifestando, segundo essa corrente, alguns defeitos, como a possibilidade prevista no art. 83.2 do estatuto.^{27 28}

25 GARCIA BLASCO, et al. La negociación colectiva en España. In: *La negociación colectiva en Europa*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, n 59, 2004, p. 268.

26 GARCIA BLASCO, et al. Ob. cit., p. 270.

27 GARCIA BLASCO, et al. Ibidem, passim.

28 Para certa corrente doutrinária espanhola, o sistema de negociação coletiva na Espanha reflete o processo de transição do modelo legal garantista ao modelo legal e negocial flexível e reflexivo, “caracterizado por el retroceso de la ley a favor del convenio colectivo como fuente reguladora y el

3.2 Os sujeitos

A capacidade para intervir como sujeito na negociação coletiva exige, antes de tudo, capacidade para agir coletivamente. Vale dizer: os trabalhadores individualmente considerados, de acordo com o preceito constante do art. 37 da Constituição Espanhola²⁹ carecem desta capacidade, que só se concebe do lado laboral a respeito de representações coletivas ou de grupo.³⁰

Lembra a doutrina³¹ que embora se reconheça a amplitude do preceito constitucional quanto à titularidade do direito à negociação coletiva laboral, os arts. 87 e 88 do estatuto preferiram selecionar os sujeitos coletivos dotados de um substrato organizativo mais estável: os sindicatos e os representantes unitários eleitos na empresa e centros de trabalho.

Entretanto, por parte da empresa, a questão da legitimidade se coloca em termos diferentes, na medida em que o empresário individual tem *per se* capacidade para ser sujeito da negociação coletiva de empresa, porque é, por hipótese, o titular das relações coletivas que mantém com o pessoal ou conjunto de trabalhadores. Todavia, na negociação de convênio supra-empresarial surge do lado patronal a necessidade de representação através de um sujeito coletivo, isso porque, nesta hipótese, o legislador optou por um tipo de sujeito dotado de base organizativa consistente, que é a associação empresarial, ou como no Brasil se denomina, o sindicato patronal.

O convênio, ou a convenção coletiva de trabalho, representa o resultado da negociação desenvolvida pelos representantes dos trabalhadores e dos empresários. Por conseguinte, a ambas as representações, o art. 37 da Constituição reconhece capacidade convencional.

Todavia, na negociação coletiva estatutária, ou seja, aquela que se outorga eficácia normativa geral ou *erga omnes*, a capacidade negociadora é outorgada a umas específicas estruturas representativas e não a outras. Disso resulta que, quando

particular predominio por la realización del principio de eficiencia económica". MONEREO PÉREZ, José Luis et al. *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la constitución flexible del trabajo*. Valencia: tirant lo balnch, 2005, p. 15.

29 Nos termos do art. 37 da Constituição espanhola: "*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*".

30 No Brasil, embora se autorize, por força do art. 611, § 1º da CLT, a empresa firmar acordo coletivo de trabalho com seus trabalhadores, o art. 8º, inciso VI da Constituição brasileira de 1988 torna obrigatória a participação da entidade sindical nas negociações coletivas de trabalho, o que significa afirmar que sem a participação do sindicato da categoria profissional não é possível qualquer tipo de negociação coletiva. Para Amauri Mascaro Nascimento, no Brasil, com a Constituição de 1988, dois níveis de negociação se mantiveram: a negociação por categoria e a por empresa, resultando nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho, respectivamente. In: MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Ob. cit., p. 300.

31 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 337-338.

se trata de negociar um convênio estatutário supra-empresarial, as regras de legitimação não são as mesmas daquelas previstas no art. 87 do estatuto.

Da parte dos trabalhadores, nos termos do art. 87.2, encontram-se legitimados, exclusivamente, os sindicatos, e especificamente:

- a) os sindicatos mais representativos em nível estatal, assim como em seus respectivos âmbitos; os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a aos mesmos;
- b) os sindicatos mais representativos em nível de Comunidade autônoma a respeito dos convênios que não transcendem do referido âmbito, assim como, e em seus respectivos âmbitos, os entes afiliados, federados e confederados aos mesmos;
- c) os sindicatos que contem com um mínimo de dez por cento dos membros dos comitês de empresa ou de delegados de pessoal no âmbito geográfico e funcional ao que se refere o convênio.

Assim, a questão da legitimidade para negociação coletiva, como pondera abalizada doutrina,³² não se refere apenas à atribuição de quem pode ou está capacitado para negociar, mas, igualmente, à atuação do “dever de negociar” a que se fez alusão anteriormente. É claro que o reconhecimento de uma entidade sindical como sujeito de um processo de negociação pode não coincidir com o momento de aquisição de personalidade, nem diz respeito, meramente, às condições exigidas pelo ordenamento jurídico para a recepção das normas que dele venham resultar, mas também, e especialmente, aos pressupostos que, a verificarem-se, coloca a parte patronal na situação de ter que aceitar a entidade sindical como interlocutor negocial e, por conseguinte, de não poder se recusar, em princípio, a tratar com ela. Por isso, grande é o relevo da questão da legitimidade para negociação coletiva.

3.2.1 O reconhecimento dos interlocutores negociais

O problema do reconhecimento dos interlocutores negociais pode e somente é suscitado nos sistemas adotantes de um pluralismo sindical de fato.

Naqueles em que vigora o princípio da unicidade sindical, como o sistema brasileiro,³³ esta questão não tem nenhuma relevância.

Pode-se, assim, afirmar que a questão ligada ao reconhecimento dos interlocutores negociais somente tem relevância e é privativa daqueles sistemas

32 MONTEIRO FERNANDES, António. Ob. cit., p. 675.

33 Nos termos do inciso II, do art. 8º da Constituição brasileira de 1988, “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Todavia, o Governo enviou recentemente ao Congresso Nacional proposta de Emenda Constitucional em que se pretende romper com este sistema passando-se a adoção da pluralidade.

que adotam a liberdade ampla de constituição de entidades sindicais – profissionais e patronais – havendo a possibilidade do surgimento de várias organizações com a mesma base geográfica ou categorial (pluralismo sindical de direito e/ou de fato).

No Brasil, por exemplo, em que vigora o princípio da unicidade sindical, os sindicatos profissionais são os legitimados, pela ordem jurídica, a negociar em nome da categoria dos trabalhadores.³⁴ Todavia, sob o ponto de vista dos empresários ou empregadores, a legitimação pode ser direta ou própria no caso do acordo coletivo de trabalho, como se pode extrair do disposto no inciso VI, do art. 8º da Constituição de 1988.

Entretanto, no caso de categorias não organizadas em sindicatos, a negociação é assumida pela federação que também tem legitimidade para celebrar convenções coletivas de trabalho; e na falta da federação, assume a legitimidade a correspondente confederação, o que também é aplicável à hipótese do acordo coletivo, obviamente.

Vale registrar, por oportuno, que no Brasil a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal não tem reconhecido legitimidade para a negociação coletiva às Centrais Sindicais sob o fundamento de que tais entidades não se encontram reconhecidas em lei, sobrepondo-se como simples fato sociopolítico, à estrutura sindical regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Também tem sido rejeitada, no Brasil, por falta de assento constitucional, a negociação coletiva levada a efeito entre sindicatos de servidores públicos regidos pelo regime contratual da Consolidação das Leis do Trabalho e respectivos entes públicos e empregadores, em que pese o Governo ter ratificado a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. Porém, na prática, várias greves têm sido feitas e que terminam em acordos informais quanto à questão, por exemplo, de reajustes salariais que são garantidos através de envio de projetos de leis que foram negociados com as entidades representativas dos servidores públicos. Por conseguinte, conquistas decorrentes de um processo negocial ainda que não reconhecido formalmente.

Assim, pode-se dizer que a questão da legitimidade para a negociação depende, exclusivamente, de dois fatores: a) a afiliação à entidade sindical nos sistemas em que se adota o pluralismo sindical que, segundo alguns, tem conduzido a fragmentação da atividade negocial, especialmente em virtude da existência de correntes político-sindicais conflitantes; b) do fato de pertencer à categoria naqueles em que prevalece o princípio da unicidade, como no caso brasileiro.

34 No sistema brasileiro, a estrutura, em princípio, é unitária própria, conforme o ramo de atividade, admitida, todavia e excepcionalmente, a estruturação com base na profissão, como se verifica com as chamadas categorias diferenciadas. Portanto, a estruturação monista com o monopólio de representação é determinada pelo inciso II do art. 8º da constituição, sendo esse monismo amplíssimo, alcançando todas as formas de organização que compõe o sistema confederativo, conforme se pode vê do que dispõe o art. 516 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao estabelecer que não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

No ordenamento laboral espanhol, em que vigora o pluralismo sindical, não se configura uma estrutura para negociação coletiva laboral, segundo os distintos âmbitos, nem é estabelecida uma clara preferência por um deles. As unidades de negociação se constituem de forma livre pelas partes negociadoras e permitindo as regras sobre concorrência de convênio, inclusive que um convênio de âmbito supra-empresarial possa, eventualmente, afetar o contido em outro convênio de âmbito superior. Deve-se, no entanto, respeitar o princípio da audiência eleitoral (art. 87.2 do estatuto) que serve para medir a implantação das opções sindicais que se apresentam e para verificar o apoio que a generalidade dos trabalhadores (e funcionários públicos), e não só os trabalhadores afiliados, outorgam às diferentes centrais sindicais.³⁵

4 DOS CONVÊNIOS COLETIVOS

4.1 *Noção inicial*

O convênio coletivo pode ser definido, à luz do disposto no art. 82.1 do estatuto, como um acordo escrito entre uma representação de trabalhadores e um empresário ou, uma representação empresarial para a regulação das condições de emprego e trabalho e a ordenação das relações laborais.

De acordo com a doutrina³⁶ as notas que caracterizam o convênio, de acordo com a definição acima, são: a) os sujeitos que o concluem – representantes de trabalhadores e empregadores; b) o procedimento transacional, através do qual se alcança o acordo; c) o objeto sobre o qual incide, e que constitui seu conteúdo possível – regulação das condições de emprego e trabalho, e as relações laborais; e d) a forma escrita, exigida como elemento substancial em atenção à eficácia, perante terceiros, da regulação contida no mesmo.

Levando-se em conta a noção acima, pode-se afirmar que o convênio coletivo é o resultado principal e, certamente, o mais importante da negociação coletiva desenvolvida por representantes de trabalhadores e empresários, e como previsto no art. 82.1 do estatuto, é “expressão do acordo livremente adotado por eles em virtude de sua autonomia coletiva”.³⁷

4.1.1 *Natureza jurídica*

Embora o convênio coletivo seja elaborado com fundamento em mecanismos contratuais, proporciona pelo seu âmbito de aplicação uma regulação geral com

35 BAYLOS GRAU, Antonio. Ob. cit., p. 21.

36 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 329.

37 No ordenamento jurídico laboral brasileiro, a convenção coletiva, que corresponde ao convênio no *Direito do Trabalho espanhol*, segundo o contido no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho,

vocação de norma jurídica. Daí, se ter afirmado em certo momento que ele constitui um híbrido “com corpo de contrato e alma de lei”.³⁸

Em decorrência desse caráter misto, existem duas correntes que tentam justificar a natureza jurídica do convênio coletivo: a corrente contratualista e a normativista.

Os contratualistas dão especial relevo ao acordo entre sujeitos privados do qual nasce o convênio coletivo; acordo esse que seria uma modalidade a mais dentro da variedade de pactos e contratos que são fruto do tráfico jurídico, enquanto os normativistas, vêem no convênio uma norma, ou como afirmou Duguit, “ato-regra” ou comando abstrato. São, pois, deste ponto de vista substantivo (de seu conteúdo), diplomas “desveladores de inquestionáveis regras jurídicas embora existam, também no seu interior, cláusulas contratuais”.³⁹

Na verdade, os convênios coletivos, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), ou seja, preceitos gerais, abstratos e impessoais, destinados a normatizar situações *ad futurum*, correspondendo, assim, à noção de lei em sentido material. Todavia, sob o aspecto formal, despontam como verdadeiros acordos de vontade entre sujeitos coletivos, inscrevendo-se, por consequência, na mesma categoria dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.

Como lembra a boa doutrina,⁴⁰ no direito espanhol é tradicional a atribuição de força normativa aos convênios coletivos elaborados nos termos das previsões e requisitos estabelecidos em lei. Essa qualidade se vê claramente do conteúdo das normas contidas nos arts. 3º e 82 do estatuto, na medida em que deles derivam as consequências típicas dos atos normativos, quais sejam: a) aplicação direta e imediata às relações incluídas em seu âmbito; b) imperatividade para os sujeitos do contrato de trabalho, que não podem pactuar condições menos favoráveis ou contrárias às fixadas naquele; e c) indisponibilidade para o trabalhador dos direitos embelecidos com tal caráter em norma pactuada, o que em certa medida também ocorre no ordenamento jurídico laboral brasileiro.⁴¹

Entretanto, quanto aos convênios extra-estatutários, que, por falta de reconhecimento legal, não passam de acordos ou contratos com vocação de regulação unitária de condições de trabalho, têm seu âmbito de eficácia limitada e suas cláusulas, não atendendo às prescrições do Estatuto dos Trabalhadores, se incorporam aos contratos de trabalho, porém, apenas durante o tempo de sua vigência.

se trata de “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

38 Expressão de Francesco Carnelutti.

39 GODINHO DELGADO, Maurício. Ob. cit., p. 1376.

40 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 330.

41 Vide o que contido nos arts. 442 e 619 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tudo, inobstante, pode-se concluir, afirmando, que o convênio estatutário como norma pactuada que se integra ao ordenamento jurídico, nos termos do art. 3º do estatuto, não se aparta do regime jurídico dos contratos, regime que se revela, por exemplo, na observância de alguns princípios, como o da boa-fé na negociação (art. 89.1) e quanto ao aspecto das cláusulas obrigacionais (art. 86.3).

4.1.2 Modalidades

Lançando-se mão, aqui, do entendimento doutrinário de Juan Garcia Blasco e Ángel Luis de Val Tena,⁴² podemos classificar os convênios coletivos, em uma primeira perspectiva, à luz do ordenamento laboral espanhol em: a) convênios coletivos para o pessoal laboral; e b) convênios coletivos para os funcionários públicos, na medida em que divergente o marco jurídico de regulação de cada um.

Com efeito, quanto aos primeiros, são divididos em: a) estatutários, aqueles negociados à luz do disposto no título III, arts. 82 e seguintes do estatuto; b) extra-estatutários aqueles que não seguem os aludidos preceitos e, por isso, não passam de acordos ou contratos reguladores unitários de condições de trabalho.

Os estatutários têm natureza normativa, sendo considerados, nos termos do art. 3.1.b do estatuto, fonte objetiva de Direito, com eficácia geral ou *erga omnes* porquanto obrigam a todos os empresários e a todos os trabalhadores incluídos em seu âmbito de aplicação e durante o prazo de sua vigência (art. 82.3). Já os extra-estatutários são de caráter contratual carecendo, pois, da aptidão para criar direito objetivo, na medida em que traduzem simples direitos subjetivos amparados pelo Direito comum. Logo, submetidos às regras gerais sobre contratação, estendendo seus efeitos às partes contratantes e aos trabalhadores e empresários diretamente representados por elas.

Podemos, também, classificar os convênios quanto à perspectiva do interesse na ordem a determinar a modalidade de contratação em seu âmbito, em: a) convênios de empresa ou âmbito inferior; b) convênios de setor ou ramo de atividade; c) convênios interprofissionais; e d) convênios de franja.

O convênio de empresa não ultrapassa em seu âmbito ou conjunto de relações de trabalho existentes na empresa ou no máximo em um grupo de empresa, na medida em que esta costuma ser a unidade de negociação. Todavia, nas empresas de certas dimensões podem estabelecer-se unidades de negociação de âmbito mais reduzido, com fundamento em diversos critérios de delimitação de seu âmbito funcional, como centro de trabalho, tipo de processo produtivo, departamentos ou seções, correspondendo a este tipo de convênio, o de convênios de empresa.

A nível supra-empresarial, é permitido negociar convênios de setor ou ramo de atividade em distintos âmbitos territoriais, com um alto grau de implantação, pelos menos em alguns setores, de convênios provinciais que lentamente vão sendo

42 GARCIA BLASCO, Juan et al. Ob. cit., p. 271.

substituídos por convênios autônomicos ou estatais, valendo registrar, por importante, que estas espécies de convênios podem ser negociadas em distintos âmbitos territoriais ou circunscrições geográficas: município, comarca, província, Comunidade Autônoma, território do Estado.⁴³

Os convênios ou acordos interprofissionais superam o âmbito de um setor, estabelecendo critérios comuns para o desenvolvimento da negociação coletiva nos níveis inferiores, conforme o previsto no art. 83.2 do estatuto podendo, inclusive, regular matérias concretas a fim de proporcionar uma regulação comum (art. 83.3).

Os convênios *franja* são aqueles aplicáveis a um mesmo grupo, categoria profissional ou que ocupam idêntico posto de trabalho, por terem uma mesma titulação profissional ou pertencerem a uma seção ou departamento, que lhe impulsiona negociarem separadamente suas condições de trabalho; porém, este tipo de convênio não deve ser confundido com aquele eficácia limitada, na medida em que este faz referência ao campo de aplicação pessoal do convênio de acordo com o ordenamento estatal, aquele segundo o âmbito pessoal ou profissional do mesmo atendendo a vontade das partes negociadoras.⁴⁴

Por fim, podemos, ainda, classificar os convênios coletivos sob a perspectiva da função ou conteúdo. Sob esta visão, os convênios podem ser: a) convênio ou acordo marco; b) convênio geral ou básico; c) acordos de organização produtiva; e d) acordo coletivo de paz.

Pelo acordo ou convênio marco, visa-se “o estabelecimento de regras ou pautas, tanto sobre a estrutura da negociação coletiva no âmbito interprofissional ou setorial ao que se aplicam, como sobre o conteúdo dos convênios ordinários negociados em âmbitos inferiores” (TS 16 de novembro de 1989). Tratam-se, pois, de convênios ou acordos que têm a finalidade de ordenar e orientar (demarcar) a negociação de âmbito mais reduzido, pelo que se pode afirmar que são convênios para pactuar, contratar, ou seja, trata-se de convênio que ordenam a negociação coletiva e distribuem seus conteúdos dando regras e pautas gerais sobre a estrutura da negociação e o conteúdo dos convênios. Por conseguinte, seu âmbito funcional é interprofissional ou o do setor econômico ou de atividade de grandes dimensões e sua força vinculante sobre a estrutura ou processo de negociação encontra-se prevista expressamente no art. 83.2 do estatuto.

O convênio geral ou básico tem a finalidade da fixação em um âmbito setorial de bases ou condições de trabalho, que atuam como setor mínimo inderrogável para outros convênios posteriores, podendo ser, ao mesmo tempo, acordo marco em parte de suas cláusulas, na medida em que trata de assumir um parâmetro de regulação setorial de certa estabilidade.

43 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. *Ob. cit.*, p. 333.

44 A validade do convênio “*franja*”, ou grupo de trabalhadores, foi discutida no primeiro momento por entender-se que poderia permitir discriminação, porém, atualmente, esta visão encontra-se superada no entendimento doutrinário tendo, inclusive, sido rejeitada pela jurisprudência dos Tribunais (TS 29 de janeiro de 1992).

O acordo de organização produtiva é aquele acordo de empresa que tem por objetivo a organização do trabalho e a adoção de decisões sobre o emprego ou o conjunto dos trabalhadores, estando autorizado pelo estatuto, como por exemplo, nas hipóteses previstas nos arts. 41 para modificação substancial das condições de trabalho, 47 e 51 para possibilitar a suspensão ou a extinção coletiva do contrato de trabalho.

Finalmente, o acordo coletivo de paz é concluído por ocasião de uma greve ou situação conflitiva entre trabalhadores e empresários, e com o objetivo principal de pôr fim a essa situação. Normalmente, este tipo de acordo funciona como acordo preliminar que servirá de base para a negociação de um posterior convênio coletivo.

4.1.3 Convênio europeu

De acordo com o previsto no art. 139 do Tratado da Comunidade Européia (doravante apenas TCE), são previstos dois e distintos modos de participação dos trabalhadores e empresários no âmbito comunitário na determinação das condições de trabalho e emprego, que são as chamadas Diretivas laborais “negociadas”, e a negociação de acordos e convênios coletivos de âmbito europeu.

A aludida normativa comunitária explica que o diálogo entre os interlocutores sociais no âmbito comunitário “*podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales*”, ou seja, de acordos coletivos, supondo assim, na visão de Antonio Baylos,⁴⁵ o reconhecimento da negociação coletiva na dimensão comunitária, mas não significa que as formas de expressão desta, nem o nível europeu sejam unicamente as reguladas em dito preceito comunitário nem que a regulação do mesmo seja homogênea.

De acordo com a função do conteúdo do convênio, existem: a) os acordos fortes; e b) os acordos livres.

Os primeiros cingem seus conteúdos às matérias, objeto de competência comunitária em matéria social, tal como se recolhe no disposto no art. 137, TCE, enquanto os segundos não, necessariamente, se restringem ao conteúdo competencial comunitário.

Quanto à função da eficácia dos convênios comunitários, eles podem ser classificados em: a) acordos reforçados; e b) acordos autônomos.

Nos acordos reforçados, a sua aplicação vem contemplada no art. 139.2, TCE sobre as matérias previstas no art. 137 e são atuados através de uma decisão do Conselho mediante proposta da Comissão. Esse tipo de acordo, que logra sua eficácia por meio de um ato de atuação comunitária, é também denominado pela doutrina de

45 BAYLOS GRAU, Antonio. La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario. In: *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). Madrid: Editorial Bomarzo, p. 17-61, 2003.

“acordo forte, formal”. A decisão Comunitária de sua aplicação tem sido equiparada à Diretiva, ou seja, é um instrumento normativo que possibilita a eficácia direta do acordo coletivo negociado sob esta modalidade. Por conseguinte, sua força vinculante não provém deste, mas da decisão comunitária.

Entretanto, os destinatários da decisão comunitária não são as organizações aderentes ou afiliadas às firmantes do acordo coletivo no âmbito europeu, mas os Estados-membros da Comunidade, que devem, portanto, aplicar e desenvolver a Diretiva em seus ordenamentos internos respectivos.

Na aplicação dos acordos da segunda espécie – acordos autônomos –, os interlocutores sociais utilizam as duas opções previstas no art. 139, TCE. A primeira, no denominado acordo livre ou informal, contemplado no art. 139, apartado 2º, nele não intervindo a Comissão nem o Conselho e a eficácia do acordo se consegue mediante “*los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales y de los estados miembros*”.

Assim, nesta espécie, o acordo é produto da manifestação livre da autonomia coletiva negocial e, em princípio, não pode ficar submetido a condicionantes materiais ou regras procedimentais.⁴⁶

4.2 Conteúdo

Na medida em que no seu âmbito de aplicação o convênio coletivo inclui um conteúdo normativo, integrado de um lado “por pactos gerais de caráter formal que o confirmam como norma jurídica” e, de outro, “por pactos particulares, reguladores das condições de trabalho dos empresários e trabalhadores, compreendidos em seu âmbito”, é necessário saber qual é o seu limite material.

Assim, a questão do conteúdo do convênio coletivo deve ser analisada à luz do que estabelece o art. 37.1 da Constituição Espanhola. Vale dizer: não é qualquer atividade ou decisão econômica ou empresarial que pode ser objeto do seu conteúdo, mas, apenas, aquelas que sejam conectadas com a matéria laboral.

De acordo com o art. 85.1 do estatuto, as matérias de índole econômica podem, em princípio, também ser negociadas coletivamente. Porém, como lembra a doutrina, a referência ao laboral contida no art. 37.1 da Constituição restringe seguramente este espaço de negociação das decisões econômicas que afetam a esfera de pessoal, influenciando diretamente na composição e estrutura da plantilha (conjunto de trabalhadores), ou nas condições de trabalho e emprego. Por conseguinte, a participação dos trabalhadores nos demais aspectos da vida econômica da empresa deve se fazer não por intermédio da negociação coletiva, mas através de outras

46 GALLARDO MOYA, Rosário. Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes. In: *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). Madrid: Editorial Bomaizo, p. 63-93, 2003.

instituições, como informação e consulta aos comitês de empresa, delegados de pessoal etc.

Pode-se, em resumo, entender como matérias passíveis de serem incluídas no conteúdo do convênio coletivo: a) as condições de emprego; b) as condições de trabalho; c) as relações coletivas de trabalho que se estabelecem no sistema de relações laborais; d) a organização do trabalho e exercício dos poderes empresariais na gestão de pessoal; e) a proteção social complementar, que se soma ao regime legal ou básico de Seguridade Social, ou que se refere aos serviços sociais organizados por outras iniciativas públicas ou privadas.

Em matéria de Seguridade Social, apenas a proteção complementar poderá ser objeto de negociação coletiva, na medida em que os direitos reconhecidos pela legislação de Seguridade Social são indisponíveis e por isso não podem ser objeto de renúncia mediante pacto individual, nem por pacto coletivo (arts. 3º e 39.2 da LGSS, Real Decreto Legislativo nº 1/1994, de 20 de junho).

No conteúdo global do convênio coletivo, devem ser distinguidos três tipos de cláusulas: a) as cláusulas normativas; b) as cláusulas obrigacionais; e c) as cláusulas delimitadoras, como se verá a seguir.

4.2.1 Cláusulas normativas

Visando estabelecer uma regulação geral e abstrata das relações de trabalho em seu âmbito de aplicação, o convênio coletivo inclui um conteúdo normativo que é integrado, de um lado, “por pactos gerais de caráter formal que o configuram como norma jurídica” e, de outro, “por pactos particulares reguladores das condições de trabalho dos empresários e trabalhadores, compreendidos em seu âmbito” (TST de 21 de dezembro de 1994 – Ar. 10346). É deste conteúdo material que trata o art. 85.1 do estatuto, estabelecendo que respeitadas as leis, o convênio coletivo poderá regular matérias de índole econômica, laboral, sindical e, em geral, quantas outras afetem as condições de emprego e o âmbito de relações dos trabalhadores e suas organizações representativas com o empresário.

As matérias de Seguridade Social complementar, cuja negociação se encontra autorizada pelo disposto no art. 39.2 da LGSS, e, em geral, todas aquelas matérias que afetem a situação social dos trabalhadores, também integram o conteúdo das cláusulas normativas do convênio.

Concretamente, se inclui no conteúdo normativo do convênio as regras sobre condições de trabalho, ação assistencial e direitos coletivos, as disposições que definam o campo de aplicação do convênio e as regulações relativas a estruturas estáveis para a gestão do convênio (TS 20 de dezembro de 1995).

Por outro lado, o art. 86.3 do estatuto dispõe que, uma vez concluído o convênio, seu conteúdo normativo goza de “*ultraactividade*” ou eficácia prorrogada até a conclusão de novo convênio.

Por fim, de acordo com o disposto na legislação espanhola o descumprimento do conteúdo normativo do convênio dá azo a aplicação de sanção administrativa, demonstrando, assim, o caráter obrigatório, inderrogável das cláusulas normativas do convênio coletivo.

4.2.2 Cláusulas obrigacionais

Juntamente com as cláusulas normativas, os convênios podem, também, incluir cláusulas de natureza obrigacional.⁴⁷

Estas cláusulas têm a finalidade de garantir a eficácia do convênio coletivo através da imposição de direitos e obrigações às partes contratantes (art. 82.3).

As cláusulas obrigacionais conformam obrigações que as partes negociadoras assumem entre si, limitando sua eficácia para elas mesmas, tanto de caráter positivo – direitos e obrigações de colaboração, participação e administração do convênio –, como de caráter negativo – abstenção de realização de atos que possam impedir a vigência do conteúdo normativo do convênio. Trata-se, pois, por meio das cláusulas obrigacionais, de assegurar a execução do convênio mediante a instituição de mecanismos de cooperação e colaboração entre as partes acordantes.

Essas cláusulas são dirigidas às partes signatárias do convênio, na medida em que por meio delas se estabelecem compromissos para evitar situações conflituosas, como as cláusulas de paz, ou para facilitar a aplicação do pactuado como, por exemplo, a criação de órgãos ou comissões de estudos de problemas de aplicação ou para explorar ou preparar futuros convênios (cláusula de negociação futura).

4.2.3 Cláusulas delimitadoras

Existe ainda, ao lado das cláusulas normativas e obrigacionais, o dever das partes negociadoras de identificar e fazer reconhecível e identificável o convênio que subscrevem. As regras desta identificação estão expressas no art. 85.3 do estatuto, que prevê um “conteúdo mínimo” que deve identificar as partes contratantes, o âmbito funcional, territorial e temporal do convênio, condições e procedimentos para aplicação do regime salarial nele estabelecido, forma e condições de denúncia do convênio, bem como o prazo para a denúncia, designação de uma comissão de representação das partes negociadoras para entender quantas questões sejam atribuídas, e determinação dos procedimentos para resolver dúvidas ou discrepância no seio da referida comissão.

47 De acordo com Ojeda Avilés, a parte obrigacional compreende os direitos e obrigações das partes firmantes, enquanto a parte normativa abrange as normas jurídicas sobre as relações individuais de trabalho, o estabelecimento e a participação dos trabalhadores na empresa. Enquanto uma não apresenta diferença das cláusulas de qualquer contrato, a outra ordena o marco jurídico de terceiros, vale dizer: os trabalhadores e empresários individuais não-intervenientes na negociação coletiva, como se de uma lei se trata, marcando, assim, a especificidade dos acordos coletivos de trabalho como acordos normativos. In: AVILÉS, Ojeda. *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1980, p. 395.

A par desse conteúdo identificador do convênio, lembra a boa doutrina⁴⁸ que os *“convenios colectivos deben respetar los mínimos de derecho necesario (art. 3.3 LET), es decir, no pueden desconocer ni los preceptos de derecho necesario absoluto – indisponibles en cualquier sentido para las partes –, ni los preceptos de derecho necesario relativo, tanto los máximos como los mínimos. De la misma manera, en la jerarquía de fuentes de la relación laboral, el convenio colectivo tiene primacía sobre la autonomía individual (art. 3.1.c LET), impidiendo no sólo que pro contrato se excluya la aplicación del convenio (STS de 16 de junio de 1998 – Ar. 5398 –), sino también que mediante la generalización de pactos individuales <<en mase>> se sustituyan las reglas pactadas en convenio colectivo (STS de 18 de abril de 1994 – Ar. 3254 –). Ahora bien, los convenios colectivos deben respetar las condiciones más beneficiosas de origen contractual que, por pertenecer a la esfera individual del trabajador, son indisponibles colectivamente, sin perjuicio del juego de la absorción y compensación de dichas condiciones”*.

“En todo caso, la negociación colectiva debe respetar los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. De forma que el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y debe respetar el cuadro de derechos fundamentales recogidos en el texto constitucional (STC 177/1988 y STC 28/1992).”⁴⁹

Deve, ainda, ser lembrado que no âmbito do direito laboral espanhol, o novo convênio pode dispor de forma completa dos direitos reconhecidos pelo convênio anteriormente vigente, de modo que, as condições mais benéficas desfrutadas conforme o convênio que conclui, não constitui limite algum para a posterior negociação, sendo disponíveis e, portanto, negociáveis, salvo quando as partes decidam respeitá-las *ad personam*, conforme previsão contida no art. 86.4 do estatuto estabelecendo que o *“convenio que sucede a uno anterior derroga em su integridad a este último, salvo que expresamente se mantengan”*.

5 PROCEDIMENTO DA NEGOCIAÇÃO

5.1 Início do processo

Nos termos do previsto no art. 89 do estatuto, o passo inicial para o processo de negociação é dado pela representação dos trabalhadores ou dos empresários com o envio da comunicação à outra parte, em geral, depois de denúncia do convênio anterior. Essa comunicação deve ser escrita solicitando o início das negociações e dela deve constar, segundo o aludido preceito legal: a) a legitimação que ostenta; b)

48 GARCIA BLASCO, Juan et al. Ob. cit., p. 277.

49 GARCIA BLASCO, Juan et al. *Ibidem*, p. 278.

os âmbitos do convênio (pessoal, funcional e territorial); c) as matérias objeto da negociação.

Da comunicação deve ser enviada cópia, para efeitos de registro, à autoridade laboral que corresponda, segundo o âmbito territorial do convênio, na forma prevista no art. 89.1 do estatuto. A ausência do cumprimento desta obrigação de comunicação, segundo entendimento jurisprudencial, não afeta essencialmente o procedimento negocial. Por conseguinte, seu eventual descumprimento não leva, necessariamente, à anulação do convênio (STS de 14 de fevereiro de 1996 – Ar. 1017 –).

Recebida a comunicação, a parte dela destinatária deve contestar a oferta, também por escrito e de forma motivada, especialmente no caso de negativa da possibilidade de negociar, na medida em que está obrigada, nos termos do art. 89.1, § 2º do estatuto a negociar. Todavia, é preciso anotar que o dever de negociar não deve ser entendido como obrigação de pactuar ou fazer acordos, pois ele pertence à autonomia das partes, mas se exige uma conduta de disposição de intercâmbio de vantagens e contrapartidas em que consiste a negociação.⁵⁰

Assim, somente se admite, em caráter excepcional, a recusa à negociação, até mesmo em obséquio ao princípio da boa-fé:

- a) quando exista “causa legal ou convencionalmente estabelecida” como na hipótese da falta de legitimação da parte promotora ou de quem recebe a comunicação, que está, ou não, de fato em forma devida ou que não se cumpriu o estabelecido no convênio anterior sobre a vigência, forma ou prazos de denúncia;
- b) quando “não se trate de revisar o convênio já vencido”, e porque não há obrigação de negociar enquanto esteja em vigor um convênio coletivo nesse mesmo âmbito. Excepcionam-se os supostos previstos nos arts. 83.2 e 84, § 2º, do estatuto, isto é, a possibilidade de que através de um convênio marco se habilite a concorrência dentre convênios de distinto âmbito, podendo-se revisar um convênio em vigor ou que um convênio supra-empresarial afete ao disposto em outro de âmbito superior.⁵¹

5.2 Da comissão negociadora: constituição, designação, negociação e adoção de acordos

Após a contestação afirmativa de negociação por parte da receptora, é constituída a comissão (ou mesa) negociadora. Compete às partes negociadoras a

50 MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 352.

51 De acordo com a jurisprudência dos tribunais não há dever de negociar nem de assistir a reunião convocada quando, imediatamente antes da solicitação, se havia produzido a aprovação de convênio extraestatutário, ao qual aderiu mais de 95 por cento da plantilha, sendo a causa da eficácia limitada do convênio ao abandono por parte do convocante da mesa de negociação de um convênio estatutário; a exigência, o ato seguido, do dever de negociar se considerou, neste suposto particular, contrária a boa-fé (TS 03 de fevereiro de 1998). Tampouco, há obrigação de reatar as conversações uma vez finalizadas sem acordo, salvo no caso de uma plataforma negociadora nova (TS de 1º de março de 2001).

designação dos componentes da comissão. Nos termos do art. 88.2 do estatuto, a designação do presidente da comissão poderá ser feita de mútuo acordo pelas partes.

Nos convênios de âmbito empresarial, nenhuma das partes poderá designar número de membros superior ao da outra (prevalecendo, aqui, o princípio da paridade ou proporcionalidade), e no âmbito superior, o número de representantes de cada parte não pode exceder a quinze.

O presidente da comissão, designado de comum acordo, tem a função de moderar e ordenar as sessões, sem outras atribuições decisórias.

No curso de todo o processo de negociação, pesa sobre a comissão o dever de negociar de boa-fé que, entretanto, não obriga a chegar a um acordo, mas, sim, a realizar um sério e verdadeiro trabalho com o objetivo de alcançá-lo, resultando, assim, contrário ao aludido princípio qualquer tipo de atuação ou comportamento que trave a negociação, e se é produzida violência, tanto sobre as pessoas, como sobre os bens, ficará suspensa de imediato a negociação em curso até que aquela haja desaparecido (art. 89.1, *párrafo* último do estatuto).

No curso da negociação poderão ser firmados pré-acordos ou compromissos provisórios que são suscetíveis de modificação segundo avance a negociação, na medida em que somente o acordo final sobre a totalidade dá lugar ao convênio coletivo.

Para que os acordos sejam firmados pela comissão negociadora se requer o voto favorável da maioria de cada uma das representações (art. 89.3 do estatuto), quando se pretende que o convênio tenha caráter estatutário, ou seja, eficácia geral.

Vale registrar, por importante, que para salvar a proibição de concorrência entre convênios vigentes, o convênio coletivo que pretenda afetar ao disposto em outro de âmbito superior deve ser acordado com “as maiorias exigidas para constituir a comissão negociadora na correspondente unidade de negociação”, na forma prevista no art. 84, § 2º, do estatuto.

Por último, não se exige, como obrigação legal, enquanto condição de eficácia jurídica, o referendo do texto negociado pela assembléia de trabalhadores afetados ou os membros de associação ou associações empresariais implicadas. Todavia, pode a comissão negociadora condicionar a validade dos acordos alcançados à celebração de um referendo, buscando os interlocutores sociais reforçar sua legitimidade com o referendo dos destinatários. Nesta hipótese, enquanto o acordado pender da ratificação, terá simples valor de pré-acordo e, somente quando ratificado, é que os seus efeitos são produzidos, porém, retroagindo ao momento em que foi firmado pelas partes. Há, assim, uma ratificação com efeitos retrooperantes (STS de 11 de julho de 2000 – Ar. 6628–).

6 DO CONVÊNIO COLETIVO

6.1 *Requisitos formais*

Quanto aos requisitos e validade, o art. 90.1 do estatuto estabelece que o acordo definitivo deve ser formalizado por escrito e rubricado pelas partes

negociadoras, cominando ao mesmo tempo, a sanção de nulidade para o descumprimento da exigência. Por conseguinte, o ordenamento laboral não empresta validade ou reconhecimento ao acordo verbal, ainda quando aprovado com votação favorável da maioria de cada uma das representações, na medida em que a lei exige a forma escrita como requisito essencial para a validade do convênio coletivo, sem contar que o conteúdo do acordo em toda sua extensão, além de facilitar o seu conhecimento geral, permite a exigência de seu cumprimento, inclusive judicialmente. Logo, a forma escrita é requisito essencial à validade e eficácia do acordo ou convênio.

6.2 *Tramitação*

Dentro do prazo de quinze dias, contado a partir do momento em que as partes negociadoras o firmam, será apresentado, perante a autoridade laboral competente – estatal ou autonômica, de acordo com o âmbito territorial de sua eficácia – para registro. Cumprida tal exigência, será remetido ao órgão público encarregado da mediação, arbitragem ou conciliação competente que fará o depósito, nos termos previstos no art. 90.2 do estatuto.

O registro e o depósito têm caráter de publicidade podendo, todavia, a autoridade laboral realizar um controle de legalidade do acordado e instando, em seu caso, a impugnação judicial do convênio, nos termos autorizados pelo que dispõe o art. 92.5 do estatuto.

De acordo com previsto no art. 90.3 do estatuto, a partir da apresentação do texto do convênio coletivo no registro, a mesma autoridade laboral a quem incumbe o registro, dispõe de um prazo de dez dias para ordenar a publicação, que é gratuita, no Boletim Oficial que corresponda atendendo ao âmbito territorial do convênio.

6.3 *Vigência*

O convênio passará a vigorar com sua publicação no Boletim Oficial, salvo, é claro, quando hajam, as partes, acordado outra data para o começo da vigência como, por exemplo, quanto às cláusulas salariais que poderão vigorar de modo retroativo.⁵²

De acordo com o que estabelece o art. 90.4 do estatuto, os convênios de eficácia geral entram em vigor na data acordada pelas partes. Porém, sendo a publicação oficial requisito de validade do convênio, a exigência do cumprimento

52 No Brasil, nos termos do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a convenção coletiva de trabalho passa a vigorar três dias após o seu depósito no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, não havendo obrigatoriedade da publicação no órgão oficial bastando a afixação de modo e em local visível de sua cópia nos sindicatos e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de cinco dias do depósito.

do mesmo deverá esperar até aquele momento, sem prejuízo da aplicação voluntária, é claro, pelos destinatários da norma pactuada durante o intervalo entre a conclusão e a publicação.

De qualquer forma, a aplicação dos efeitos de modo retroativo, costuma ser estabelecida pelas partes negociadoras.

As cláusulas de duração dos convênios coletivos têm transcendência reflexa na delimitação do alcance temporal do dever de paz relativo, na medida em que impede a adoção de medidas de greve e conflito coletivo para modificar o que nelas foi pactuado. Ademais, nos termos do art. 84 do estatuto, o período de sua vigência marca, também, os limites temporais de preservação da vigência do convênio frente a outros convênios concorrentes posteriores.

Em resumo, a validade e a eficácia do convênio coletivo não é alcançada com o mero acordo entre as partes negociadoras: devem ser cumpridos, em qualquer hipótese, os requisitos de forma e de trâmites ordenados pelo legislador: a forma escrita, o registro, o depósito e a publicação para que seja exigido, inclusive judicialmente, o cumprimento do seu conteúdo, especialmente o conteúdo normativo.

6.4 *Eficácia*

Respeitado o procedimento de formalização, registro e a publicação, os convênios, nos termos do art. 82.3 do estatuto “obrigam a todos os empresários e trabalhadores incluídos no âmbito de sua aplicação durante todo o curso de sua vigência”.

Assim, nos termos da lei, aos convênios coletivos estatutários se reconhece eficácia normativa. Por conseguinte, de aplicação imediata e automática às relações laborais incluídas em seu âmbito, conforme entendimento jurisprudencial (STC 177/1988), sem necessidade de qualquer auxílio de técnicas de contratualização nem o complemento de vontades individuais (STC 58/1985). É claro que isso ocorre se o convênio estiver respeitando as normas laborais de direito necessário. Portanto, se o convênio respeita aos mínimos legais de direito necessário, sua aplicação prefere as normas legais, desde que mais favorável que estas.⁵³

53 Esse princípio também vige no ordenamento laboral brasileiro, na medida em que, nos termos do art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo, o que se entende que também ocorre em relação às normas heterônomas estatais. Aplica-se, pois, em cada caso concreto, sendo naquele caso hierarquicamente superior à norma mais favorável ao trabalhador, na medida em que, no âmbito laboral, o vértice da pirâmide normativa, variável e mutável, não será a lei ou a constituição necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador pelo que, não há uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e as regras autônomas privadas, fruto da negociação coletiva, mas, como lembra a doutrina, “uma espécie de incidência concorrente: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada”.

Lembre-se, ainda, que o reconhecimento de eficácia jurídica aos convênios coletivos impede que uma disposição administrativa possa autorizar a não-aplicação singular de disposições neles contidas, na medida em que o contrário seria desconhecer a eficácia vinculante do convênio e, especialmente, os princípios constantes e garantidos pelo art. 9.3 da Constituição Espanhola, como, aliás, reconhecido pela jurisprudência (STC 92/1992).

Ademais, a eficácia jurídica tem alcance *erga omnes*. Como decorrência da representatividade dos negociadores, a eficácia do convênio estatutário tem alcance geral, de modo que, pactuado livremente no âmbito de sua aplicação, obriga a todos os empresários e trabalhadores incluídos, que não pertençam às associações ou aos sindicatos firmantes, aplicando-se a todas as relações de trabalho daquele âmbito.

É claro que a determinação do âmbito do convênio requer que, em última instância, seja fixado o período de sua duração. Neste aspecto, e levando em conta o que estabelece o art. 82.3 do estatuto, as partes poderão estabelecer livremente o período de vigência, na medida em que a lei não fixa prazo mínimo ou máximo, podendo-se, inclusive, pactuar distintos prazos para cada matéria, ou grupo homogêneo de matérias dentro do mesmo convênio (art. 86.1 do estatuto),⁵⁴ o que o ordenamento laboral brasileiro não permite, pois neste a lei fixa um prazo máximo de dois anos para vigência do acordo e da convenção coletiva de trabalho.⁵⁵

Entretanto, e como pondera a doutrina abalizada,⁵⁶ por mais que seja possível pactuar a duração indefinida do convênio, o comum no sistema espanhol de negociação coletiva é que fixe um prazo ou termo final da sua vigência. Chegado a este, o convênio é extinto de pleno direito e automaticamente, na medida em que é condição para ele a denúncia expressa nos termos fixados nele próprio. Todavia, na falta de denúncia, à luz do art. 86.2 do estatuto, o convênio é automaticamente prorrogado pelo prazo de um ano, cabendo, entretanto, a possibilidade de se acordar a prorrogação por prazo menor ou maior que o previsto na norma legal, inclusive de forma indefinida.

A denúncia deve ser apresentada pela parte de modo expresso podendo, inclusive, ser concretizada *ante tempus*, se esta possibilidade tiver sido acordada, ou por aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*, o que significa afirmar que a denúncia somente prevalecerá até enquanto não se consiga um acordo expresso, a

desde que, é claro, as normas estatais não tenham natureza proibitiva, pois estas sempre preservarão sua preponderância, dado ao fato de encontrarem-se revestidas do *imperium* específico à entidade estatal, envolvidas em sua incidência, de um inarredável matiz soberano. GODINHO DELGADO, Maurício. Ob. cit., p. 1.392.

54 Quando o convênio fixar com efeitos retroativos um determinado momento de vigência em matéria salarial, este é aplicável “a todos os trabalhadores que em tal momento prestam seus serviços à empresa, ainda que os contratos houverem extinguido antes da publicação do convênio” (STS de 22 de julho de 1997 – Ar. 5710 –).

55 Art. 614, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

56 GARCIA BLASCO, Juan et al. Ob. cit., p. 284.

perda das cláusulas obrigacionais, mantendo-se em vigor o conteúdo normativo, salvo em caso de pacto em contrário (art. 86.3 do estatuto).

Por derradeiro, de acordo com o disposto no art. 86.4 do estatuto, o convênio coletivo que sucede a um anterior “derroga em sua integralidade a este último, salvo os aspectos que expressamente se mantenham”. Por conseguinte, pode dispor sobre os direitos reconhecidos naquele, aplicando-se integralmente o acordado no novo convênio (art. 82.4).⁵⁷

Reconhece-se, assim, a aplicação do princípio da sucessão normativa, não havendo obrigação de mandato de respeitar as condições mais benéficas do convênio anterior, salvo na hipótese em que o novo convênio opte por manter garantias *ad personam*. E nos termos da jurisprudência (STS de 21 de fevereiro de 2000 – Ar. 2052 –), resultado do princípio de modernidade pode haver a diminuição ou redução de direitos.⁵⁸

6.5 A administração do convênio

A aplicação do que é pactuado através do convênio coletivo requer uma atuação complementar da negociação, seja porque pode exigir, o próprio convênio

57 “En la situación normativa anterior a la reforma del ET de 1994 un sector de la doctrina planteó la cuestión de si era posible la sustitución de un convenio por otro posterior menos favorable para los trabajadores. La jurisprudencia dio respuesta afirmativa a esta pregunta, entendiendo que la sustitución de un convenio por otro es en principio completa, y que las cláusulas de los convenios colectivos no generan el efecto de al condición más beneficiosa (TS 11 de mayo de 1992 y 25 de junio de 1993)”. In: MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. Ob. cit., p. 362.

58 No Brasil, de acordo com o entendimento consubstanciado na Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, aos contratos”, o que também se aplica aos acordos e às convenções coletivas de trabalho. Todavia, recente reforma implementada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004, alterando o art. 114 da constituição estabeleceu que “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultada às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção do trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. Logo, mantém-se na nova decisão normativa, fruto do dissídio coletivo, as condições pactuadas no convênio anterior que não poderão ser suprimidas, princípio que, me parece, deva também ser obedecido no caso de novo acordo ou nova convenção coletiva de trabalho, na medida em que a proibição se aplica a todas as normas coletivas, quer convencionadas diretamente entre as partes, quer as decorrentes de sentença normativa, pena de arbitrária e não justificada discriminação. Concordo, pois, com aqueles que sustentam que as disposições já convencionadas como mínimo de proteção as quais o julgador não pode reduzir, embora não haja qualquer impedimento, sejam ampliadas ou melhoradas para incorporar novas e melhores condições ao trabalhador. Todavia, há quem veja no novo preceito constitucional uma limitação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Argumenta-se que a proibição de piorar as condições de trabalho, já convencionadas coletivamente poderão, na prática, constituir mais um fator de estímulo ao empresário para não concordar com o ajuizamento comum de dissídio coletivo. FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes et al. (Coord.). *Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 288-291, 2005.

para a sua execução, essa atuação, ou em outras tantas, porque podem surgir dúvidas a respeito da interpretação de suas cláusulas. Essa gestão complementar do convênio se denomina “administração do convênio coletivo”.

A responsabilidade por esta gestão ou administração é da comissão paritária do convênio, encarregada dessa função que tem diversas atribuições, como interpretação e aplicação das cláusulas do convênio; adaptação dessas cláusulas a problemas eventualmente não previstos; precisão do convencionado; atualização de acordo com os índices dispostos no convênio, entre outras; porém não pode introduzir modificações ou alterações no mesmo, nem abordar negociação para o futuro, na medida em que para essa competência é necessário que isso tenha sido expressamente previsto no próprio convênio.

As limitações da aplicação e interpretação do convênio, atribuídas à comissão paritária, nos termos do art. 91 do estatuto, ficam submetidas ao alcance dado pela própria norma pactuada não podendo, assim, a comissão, no exercício dessas atribuições, “resolver contra as previsões do convênio que a instaura, devendo-se, em caso contrário, sancionar como nula a resolução adotada” (STS de 25 de março de 1992 –Ar. 1874 –).

Nesse contexto, a função interpretativa adquire uma maior relevância, na medida em que, algumas vezes, o convênio pode estabelecer a obrigatoriedade de submeter o conflito ao conhecimento da comissão, como trâmite processual, sem que ele suponha uma diminuição de direito a tutela judicial efetiva, como reconhecido pela jurisprudência (STS de 08 de novembro de 1994 – Ar. 8600 – e STC 217/1991).

Por óbvio, que em sua atividade interpretativa a comissão paritária deve seguir as regras de interpretação jurídica, sem olvidar, evidentemente, de que está tratando com norma de origem pactuada, fruto da autonomia privada coletiva. Por conseguinte, nessa atividade hermenêutica, a comissão deve integrar aos cânones de interpretação legal (art. 3.1 do Código Civil), os critérios interpretativos dos contratos (art. 1281 e seguintes do mesmo código). Porém, deve ser lembrado que na interpretação, o convênio coletivo deve ser interpretado sistematicamente como um todo (STS de 19 de janeiro de 1998 –Ar. 741 –).

Ademais, e por último, deve ser lembrado que nos termos do art. 91, § 2º do estatuto, o legislador previu a possibilidade de que, mediante acordos interprofissionais ou convênios coletivos sobre matérias concretas, podem ser estabelecidos procedimentos extrajudiciais, como a mediação e a arbitragem, para a solução de tais controvérsias, o que para Maria Luz Rodriguez Fernandez deve ser visto como desenvolvimento da autonomia coletiva, “*pues, siendo ese su fin, más que procedimientos de solución de conflictos, son propiamente mecanismos de autotutela colectiva*”.⁵⁹

59 RODRIGUEZ FERNANDEZ, Mª Luz. *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*. Albacet: Editorial Bomarzo, 2004, p. 25.

6.6 Da impugnação do convênio

De acordo com a previsão constante do art. 90.5 do estatuto, os convênios coletivos poderão ser impugnados quando violar a legalidade vigente, ou lesionar interesse de terceiro.

A impugnação será levada a efeito perante os órgãos da jurisdição social (art. 2, *m*, da Lei do Procedimento Laboral – doravante apenas LPL).

Considerando que o art. 163.1 da LPL se refere à impugnação de convênios coletivos “*cualquiera que sea su eficacia*”, parece correto afirmar com a doutrina⁶⁰ que as previsões da LPL são aplicáveis também aos convênios extra-estatutários, bem como aos acordos de adesão previstos no art. 92 do estatuto e à impugnação de acordos da comissão paritária que suponha modificação do convênio coletivo, como aliás, tem entendido a jurisprudência (STS de 12 de dezembro de 2000 – Ar. 809–).

De acordo com Juan Montero Aroca,⁶¹ na verdade na LPL não existe um processo de impugnação de convênios coletivos, senão dois: um que poderia ser qualificado de ofício, terminologia que entende equivocada, com o qual se pretende dizer que tem início pela autoridade administrativa (art. 90.5 do estatuto), e outro que se concede legitimação a determinados entes coletivos.

Embora a lei não estabeleça prazo preclusivo para a impugnação judicial *de ofício* do convênio, parece acertado afirmar que deva, ela, ser intentada enquanto o mesmo esteja vigente, antes ou depois do registro e publicação (STS de 31 de março de 1995 – Ar. 2353 –).

As causas que justificam ou fundamentam a impugnação, levando-se em conta, inclusive, a orientação jurisprudencial do Tribunal Supremo (doravante apenas TS), são as mesmas para as duas espécies de convênios coletivos.

Com efeito, nos termos dos arts. 161 e 163 da LPL, o convênio coletivo poderá ser impugnado em caso de ilegalidade ou quando causar lesão a terceiros.⁶²

Para Carmen Sáez Lara,⁶³ na Espanha a fixação das vias de controle judicial dos convênios coletivos tem seguido um caminho bastante acidentado, o que reafirma

60 ALBIOL MONTESINOS, Ignacio et al. *Derecho procesal laboral*. Valencia: tirante lo blanch, 2004, p. 368.

61 MONTERO AROCA, Juan. *Introducción ao proceso laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2000, p. 282.

62 No Brasil, de acordo com o disposto no art. 83, inciso IV, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993, foi atribuída, ao Ministério Público do Trabalho, a legitimidade para “propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”. Parece óbvio que esta legitimidade concedida ao *Parquet* não afasta a possibilidade das próprias partes convenientes ajuizarem a ação de nulidade e nem ao trabalhador ou empresário, que poderão, em caso concreto, também invocar como defesa, a nulidade da cláusula convencional infringente “das liberdades individuais ou coletivas ou direitos individuais indisponíveis”. Neste sentido, é o pensamento doutrinário de BERREZA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 910-913.

63 SÁEZ LARA, Carmen. *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Madrid: Civitas Ediciones, 2004, p. 140.

a importância de construção doutrinária e jurisprudencial para o desenho de um modelo desse controle. Para ela, no desenho originário do controle judicial do convênio coletivo, entre as formas possíveis, o legislador estatutário de 1980 optou pelo continuísmo, da etapa precedente, como em outros tantos temas.

Assim, na visão da aludida autora, *“el control abstracto se puede articular por dos vías procesales, la de impugnación directa por la Administración Laboral (por ilegalidad y lesividad del convenio) e la de la impugnación directa por los sujetos colectivos interesados (por ilegalidad de convenio) y por terceros (que no sean trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio) y los que convenio inflija una grave lesión de sus intereses legítimos”*.

Nesse contexto, a atuação da autoridade laboral competente pode ser produzida:

- a) por iniciativa própria, independentemente de o convênio estar, ou não, registrado e publicado, e sem que haja necessidade de ouvir os sujeitos implicados;
- b) mediante solicitação daqueles que a LPL denomina “terceros reclamantes” que invoquem lesão grave ao seu interesse, ou denunciante da ilegalidade do convênio.

A autoridade laboral a que se refere a lei é aquela que seja competente para, segundo o âmbito de aplicação do convênio, proceder o seu registro e depósito.

Assim, lembra a doutrina,⁶⁴ na hipótese de terem sido transferidas estas competências à correspondente Comunidade Autônoma, será a autoridade laboral da mesma quem dispõe da competência para a impugnação *de oficio* do convênio, o que por óbvio, excluiria os Delegados do Governo, na medida em que entre suas competências não figura a de impugnar convênios de âmbito algum.

De acordo com o estabelecido no art. 161.2, LPL, os denunciante poderão ser os representantes legais ou sindicatos dos trabalhadores ou dos empresários que sustentarem a ilegalidade do convênio.

Quanto à legitimidade aos terceiros, presumivelmente lesionados de modo grave, há necessidade de ser entendida à luz com o disposto no art. 163.1.b da LPL que, como acima se viu, excluiu os trabalhadores incluídos no âmbito de aplicação do convênio, pois como lembra Juan Montero Aroca:⁶⁵

“Los convenios colectivos no pueden ser impugnados por los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, a los cuales no les resta más que, en el proceso individual correspondiente, intentar que el convenio sea inaplicado porque el mismo sea contrario y una norma de rango superior. No se tratará entonces de impugnación, sino de inaplicación, que es cosa diferente.”

64 ALBIOL MONTESINOS, Ignacio et al. Ob. cit., p. 368.

65 MONTERO AROCA, Juan. Ob. cit., p. 282.

Assim, serão partes no processo de impugnação do convênio coletivo como demandante, a autoridade laboral quando a comunicação *de oficio* for formulada por sua própria iniciativa, os “terceiros reclamantes”, presumidamente lesionados,⁶⁶ ou os denunciantes ante a autoridade laboral, no caso de ilegalidade do convênio, e como demandados, as representações da comissão negociadora do convênio.

De qualquer modo, nos termos do art. 162.6, LPL, o Ministério Público Fiscal sempre atuará no processo, e sua posição, segundo a doutrina, será de parte demandante.^{67 68}

De qualquer modo, como lembra a doutrina,⁶⁹ se deve distinguir duas situações:

- a) se o convênio não tiver, ainda, sido registrado, os legitimados ativamente para impugná-lo deverão, previamente, solicitar a autoridade administrativa que acione o órgão judicial através da impugnação *de oficio*. Se a autoridade não contesta a solicitação no prazo de quinze dias ou a desestima expressamente, fica aberta a possibilidade de apresentação da demanda;
- b) se o convênio tiver sido registrado, os legitimados podem apresentar desde logo, de modo direto, a demanda perante a autoridade judiciária.

Em qualquer caso, a demanda (o pedido) deve conter: os requisitos gerais previstos no art. 80 da LPL e, logo a seguir, os especiais, constantes do art. 162, fazendo-se acompanhar do convênio e cópias para os demandados (art. 163.3).

O procedimento a ser adotado na hipótese da impugnação pela via direta será aquele aplicável ao processo dos conflitos coletivos (arts. 151.1, 161.3 e 163.1, LPL) com as especialidades previstas no art. 164.

Como resultado da impugnação judicial, a sentença poderá acolher ou rejeitar a pretensão. Em caso positivo, poderá declarar a nulidade total ou parcial do convênio, devendo as partes negociar um novo convênio na primeira hipótese, e na segunda, adotar “*las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías previa audiencia de las partes*”, como previsto no art. 90.5 do estatuto, incluindo-se aí, nesta hipótese, a possibilidade de substituí-las, como defende a doutrina.⁷⁰

Assim, quando a sentença anular, no todo ou em parte, o convênio coletivo impugnado, e este tenha sido publicado, também se deve publicar a sentença no Boletim Oficial em que aquele tiver sido publicado.

66 Deve-se ter sempre presente que os terceiros deverão ser entes coletivos, pois somente estes podem ser titulares de um interesse que se refere à aplicação *erga omnes* do convênio, que os trabalhadores e empresários incluídos no seu âmbito não dispõem isoladamente.

67 ALBIOL MONTESINOS, Ignacio et al. Ob. cit., p. 371.

68 GARCIA BLASCO, Juan et al. Ob. cit., p. 288.

69 MONTERO AROCA, Juan. Ob. cit., p. 285.

70 GARCIA BLASCO, Juan et al. Ob. cit., p. 289.

Todavía, como también defende abalizada doutrina⁷¹ *“la reparación de la lesión conlleva la valoración de la nulidad de alguna cláusula del convenio <<no es obstáculo para que haya de reconocerse al trabajador interesado (derecho) a su acción por vías jurisdiccionales de defensa que, aunque no expresamente señaladas en la normativa procesal, sí están implícitas en la misma, en atención a las propias exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva>> (STC 81/1990)”*.

Para finalizar este item, deve-se lembrar que o trabalhador pode acudir ao processo ordinário para impugnar o convênio coletivo cujas cláusulas possam lhe causar lesão, porém, neste caso, a impugnação será contra os atos de sua aplicação.

7 DA CONCERTAÇÃO SOCIAL

7.1 Delimitação conceitual

Entre os fenômenos coletivos, há um tipo particular que se exprime através dos chamados processos de concertação social. Traduz-se em um mecanismo autorregulador, pelo qual as organizações de cúpula, representativas dos trabalhadores e dos empregadores, participam, com intensidade variável, nos processos de decisão que cabem na competência do Governo.⁷²

A concertação social constitui, assim, um método ou procedimento para a adoção de decisões conjuntas ou em colaboração entre o Governo ou poder público e os agentes sociais. Implica, por conseguinte, um encontro entre poderes públicos e privados que interferem e se limitam mutuamente.⁷³ É, pois, caracterizada pela participação tripartida (entre Governo, confederações sindicais e confederações patronais), e/ou pelo fato de versar sobre matérias atinentes à política econômica e social, na medida em que, através dela, se trata sempre de negociar e debater conjuntamente temas como salários, política de emprego, dispositivos de proteção social, controle da inflação, condições de melhorias da competitividade das empresas e da economia.⁷⁴

Sob o aspecto jurídico, este fenômeno político se vincula aos limites do procedimento legislativo ordinário para abordar a complexidade do real e da exigência de novas formas jurídicas e técnicas de colaboração, negociada das normas

71 GARCIA BLASCO, Juan et al. *Ibidem.*, passim.

72 Para Umberto Romagnoli, *“La concertación social es un método de la voluntad política de los decisores públicos complementario respecto de los procedimientos formales regulados por la escrita que se sitúa en las márgenes de los ordenamientos estatales”*. ROMAGNOLI, Umberto. *La concertación social en Europa: luces y sombras*. In: *Revista de Derecho Social*. Albacet: Ediciones Bormazo, n 26, abril-junho, 2004, p. 11.

73 MONEREO PÉRES, José Luis. *A concertação y dialogo social*. Valladolid: Editorial Lex Nova, 1999, p. 17.

74 MONTEIRO FERNANDES, Antonio. *Ob. cit.*, p. 592.

no campo do Direito econômico e do Direito social, das manifestações típicas do intervencionismo próprio do Estado Social. É, pois, uma forma qualificada de governabilidade das sociedades complexas do capitalismo avançado, ainda que não, necessariamente, a única possível. Por isso, como lembra respeitada doutrina, a concertação social comporta um processo de encontro e negociação política entre o poder público e a autonomia coletiva “*como respuesta a las exigencias de gobernabilidad de las sociedades complejas y corrección del esquema constitucional clásico precedente de la tradición liberal*”.⁷⁵

Nesse contexto, fácil constatar que os acordos decorrentes da concertação social não assumem o caráter de acordos normativos, como o convênio e a convenção coletiva de trabalho, na medida em que o efeito não é o de definir, imediatamente, regras de comportamento para os trabalhadores e as empresas representadas pelas organizações. Ao contrário, trata-se de acordos políticos tripartidos, que visam condicionar as decisões das entidades subscritoras, por conseguinte, decisões do Governo, especialmente no plano legislativo, as decisões e atuação das entidades sindicais profissionais e patronais, designadamente no domínio da contratação coletiva.

Caracteriza-se, portanto, a concertação social como um mecanismo de “troca de políticas”, através do qual o Governo e os parceiros sociais condicionam mutuamente as suas escolhas através dos compromissos assumidos através dela. Porém, esses compromissos não têm natureza jurídica normativa nem dispõem de sanção jurídica sendo, quando muito, fundamento de normas futuras (legais ou convencionais) e aparecem revestidos de uma sanção de natureza política decorrente da interdependência das obrigações por eles assumidas.

7.2 Formas de concertação social

As formas de concertação social são muito variadas e flexíveis – formas mais ou menos institucionalizadas de diálogo e negociação tripartida, que podem se cristalizar em acordos ou pactos sociais, em legislação negociada – resultado vertical – e acordos ou convênios coletivos, marcos coordenados e vinculados com o processo de negociação política – resultado horizontal. Também o são seus resultados.

O paradigma típico da concertação social é o da concertação tripartida, ainda que tenha existido, e exista, forma de concertação bilateral, do Governo com os empresários e do Governo com os sindicatos representativos.⁷⁶

Na Espanha, os Pactos de Moncloa – de natureza estritamente política – têm desempenhado um papel fundamental de legitimação das mudanças do regime

75 PALOMECA LÓPEZ, M.C. et al. *Derecho del trabajo*. Madrid, 1998, p. 596, Apud MONEREO PÉRES, José Luis. *A concertação y dialogo social*. Valladolid: Editorial Lex Nova, 1999, p. 17.

76 MONEREO PÉRES, José Luis. Ob. cit., p. 24.

autoritário anterior para um sistema democrático e permitido consolidar e, ao mesmo tempo, reafirmar a democracia.

De acordo com o pensamento doutrinário espanhol,⁷⁷ a concertação social tem início na Espanha com a mesma transição política, pouco importando que os Pactos de Moncloa de 1977 e o primeiro Acordo Marco Interconfederal de 1979, celebrado entre a UGT y a CEOE, não tenham sido manifestações típicas da concertação social, ainda que neste último exista a presença indireta do Governo e suposto na *práxis* político-jurídica, a primeira manifestação de legislação negociada.

Todavia, no modelo espanhol se tem constatado a persistência de acordos político-sociais triangulares típicos da macroconcertação nacional, porém sobre matérias concretas, como aqueles relativos à reforma do sistema de pensões, em conexão com o conhecido “Pacto de Toledo” que foi contraído entre as forças políticas e rubricado no próprio Parlamento, e os acordos sobre a reforma do mercado de trabalho e fomento da contratação indefinida em 1977. Todas as matérias que foram objeto dos aludidos acordos necessitavam de um especial consenso com as forças sociais que sejam capazes de assumir, de forma pacífica, os sacrifícios impostos à posição das classes trabalhadoras, que deste modo adquirem um rol de uma mudança estrutural consensuada.

7.3 Concertação e diálogo sociais no sistema espanhol de relações laborais

Como se pode constatar do que acima ficou registrado, o modelo espanhol de concertação e de diálogo sociais encontra-se indissolúvelmente ligado à construção da democracia no País. Por conseguinte, suas bases constitutivas residem em dois procedimentos ou mecanismos de mui desigual institucionalização jurídica: por um lado, estão os mecanismos de concertação não-institucionalizada, e por outro, os meios ou procedimentos de diálogo social institucionalizados e não-formalizados.

Com efeito, dentro da função sociopolítica do sindicato cabe entender a não-estável institucionalização da representação negociada no ordenamento espanhol e a celebração de acordos tripartite em matéria econômica e social.

O fenômeno da concertação se encontra unido a processos de regulação jurídica em um duplo plano: em um plano horizontal, ao determinar os objetivos e a orientação dos acordos e convênios coletivos profissionais e interprofissionais no sentido previsto no art. 83 do estatuto, por um lado; e por outro, em plano vertical, ao servir de impulso legislativo e mecanismo condicionante do conteúdo da legislação pública ou estatal dando lugar à legislação negociada, seja a lei formal ou se trate do regulamento negociado.

77 MONEREO PÉRES, José Luis. Ob. cit., p. 59.

No sentido “vertical”, o fenômeno da concertação social fica intimamente vinculado na experiência histórica espanhola e ao fenômeno político-jurídico da legislação negociada, em virtude da qual, no momento genético de elaboração da norma estatal (lei ou regulamento), tenha existido um acordo social entre o poder público e as forças sociais como uma forma de integração entre o Estado e a autonomia coletiva. Por conseguinte, a legislação negociada como ato é o fruto da negociação legislativa como processo político-legislativo levado a efeito entre o poder público e os poderes sociais profissionais, o que permite inserir na norma pública os conteúdos previamente negociados e acordados com os agentes sociais, democratizando, pois, o conteúdo das normas. Sob essa perspectiva, a concertação social, cristalizada ou refletida formalmente, ou não, em um pacto político-social, revela-se como uma fonte de lei negociada que, por óbvio, tem maior aptidão de eficácia social.

Quer no plano institucional quer no funcional da concertação social, o sindicato mais representativo adquire um grande relevo. De parte do Estado, a técnica normativa do sindicato mais representativo supõe um passo importante para a sua integração plana na dinâmica político-institucional, especialmente necessária na atual conjuntura, para estabilidade da ordem econômica e política.

Em que pese o acima anotado, pondera a doutrina⁷⁸ que na Espanha, de maneira análoga ao que ocorreu em outros países europeus, o modelo de macroconcertação social entrou em crise, produzida pela concorrência de um conjunto de fatores de base objetiva, relacionados com o avanço do processo de integração européia e o recrudescimento da competitividade das empresas em um contexto de economia globalizada, assim como decorrência da chamada crise, o Estado do Bem-estar, que foi o modelo de estado social da segunda pós-guerra mundial, e subjetivas que se vinculam a uma mudança na percepção dos problemas e das prioridades dos autores sociais e políticos implicados no sistema de relações laborais.

Apesar disso, e mesmo tendo em conta a crise do modelo de concertação social global, ou macroeconômico, o consenso pluralista é indispensável para governabilidade do sistema político e do sistema de relações laborais. Porém, o pluralismo dos interesses faz vê, de forma clara, que as teorias consensuais do governo e da sociedade não têm por que se colocar em oposição às teorias conflitivas e vice-versa, na medida em que o consenso político em uma sociedade democrática e participativa não pode ser simplesmente “aceitação” – *consensus-aceitação* –, vale dizer: consenso em sentido débil e/ou basicamente passivo. Ao contrário, deve ser um consenso ativo – *consensus-participação* – que implica o consentimento participativo ativo dos cidadãos e grupos representativos de seus interesses na ação política.

78 MONEREO PÉRES, José Luis. *Ob. cit.*, p. 66.

“Sin un consenso pluralista (que se basa en el valor de la diversidad frente a pretendidas uniformidades o unanimidades indiferenciadas) fundamental sobre el esquema de valores, las reglas de juego y los proyectos sociales la democracia será frágil y funcionará con dificultades, aunque el consenso básico no es un prerequisite de la democracia, ciertamente es una condición coadyuvante.”⁷⁹

Afinal, no domínio da democracia participativa, mais do que em qualquer outro, a democracia é um princípio sem fim e as tarefas de democratização só se sustentam quando elas próprias são definidas por processos democráticos cada vez mais exigentes.⁸⁰

Por isso, o consenso básico entre os poderes legítimos existentes entre si e o dos cidadãos é, indubitavelmente, uma condição que facilita a participação verdadeira e ativa dos atores sociais na democracia.

CONCLUSÃO

Do que acima se expôs, pode-se afirmar, à guisa de conclusão, que a negociação coletiva trabalhista, que tem no conflito coletivo a sua origem, tem por objetivos principais a geração de normas jurídicas que são frutos da autonomia coletiva e a pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva.

Dessa constatação decorre a sua importância social e jurídica que transcende ao próprio Direito do Trabalho.

Como acima se viu, a experiência histórica dos principais países ocidentais tem demonstrado, desde o século XXIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborais, sempre exerceu, e certamente continuará exercendo, positivamente, uma grande influência na estruturação democrática do conjunto social.

Entretanto, para que a negociação coletiva possa constituir um fator de democratização das relações de trabalho, torna-se necessária uma estrutura sindical forte e verdadeiramente representativa que atue de forma independente na defesa dos verdadeiros e legítimos interesses das categorias, o que, infelizmente, aqui no Brasil ainda não acontece.

Sem uma estrutura sindical forte e atuante, a negociação coletiva tende a perder força. É preciso, pois, o fortalecimento dos sindicatos. Somente sindicato forte, verdadeiramente representativo e com poder de negociação poderá levar a bom termo o processo de negociação coletiva, especialmente em épocas de

79 MONEREO PÉRES, José Luis. *Ibidem.*, p. 144.

80 SOUZA SANTOS, Boaventura de et al. *Introdução: para ampliar o cânone democrático*. In: SOUZA SANTOS, Boaventura de (Coord.). *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 75.

desemprego, crises econômicas, globalização da economia e tantos outros fenômenos de precarização e extinção das garantias laborais.

Afinal, como pondera H.C. Manoel Alonso Olea:⁸¹

“O direito, além de ser uma procura de justiça, é um sistema de paz que necessita, para cumprir com esta finalidade, solucionar as situações de conflito e não permitir condições em que os conflitos sejam permanentes, pelo menos em suas formas agudas. O que diz respeito aos conflitos do trabalho diz respeito a quaisquer outros.”

Por isso, na procura desta solução, o ordenamento oferece um aparato complexo de sistemas, entre eles, o sistema da negociação coletiva que é, ao mesmo tempo, uma fonte de produção do próprio direito e um mecanismo de composição de conflitos.

Assim, é preciso pensar, antes de tudo e de qualquer reforma, no trabalhador como classe, como coletividade que tem interesses, dramas individuais e coletivos, mas, acima de tudo, esperanças. Afinal, para ele é que existe e tem importância a organização sindical, classista, unitária, de defesa, de contestação, de negociação e de resistência, quando necessário. É ele, em última análise, o destinatário das normas produzidas pelo processo de negociação coletiva.⁸²

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio et al. *Derecho procesual laboral*. Valencia: tirante lo blanch, 2004.

ALONSO OLEA, H. C. Manoel. Experiência espanhola do sistema de solução de conflitos de trabalho. In: LIMA TEIXEIRA, João de (Coord.). *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, p. 542-555, 1989.

AVILÉS, Ojeda. *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1980.

BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y derecho sindical*. Madrid: Editorial Bomarzo, 2004.

_____. La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitário. In: *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). Madrid: Editorial Bomarzo, p. 17-61, 2003.

BERREZA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

FAVA, Marcos Neves. O Esmorecimento do Poder Normativo – Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho. In: FERNANDES

81 ALONSO OLEA, H.C. Manoel. Experiência espanhola do sistema de solução de conflitos de trabalho. In: LIMA TEIXEIRA, João de (Coord.). *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989, p. 542-555.

82 Este artigo foi escrito a partir do trabalho apresentado pelo autor na primeira fase do Doutorado em Direito Social na Universidad Castilla La-Mancha/Espanha.

COUTINHO, Grijalbo et al. (Coord.). *Nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 288-291, 2005.

GALLARDO MOYA, Rosário. Los acuerdos colectivos comunitários fuertes. In: *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). Madrid: Editorial Bomarzo, p. 63-93, 2003.

GODINHO DELGADO, Mauricio. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

GARCIA BLASCO, et al. *La negociación colectiva en España*. In: *La negociação colectiva en Europa*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, n. 59, 2004.

GUEIROS BERNANDES, Hugo. Princípios da negociação coletiva. In: LIMA TEIXEIRA, João de (Coord.). *Relações coletivas de trabalho. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, p. 357-370, 1989.

MARTÍN VALVERDE, Antonio et al. *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 2003.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

MONEREO PÉREZ, José Luis et al. *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la constitución flexible del trabajo*. Valencia: Tirant lo balnch, 2005.

MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1998.

MONTERO AROCA, Juan. *Introducción ao proceso laboral*. Madrid: Marcial Pons, 2000.

PINTO, Mário. *Direito do trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996.

RODRIGUEZ FERNANDEZ, M^a Luz. *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*. Albacet: Editorial Bomarzo, 2004.

_____. La estructura de la negociación colectiva em España: camino avanzado y nuevos retos. In: *Revista Jurídica Unigran*, Dorados: Editora Unigran, v. 6, n. 12, 2005.

ROMAGNOLI, Umberto. La concertación social en Europa: luces y sombras. In: *Revista de Derecho Social*. Albacet: Ediciones Borbazo, n. 26, p. 11, abril-junho 2004.

SÁEZ LARA, Carmen. *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Madrid: Civitas Ediciones, 2004.

SOUZA SANTOS, Boaventura de et al. Introdução: para ampliar o cânone democrático. In: SOUZA SANTOS, Boaventura de (Coord.). *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

TULIO VIANA, Márcio. Conflitos coletivos do trabalho. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, ano 66, n. 1, p. 116-150, jan./mar. 2000.

Legislação

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: Saraiva, 2005.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Edición preparada por Luis López Guerra et al. Madrid: Tecnos, 2002.

CÓDIGO UNIÓN EUROPEA. Madrid: La Ley, 2004.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Edición preparada por Jesús Cruz Villalón et al.

DOCTRINA

Madrid: Tecnos, 2002.

LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL Y ESTATUTOS ORGÁNICOS. Edición preparada por José Antonio Colmenero Guerra et al. Madrid: Tecnos, 2004.

LEGISLACIÓN LABORAL. Edición preparada por Miguel Rodríguez-Piñero et al. Madrid: Tecnos, 2003.