

AS CONDIÇÕES DE VALIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO APÓS A VIGÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Marly Nunes de Moraes Santos*

Sumário: I – Introdução; II – Das condições de validade das normas jurídicas em geral; 1. Do fundamento; 2. Da eficácia; 3. Da vigência; III – Das condições de validade das *convenções coletivas de trabalho*; 1. Do fundamento (validade ética); 2. Da eficácia (validade social); 3. Da vigência (validade formal ou técnico-jurídica); IV – Das condições de validade *técnico-jurídicas (vigência)* das convenções coletivas de trabalho; 1. Da competência do órgão emanador Da competência subjetiva (legitimidade das partes); 1.2 Da competência objetiva (matéria versada); 2. Do procedimento legislativo; 2.1 Da prévia deliberação da assembléia geral e *quorum* de comparecimento; 2.2 Da forma escrita (sem emendas, nem rasuras); 2.3 Da publicidade; 2.3.1 Do depósito no Ministério do Trabalho (para registro e arquivamento); 2.3.2 Da afixação de *cópias autênticas* nas sedes dos sindicatos e das empresas; 2.4 Do prazo de duração; 3. Do reconhecimento no plano normativo; V – Conclusão.

I – INTRODUÇÃO

A experiência jurídica não é disciplinada apenas por normas *legais*, assim consideradas as que emanam do Poder Público legiferante. Ao lado dessas, de caráter genérico, sobressaem outras, de caráter particular, que vinculam pessoas – as chamadas *normas particulares*, provenientes da *autonomia da vontade individual*, conquista impostergável da civilização, no dizer de Miguel Reale.¹ Através delas criam-se direitos e obrigações para as partes envolvidas. São as normas que compõem os negócios jurídicos, cuja forma típica é o *contrato*.

Paralelamente à *autonomia da vontade individual*, reconhece a ordem jurídica a *autonomia coletiva dos particulares* ou *autonomia privada coletiva* como fonte de produção do Direito. É o que Amauri Mascaro Nascimento² denomina *ato coletivo*, pelo qual um grupo de pessoas, ligadas por interesses comuns, cria direitos e obrigações recíprocos.

O *ato coletivo* tem, no âmbito do Direito do Trabalho, significativa expressão, pois fundamenta a liberdade sindical. É a *autonomia privada coletiva* que confere às

* *Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Juíza do trabalho aposentada e professora de Direito Processual do Trabalho da Escola Superior de Advocacia da OAB/SP.*

1. REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. Editora Saraiva, 12. ed., 1986, p. 179.

2. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. Editora LTr, 1998, p. 124.

entidades sindicais o poder de *negociar*, criando normas que irão presidir as relações individuais de trabalho. A *negociação coletiva* é, pois, fonte de Direito que se materializa nos *acordos e convenções coletivas de trabalho*.

Muito se tem discutido acerca da natureza jurídica destes *atos coletivos*. Nascidos da autonomia da vontade dos particulares, seus efeitos, no entanto, se produzem *ultracontraentes* e para o futuro. Não têm natureza puramente contratual, mas, por criar direitos e obrigações futuras, mais se assemelham aos *contratos normativos*, assim entendidos aqueles “*que disciplinam preventivamente determinados comportamentos ou relações das partes no futuro*”,³ embora ostentem a característica *sui generis* do efeito *erga omnes*. Octávio Bueno Magano,⁴ Orlando Gomes,⁵ Antonio Lamarca,⁶ Mozart Victor Russomano,⁷ Amauri Mascaro Nascimento⁸ e muitos outros estudiosos do Direito do Trabalho lhes reconhecem esta natureza. *Contrato*, por expressar o mútuo consentimento das partes convenientes; *normativo*, por apresentar aptidão para determinar o conteúdo das avenças individuais, não só dos associados, como também dos não-associados dos sindicatos convenientes, no âmbito de sua representação.

Foi este também o entendimento a que chegou o legislador ordinário, ao conceituar a *convenção coletiva de trabalho*, no art. 611 da CLT, como sendo “*o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho*”.

A negociação coletiva é sempre um procedimento de formação do Direito positivo. Seus instrumentos, a *convenção coletiva de trabalho* e o *acordo coletivo de trabalho*, só poderão se impor coercitivamente a seus destinatários após verificada a obediência às *condições de validade* que a lei lhes impõe. Nelson Mannrich⁹ assevera reconhecer o Estado “*a existência de grupos e o direito de associação – donde resulta o poder do sindicato regular seus interesses. (...) Com isso, a convenção coletiva converte-se em fonte de Direito. A teoria contratualista cede lugar à normativista.*” Daí falar-se em *contrato normativo*, cujo descumprimento implica transgressão da ordem jurídica.

A Constituição Federal de 1988 trouxe substanciais inovações para o campo das relações de trabalho. Ao acolher o princípio da liberdade sindical e ao reconhecer a

-
3. A. HUECK, *apud* GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. *Curso de direito do trabalho*, Rio de Janeiro: Forense, 14. ed., 1995, p. 597.
 4. MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho, direito coletivo do trabalho*. Vol. III, Editora LTr, p. 140.
 5. GOMES, Orlando. *Da convenção coletiva do trabalho*, in *Revista LTr*, vol. 51, nº 3, Março de 1987, p. 272-275.
 6. *Curso normativo de direito do trabalho*. Editora Revista dos Tribunais, 2. ed. 1993, p. 183-184.
 7. *Comentários à CLT*, Editora Forense, 13. ed., 1990, p. 703-704.
 8. *Curso de direito do trabalho*. Editora Saraiva, 4. ed., 1986, p. 664-667.
 9. *As convenções e acordos coletivos em face da portaria GMM/MTb nº 865, 14.9.95*, in *Revista. LTr*, 59-10/1349.

importância da negociação coletiva, a novel Carta Política rompeu com a rigidez do modelo jurídico legislado, fazendo com que as convenções coletivas de trabalho se tornassem o mais efetivo instrumento de formação do Direito do Trabalho.

O novo papel desempenhado pelas convenções coletivas faz oportuno o estudo pormenorizado de suas condições de validade, o que ora se pretende fazer à luz da doutrina de Miguel Reale.

II – DAS CONDIÇÕES DE VALIDADE DAS NORMAS JURÍDICAS EM GERAL

A *validade* das normas jurídicas é vista sob três aspectos: o aspecto ético, que implica o seu *fundamento*; o aspecto social, que implica a sua *eficácia* e o aspecto formal ou técnico-jurídico, que diz respeito à sua *vigência*, constituindo o tripé sobre o qual se alicerça a teoria tridimensional do Direito, de Miguel Reale.¹⁰

1. Do fundamento

O *fundamento* é o valor ou fim objetivado pela regra de direito. É a *ratio juris* da norma. A experiência jurídica reconhece na norma valores como a utilidade, a tranquilidade, o conforto, o bem-estar, a ordem, a igualdade, a segurança e a liberdade. Tais valores nem sempre se mantêm nos distintos ciclos da História. Todos, no entanto, estão alicerçados na Justiça, cuja tônica é a busca da harmonia entre todos os valores existentes em um determinado momento histórico. A justiça a que se almeja está retratada no brocardo romano “*contans ac perpetua voluntas unicuique suum tribuendi*”, traduzido como sendo *a vontade constante e perpétua de dar a cada um o que é seu*.¹¹

2. Da eficácia

A *eficácia* se refere à aplicação ou execução da norma ou aos efeitos sociais que suscita através de seu cumprimento. Diz respeito à norma enquanto conduta humana, posto implicar no “reconhecimento” do direito pela sociedade. Eficácia é, portanto, a correspondência entre a norma e o querer coletivo.

3. Da vigência

A *validade formal* ou *vigência*, segundo Miguel Reale, “*é a executoriedade compulsória de uma regra de Direito, por haver preenchido os requisitos essenciais à sua feitura ou elaboração*”.¹² Diz respeito à competência dos órgãos de que emana, aos processos de produção e ao reconhecimento do Direito no plano normativo, sem o que não se impõe coercitivamente. É a norma existente no mundo do Direito, porquanto, sem validade formal, norma não é.

10. REALE, Miguel. *Op. cit.*, p. 116.

11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

12. _____, p. 114.

Nem sempre a expressão *vigência* é empregada no sentido que lhe dá Miguel Reale. Tércio Sampaio Ferraz Júnior, por exemplo, distingue *validade* de *vigência* (grifo meu), sob o argumento de que a primeira “é uma qualidade da norma que designa sua pertinência ao ordenamento, por terem sido obedecidas as condições formais e materiais de sua produção e conseqüente integração no sistema, ao passo que *vigência* é uma qualidade da norma que diz respeito ao tempo de validade, ao período que vai do momento em que ela entra em vigor (passa a ter força vinculante) até o momento em que é revogada ou em que esgota o prazo prescrito para a sua duração”.¹³

Assim como Tércio Sampaio Ferraz Júnior, Amauri Mascaro Nascimento,¹⁴ ao enfrentar a questão no âmbito do Direito do Trabalho, vincula a *vigência* à temporalidade da norma. Para ele, trata-se do lapso decorrido entre o depósito de uma *convenção coletiva de trabalho* no Órgão competente e o prazo nela estipulado pelas partes coneventes para o seu término.

Divergências conceituais à parte, o que se pretende, nesta oportunidade, é proceder ao enfoque das condições de validade das convenções coletivas de trabalho, de forma a poderem ser compulsoriamente executadas. Para tanto, optei pelo conceito dado à *vigência* da norma por Miguel Reale.

III – DAS CONDIÇÕES DE VALIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

1. Do Fundamento (Validade Ética)

Os valores que constituem o fundamento das *convenções coletivas de trabalho* podem ser encontrados tanto na função econômica de distribuição de riquezas, como na função social de participação dos trabalhadores no processo produtivo, ou ainda na função jurídica de composição de conflitos surgidos das relações entre o capital e o trabalho. Pela relevância desses valores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incentiva a prática da negociação coletiva, o que se pode constatar nas Convenções nºs 98 e 154.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁵ reconhece às *convenções coletivas de trabalho* funções de natureza jurídica e funções de natureza não-jurídicas. Quanto às primeiras, enumera a função *normativa*, ao criar direitos e deveres para empregados e empregadores em sua esfera de abrangência; a função *obrigacional*, ao criar direitos e obrigações aos estipulantes; a função *compositiva*, ao visar a superação de conflitos de interesses antagônicos de empregados e empregadores e a função *integrativa*, pois constituem uma forma de preenchimento das lacunas da lei. Quanto às funções não-jurídicas, elenca as de natureza política, econômica e social, ao visarem a pacificação social, a

13. *Op. cit.*

14. *Op. cit.*, p. 150.

15. *Teoria geral do direito do trabalho, op. cit.*, p. 136-139

ordenação da economia e dos poderes da empresa, assim como o equilíbrio dos custos sociais.

2. Da Eficácia (Validade Social)

Têm-se por *eficácia* os efeitos produzidos pela *convenção coletiva de trabalho* sobre o universo de trabalhadores e empregadores havidos no âmbito das respectivas representações, o que se dá pela forma *legal, convencional, administrativa* ou *judicial*. Seus efeitos podem ser *gerais* ou *erga omnes*, como também *restritos* ou *limitados*.¹⁶

Tratando-se de *eficácia geral*, todas as empresas e todos os trabalhadores do mesmo âmbito econômico-profissional são atingidos pelas normas convencionais, sejam ou não associados do sindicato. Tratando-se de *eficácia limitada*, os efeitos se produzem apenas nos contratos individuais de trabalho firmados pelos associados dos sindicatos.

O regime corporativista caracteriza-se por adotar o efeito *erga omnes*. Nos sistemas de direito privado, este se limita aos associados dos sindicatos estipulantes.

No direito positivo brasileiro, de feição corporativista, as cláusulas normativas das *convenções coletivas de trabalho* possuem eficácia *erga omnes* (art. 611 da CLT). *Dentro de uma mesma base territorial, cada categoria (profissional ou econômica) é representada por uma única organização sindical.*

Este tema está diretamente vinculado ao da *ultratividade* das cláusulas normativas, o que será enfrentado mais adiante, quando se tratar do prazo de duração das *convenções coletivas de trabalho*.

3. Da Vigência (Validade Formal ou Técnico-jurídica)

A *vigência* das *convenções coletivas de trabalho* recebe tratamento legal de acordo com o modelo jurídico de cada país. Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁷ três são os modelos jurídicos de que se tem notícia: o modelo *negociado*, o modelo *legislado* e o modelo *misto*.

No modelo negociado, característico do Estado abstencionista, há o predomínio da autonomia da vontade na forma de composição de conflitos. Nesse caso, é mínima a intervenção estatal na elaboração da *convenção coletiva de trabalho*. É o modelo vigente nos Estados Unidos, em que a negociação coletiva é espontânea. Para a composição dos conflitos há apenas uma lei a servir de suporte. Por ela são punidos os atos anti-sindicais e de má-fé. Restringem-se os Tribunais a alguns pronunciamentos pertinentes à greve, cabendo à Suprema Corte decidir apenas sobre questões constitucionais surgidas dos conflitos trabalhistas.

16. *Teoria geral do direito do trabalho, op. cit.*, p. 145-146.

17. *Teoria geral do direito do trabalho, op. cit.*, p. 28-40.

DOUTRINA

No modelo legislado impera o dirigismo estatal, fundado na concepção de que ao Estado incumbe a tutela dos trabalhadores contra os abusos do poder econômico. O contrato individual de trabalho tem sua disciplina estabelecida pela lei, pouco sobrando à autonomia coletiva dos particulares. Até mesmo o processo de elaboração da norma é rigidamente disciplinado pela lei.

O modelo legislado propagou-se pelos Estados europeus de tradição romano-germânica e, por consequência, pela América Latina.

No modelo misto, procuram-se mesclar elementos do intervencionismo estatal e da autonomia coletiva dos grupos, de forma a que ao Estado caiba a tutela apenas dos direitos fundamentais do trabalhador, como a vida, a saúde, os infortúnios do trabalho e da inatividade. Este tem sido o caminho buscado pelos ordenamentos jurídicos modernos, como forma de amenizar o impacto causado nas relações de trabalho pelo desemprego, pelas inovações tecnológicas, pela globalização da economia.

Com maior liberdade das partes na celebração da *convenção coletiva de trabalho*, expressão máxima da autonomia sindical, desregulamenta-se o direito coletivo, preservando-se, contudo, a ordem pública social.

O Brasil sempre perfilhou o modelo legislado, marcado pelo dirigismo estatal. A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, inspirada na *Carta del Lavoro* italiana, de feição corporativista, disciplina todo o processo de negociação coletiva, traçando os parâmetros para a elaboração da *convenção coletiva de trabalho*, como se pode constatar nas disposições do art. 611 e seguintes. A obediência às prescrições legais é condição de validade deste instrumento normativo, o que, praticamente, inibe a criatividade das partes convenientes e esvazia a negociação coletiva.

A Constituição Federal de 1988, a exemplo do que tem ocorrido em outros países em desenvolvimento, buscou a modernização de seu sistema jurídico, ao acolher o princípio da liberdade sindical, em seu art. 8º, inciso I. Dispensando a autorização do Estado para a fundação de entidades sindicais e proibindo a ingerência e a intervenção deste em sua administração, procurou enquadrar nosso sistema jurídico no terceiro modelo. Contudo, a intenção se frustrou no inciso seguinte, ao serem mantidas as disposições sobre a representação das categorias econômica e profissional por uma só organização sindical dentro da mesma base territorial.

Mantido o princípio da unicidade sindical, afrontam-se, ao mesmo tempo, a autonomia privada coletiva e a liberdade sindical, e por via de consequência, as disposições das Convenções nºs 98 e 87 da OIT.

Porém, nem tudo está perdido. Há de se reconhecer que a Constituição Federal vigente promoveu significativo avanço no campo das relações de trabalho, como se verá oportunamente.

IV – DAS CONDIÇÕES DE VALIDADE *TÉCNICO-JURÍDICAS* (VIGÊNCIA)
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As *convenções coletivas de trabalho*, para serem formalmente válidas, devem ser elaboradas por um órgão¹⁸ competente subjetiva (o órgão em si, a sua legitimação) e objetivamente (a matéria a ser por ela tratada); deve ser legítimo o seu procedimento (trâmites de elaboração, alteração e revogação) e, ainda, devem ser reconhecidas no plano normativo.

1. *Da Competência do Órgão Emanador*
Da Competência Subjetiva (Legitimidade das Partes)

Somente os sindicatos podem celebrar *convenção coletiva de trabalho*, conforme se depreende do contido nos artigos 513, *b*, 611, *caput*, da CLT. Sempre que a negociação envolver trabalhadores não organizados em categoria, a legitimação para celebrá-la passa a ser das entidades de grau superior, a teor do disposto no parágrafo 2º do art. 611 daquele diploma legal.

A *convenção coletiva de trabalho* é, pois, ato intersindical, o que afasta qualquer possibilidade de vir a ser celebrada entre sindicato profissional e empresa ou mesmo entre grupo de trabalhadores e empresa. Nestes casos, o instrumento próprio é o acordo coletivo, previsto no § 1º do art. 611 e § 1º, *in fine*, do art. 617, ambos da CLT.

A legitimidade dos sindicatos para negociar e celebrar *convenção coletiva de trabalho* é matéria diretamente afeta à titularidade da representação sindical e à existência de mandato legal dos subscritores da avença. A primeira se comprova pelo registro junto ao Ministério do Trabalho, a teor do disposto no art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, cuja disciplina é dada pela Instrução Normativa GM/MTb nº 03, de 10 de agosto de 1994, com as alterações introduzidas pela Instrução Normativa GM/MTb nº 04, de 16.8.94. A segunda, dá-se na forma disposta pelos respectivos estatutos.

1.2 *Da Competência Objetiva (Matéria Versada)*

A matéria própria da *convenção coletiva de trabalho* está especificada no art. 611, *caput*, da CLT, ou seja, a estipulação de *condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais* (grifo meu), disposição reiterada no inciso IV do art. 613 da CLT. Constitui-se das chamadas *cláusulas normativas*, que, no dizer de Octávio Bueno Magano,¹⁹ “são as que se convertem em *cláusulas de contratos individuais de trabalho*”. São elas a razão de ser da avença.

Contudo, a *convenção coletiva de trabalho* não se constitui apenas de *cláusulas normativas* (matéria propriamente dita). Traça-lhe a CLT um *conteúdo obrigatório* que abriga, não somente esta espécie de cláusulas, como também as chamadas *cláusulas obrigacionais* (criam obrigações para as partes convenientes) e, ainda, as chamadas

18. Em se tratando de convenção coletiva, entenda-se como *órgãos* os sindicatos

19. *Op. cit.*, p.148

cláusulas de envoltura que, no dizer de Kaskel e Hueck-Nipperdey,²⁰ tratam da forma, duração, terminação e revisão do instrumento normativo.

Autores como Octávio Bueno Magano, Orlando Gomes e outros ao enfrentarem do tema, fazem-no sob a expressão genérica *conteúdo obrigatório*, distinguindo as cláusulas *normativas* das *obrigacionais*, em vista do que dispõe o art. 613 da CLT:

Para Octávio Bueno Magano,²¹ as primeiras (cláusulas *normativas*) convertem-se em cláusulas de contratos individuais, uma vez referirem-se à remuneração, horas de trabalho, períodos de repouso, etc., e as segundas estabelecem obrigações recíprocas para as partes convenientes. As cláusulas *obrigacionais*, por sua vez, dividem-se em cláusulas *típicas* e *atípicas*, encerrando as primeiras deveres de paz (renúncia a novas exigências) e de influência (esforço dos sindicatos no sentido de se evitar que o dever de paz seja rompido) e as segundas, os mecanismos de administração da convenção coletiva (tempo de duração, denúncia, revogação, etc.). Dentre as *cláusulas atípicas*, distingue Magano aquelas que denomina *instrumentais*, ou seja, as que envolvem interesse dos trabalhadores, como a instituição de comissão para solução de controvérsias decorrentes da avença e as *não-instrumentais*, que se referem à satisfação de interesses dos próprios sindicatos convenientes.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk²² atêm-se apenas ao que chamam de *conteúdo obrigatório da convenção coletiva*, sem classificar-lhes as cláusulas.

Carlos Moreira De Luca,²³ ao estudar a *convenção coletiva de trabalho*, o faz sob dois aspectos: da *estrutura* e do *conteúdo*. Quanto ao primeiro, parte o autor do que *estabelece a lei* e do *caráter* de que se revestem as cláusulas, que tanto podem ser *obrigatórias* (art. 613/CLT), como *facultativas* (art. 621/CLT). Sobre o aspecto do *conteúdo*, distingue as cláusulas em *obrigacionais* e *normativas*. Faz, contudo, um alerta para que não se dê à expressão *conteúdo obrigatório* interpretação restritiva, pois entende que a ausência de cláusulas assim denominadas “*não implica em nulidade do pactuado. O sentido aparente do dispositivo é estimular a criação de instâncias conciliatórias...*”

Amauri Mascaro Nascimento, embora reconheça a existência de cláusulas *obrigacionais, normativas, econômicas, sociais, gerais, especiais, de organização, de comportamento, in mellius e in pejus*,²⁴ concentra-se na distinção entre cláusulas normativas e obrigacionais, reconhecendo ser o “*conteúdo normativo o núcleo dos acordos e a sua parte principal, a verdadeira razão de ser das negociações, que é a constituição das normas que se transmitirão aos contratos individuais de trabalho, como se*

20. Apud SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. Editora Freitas Bastos S/A, vol. II, 9ª ed., p. 1.072.

21. MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho, direito coletivo do trabalho*. Vol. III, São Paulo: LTr, p. 148-151.

22. *Op. cit.* p. 609-610.

23. *Convenção coletiva de trabalho, um estudo comparativo*. São Paulo: LTr, 1991, p. 142-149.

24. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 146-147.

tivessem sido pactuados diretamente pelo empregado e empregador singularmente considerados."²⁵

Enquanto as *cláusulas normativas* envolvem a *matéria* própria da convenção coletiva, constituindo o que se pode chamar efetivamente de *conteúdo obrigatório* e as 'de *envoltura*' ou instrumentais representam os "*requisitos extrínsecos relativos à forma vinculante para a validade do negócio jurídico, que a lei impõe por se tratar de negócio solene*";²⁶ as *cláusulas negociais* ou *obrigacionais* decorrem do *munus* da representação. Criam estas recíprocos direitos e obrigações para as entidades convenentes.

Em suma, no que respeita às primeiras (art. 612, inciso IV, da CLT), prevalece o princípio da liberdade sindical, limitado, segundo a grande maioria dos autores, dentre os quais Orlando Gomes e Elson Gottschalk, pela regra do art. 444 da CLT.²⁷ Quanto às segundas, sua obrigatoriedade é a mesma de qualquer negócio jurídico solene, limitadas pelo art. 9º da CLT. Contudo, eventual nulidade de uma cláusula não acarreta, necessariamente, a nulidade total da avença. As cláusulas negociais, por não constituírem a essência do ato, podem ser preteridas, sem que haja comprometimento do ato. Sua falta poderá, quando muito, dificultar ou retardar a execução do avençado. Aos impasses decorrentes do negócio jurídico aplicar-se-ão os dispositivos da lei civil.

A liberdade das partes convenentes somente deve sofrer restrições nas hipóteses de ofensa a dispositivos de ordem pública ou atentatórios à moral e à liberdade sindical, mormente quando a própria Constituição Federal reconhece e incentiva a prática da negociação coletiva. Nos dispositivos constitucionais está patente a intenção de se reforçar a liberdade e a criatividade dos celebrantes na formação da norma convencional.

Pela Consolidação das Leis do Trabalho, em vigor desde 10.11.1943, as *cláusulas normativas* das convenções coletivas sofrem as limitações impostas os arts. 9º e 444 da CLT. A submissão cega das disposições convencionais à lei é própria do modelo legislado.

A novel Constituição, contudo, aponta para um abrandamento do rigor intervencionista do Estado, transferindo para as entidades sindicais o encargo da normatização do Direito do Trabalho. Por esta razão é que se percebe hoje na Doutrina uma certa tendência à relativização na leitura das disposições do art. 444 da CLT. Deva esta ser feita à luz do princípio da liberdade sindical.

Pretendendo privilegiar a autonomia privada coletiva, a Carta Política vigente não só *reconhece as convenções coletivas de trabalho* (art. 7º, inciso XXVI), como prevê hipóteses de redução de direitos (art. 7º, VI, XIII e XIV), bastando que tais disposições representem a vontade coletiva. Esta novidade, até então inimaginável, implica na quebra da rigidez da norma da CLT.

25. *Direito do trabalho na constituição de 1988*, São Paulo: LTr, 1989, p. 281.

26. GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, *op. cit.*, p. 610.

27. Hoje, a tendência é o abrandamento dessa norma, em razão dos dispositivos constitucionais.

DOUTRINA

Em qualquer circunstância, porém, há a prevalência das normas de proteção do trabalho ou das chamadas *normas de ordem pública trabalhista*, caso em que padecerá de nulidade a disposição convencional que lhes for contrária. Igualmente nula será a cláusula que atentar contra a liberdade sindical.

Quanto ao mais, prevalece o princípio da *autonomia da vontade coletiva*, abrigado pela Constituição Federal. Ficam os sindicatos convenientes livres para disporem até sobre redução de direitos, contanto sejam autorizados pela assembléia de associados.

Neste sentido posiciona-se Nelson Mannrich.²⁸ Para ele, o reconhecimento no plano normativo constitucional desta fonte de direito é o reconhecimento da autonomia sindical em sua plenitude. Esta conclusão se reforça na medida em que a própria Constituição faculta o que anteriormente a 1988 seria considerado inominável heresia – a *redução de salário*, ou mesmo a ampliação da jornada sem a contraprestação respectiva. Alerta, no entanto, que sempre que a norma convencional implicar em alteração *in pejus* do contrato de trabalho, impor-se-á a intervenção sindical.

Neste ponto radica o grande avanço ocorrido no sistema jurídico brasileiro. O reconhecimento da autonomia sindical afasta qualquer ingerência do Estado nos atos praticados pelas entidades representativas das categorias econômica e profissional, mesmo quando tais atos conflitem com determinadas disposições da lei.

A própria Administração Pública, representada pelo Ministério do Trabalho, ciente do novo *status* atribuído pela Constituição Federal ao sindicato, nos termos da Portaria GM/MTb Nº 856, de 14.9.95, art. 4º, determina à fiscalização do trabalho que se abstenha de autuar empregadores por cumprimento de disposição de *convenção coletiva de trabalho* incompatível com a lei, limitando-se o agente a comunicar o fato à chefia imediata que, por sua vez, submeterá a questão à autoridade regional. A autuação só se dará se a convenção for descumprida ou se a autoridade regional entender ter havido no dispositivo convencional ofensa a *norma de ordem pública*.

Para Mannrich, a nova orientação do Ministério do Trabalho vem confirmar a ruptura do antigo modelo brasileiro de relações trabalhistas e o início efetivo da negociação coletiva no Brasil. Aduz, no entanto, que tais inferências não implicam na defesa da negociação coletiva *contra legem*. Constituem, na verdade, proposta de se repensar o sistema jurídico pátrio, cuja rigidez estampada no art. 444 da CLT já não mais se coaduna com o espírito da atual Constituição.

No entanto, há que se cuidar – nunca é demais repetir – da preservação do direito mínimo do trabalhador, responsabilizando os sindicatos convenientes pela ofensa a preceito de ordem pública.

Amauri Mascaro Nascimento²⁹ também vê com bons olhos as novidades constitucionais. Admite que alguns de seus dispositivos “*abrem a porta da negociação, até*

28. *Op. cit.*, p. 1.348.

29. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

mesmo para permitir ajustes menos favoráveis do que as condições mínimas de trabalho que a própria Constituição assegura". Cita como exemplo os turnos ininterruptos de revezamento, em que a jornada normal é de seis horas e, através da negociação coletiva, pode ser mantida em oito horas ou pode ainda ser dada outra solução pelas partes convenentes, sem qualquer acréscimo salarial aos trabalhadores. Cita, também, a redução negociada de salário e de jornada, até então tida como *tabu* para o Direito do Trabalho. Nestes exemplos, vê Amauri valorizada a negociação coletiva e reconhecida a autonomia privada coletiva como fonte instauradora de direitos, que encontra resistência apenas nas leis de ordem pública e de política salarial.

2. Do Procedimento Legítimo

A segunda condição de validade *técnico-jurídica*, à luz da doutrina de Reale, é o procedimento legítimo. Como ato jurídico formal deve a *convenção coletiva de trabalho* sujeitar-se ao procedimento imposto pela lei, sob pena de nulidade (art. 130 do CC). Seus trâmites de elaboração são os seguintes:

2.1 Da Prévia Deliberação da Assembléia Geral e Quorum de Comparecimento

A celebração da *convenção coletiva de trabalho* é o coroamento da negociação coletiva. Decorre do *poder-dever* de negociar que a Constituição confere aos sindicatos. Deve refletir com fidelidade o interesse dos representados, uma vez que a representação sindical se assemelha à representação política, conferida que é pelo voto da maioria dos associados. Ouvir as bases é condição fundamental para a legitimidade da atuação sindical. Daí impor a lei, como condição de validade do ato normativo, a prévia autorização da assembléia geral dos associados, convocada especialmente para esse fim.

Neste sentido tem-se manifestado a maioria dos autores, dentre os quais Segadas Viana, a quem se refere Carlos Moreira De Luca³⁰ ao enfrentar a questão em sua obra *Convenção Coletiva de Trabalho, um estudo comparativo*. Aduz, contudo, não ser esse o entendimento de Antônio Álvares da Silva, para quem a nulidade deve ser declarada somente em casos excepcionais. Para ele, mesmo sem o *quorum* exigido, ou ante a inexistência de assembléia dos associados, a *convenção coletiva de trabalho* pode ser considerada válida (*sic*).

Em assembléia delibera-se sobre o rol de reivindicações a serem negociadas, sendo desnecessária uma segunda assembléia para ratificação, como ocorria anteriormente à vigência do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que alterou o Título VI, da CLT.

Exige, ainda, a lei, para a validade da assembléia, o comparecimento e votação de 2/3 dos associados, em primeira convocação. Em segunda convocação, o *quorum*

30. DE LUCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva de trabalho, um estudo comparativo*. Editora LTr, 1991, p.155

será de 1/3, sempre, porém, considerada a totalidade dos associados e não apenas dos presentes ou interessados. A proporção cai para 1/8, também dos associados, em segunda convocação, caso possua a entidade mais de 5.000 associados.

Surge aí uma questão relevante: a de se saber como aferir o número exato dos associados votantes e se esse número representa efetivamente o *quorum* exigido pela lei, considerada a totalidade dos associados.

Maria Aparecida Gugel³¹ vai buscar subsídio para a solução do impasse na Instrução Normativa nº 4/93, inciso VII, alínea *d*, do TST, segundo a qual o livro ou a lista de presença dos associados participantes e outros documentos servirão a tal fim, pois neles lançarão os votantes suas assinaturas.

A informação pela entidade do número de seus associados e o acesso ao livro de assinaturas dos presentes constituem condição para a verificação da legitimidade do procedimento. Somente assim poder-se-á comprovar a efetiva representatividade dos sindicatos convenientes, de forma a atender ao ditame do art. 612, e § único, da CLT.

A *convenção coletiva de trabalho* será nula se não houver a prévia realização da assembléia geral ou se não for atingido o *quorum* a que se refere o art. 612, e parágrafo, da CLT, o que resulta na falta de legitimidade para a sua celebração.

2.2 Da Forma Escrita (Sem Emendas, Nem Rasuras)

A *convenção coletiva de trabalho* é ato solene, contrapondo-se ao ato consensual que é o contrato individual de trabalho. A forma escrita é requisito intrínseco para a sua validade técnico-jurídica (art. 82 do Código Civil Brasileiro), operando, no dizer de Octávio Bueno Magano³² e Orlando Gomes,³³ *ad substantiam actus*. Carlos Moreira De Luca³⁴ obtempera que somente a rasura que dificultar a compreensão do texto ou que comprometer a segurança do instrumento resulta em nulidade. Orlando Gomes e Elson Gottschalk³⁵ são mais rigorosos. Para eles, por ser um negócio formal, a *convenção coletiva de trabalho* não pode prescindir desta solenidade. No mesmo sentido já se manifestara Octávio Bueno Magano.³⁶

Desobedecida a forma escrita, a teor do disposto no art. 130 da Lei Civil, a convenção é nula, pois estará inviabilizado o depósito para registro e conseqüente publicidade do ato.

A assinatura dos representantes no instrumento deve ser de próprio punho, instrumento que pode ser manuscrito, datilografado ou digitado.

31. *Autorização da assembléia geral para negociar e instaurar dissídio coletivo – revogação do art. 859 da CLT*, Revista LTr 59-01/42-44.

32. MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho, direito coletivo do trabalho*. Vol. III, Editora LTr, p. 151.

33. *Op. cit.*, p. 739.

34. *Op. cit.*, p. 156.

35. *Op. cit.*, p. 613.

36. *Op. cit.*, p. 151.

2.3 Da Publicidade

A ciência dos termos do avençado interessa aos contratantes (sindicatos), aos diretamente atingidos por suas disposições (associados e não-associados), como também a terceiros, razão pela qual a publicidade do ato se impõe. Esta publicidade se concretiza em dois momentos distintos:

2.3.1 Do depósito no Ministério do Trabalho (para registro e arquivamento)

Dentro de três dias da celebração da avença, deve-se proceder ao depósito do instrumento junto ao Ministério do Trabalho, valendo para conhecimento de terceiros, bem como para a verificação da constitucionalidade de suas disposições, caso em que, limitar-se-á o órgão a noticiar o fato ao Ministério Público do Trabalho, para uma eventual ação judicial. Qualquer ingerência nos negócios dos sindicatos afronta o princípio da liberdade sindical consagrado pelo art. 8º, inciso I, da Constituição Federal. Se o depósito se der após o prazo de três dias, não há que se falar em nulidade, mas apenas em postergação do início do prazo de vigência. Se, ao contrário, o depósito não for efetuado, o ato não perde a validade, apenas seus efeitos não se operam contra terceiros.

2.3.2 Da Afixação de Cópias Autênticas nas Sedes dos Sindicatos e das Empresas

No primeiro caso, a publicidade se dá para terceiros e no segundo, para os diretamente interessados, isto é, empregados e empregadores. O local para a afixação deve ser visível por todos os interessados. Para a eficácia do ato, a publicidade há que ser dada em prazo relativamente curto, ou seja, até cinco dias após o depósito do instrumento no Ministério do Trabalho.

Para Orlando Gomes³⁷ a publicidade das *convenções coletivas de trabalho* não se reveste da mesma forma que a dos atos de autoridade pública, isto é, através da Imprensa Oficial. Basta, conforme dispõe a lei, seja remetida uma via do instrumento ao Ministério do Trabalho e afixadas cópias nas respectivas sedes e em locais visíveis das empresas integrantes da base territorial. A não-afixação de cópias autênticas nas sedes dos sindicatos e nas empresas tem sido considerada pela Doutrina mera irregularidade administrativa.

2.4 Do Prazo de Duração

A duração de uma *convenção coletiva de trabalho* segue as mesmas regras estabelecidas para a duração dos atos jurídicos em geral. O tempo de vigência vai depender de cada sistema jurídico. Há a possibilidade de se convencionar a norma coletiva por tempo indeterminado, embora o mais comum seja a sua estipulação a termo, como também há cláusulas com prazos de vigência inferiores aos previstos para a duração da avença como um todo.

37. *Op. cit.*, p. 613.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento³⁸ “a vigência das cláusulas obrigacionais termina com o decurso do prazo previsto para a duração da convenção coletiva. Quanto às cláusulas normativas, a solução compatível com o sistema contemporâneo de negociação é a incorporação ou não nos contratos individuais na conformidade do pactuado pelas partes”. Caso a hipótese não seja prevista, entende o preclaro jurista que a duração das cláusulas normativas termina quando o instrumento deixa de vigorar. Para ele, a *ultratividade* da norma coletiva há que ser prevista expressamente, seja pela lei, seja na própria convenção, seja por ordem judicial.

Se para a empresa, a estabilidade é condição *sine qua non* para uma sobrevivência bem sucedida, para os empregados pode representar pesadas perdas. Em regime econômico inflacionário, como tem sido o do Brasil nas últimas décadas, as condições pactuadas têm que ser freqüentemente revistas, o que se torna inviável se a norma não puder sofrer alterações no prazo de vinte e quatro meses. É, pois, a infraestrutura econômica, basicamente, que determina o sistema de duração das *convenções coletivas de trabalho*. Em países onde a inflação é pequena, pode-se contratar até por prazo indeterminado. É o caso da França, informa Magano,³⁹ em que a duração pode ser indeterminada ou determinada. Neste último caso, não poderá exceder de cinco anos. Mesmo assim, se não renovada, as cláusulas normativas continuam em vigor. No Panamá, prevê a lei um prazo não inferior a dois, nem superior a quatro. Em Portugal e no Chile, a duração não pode ser inferior a dois anos. O sistema jurídico brasileiro limita o prazo de vigência das *convenções coletivas de trabalho* em dois anos. Nada impede, contudo, a sua fixação em tempo menor. Aliás, a praxe tem sido de estipulação por um ano, em razão da mutabilidade das condições econômicas em que a negociação se dá, propiciando a introdução de modificações, conforme disposto no § 2º do art. 615 da CLT. O que não pode ocorrer é o excedimento ou a indefinição desse prazo.

Desrespeitando as partes convenientes estas prescrições, prevalecerá o prazo previsto na lei.

3. Do Reconhecimento no Plano Normativo

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, reconhece a *convenção coletiva de trabalho* como figura jurídica adequada à organização das relações individuais de trabalho e o art. 611, e seguintes, da CLT lhe dá a *disciplina jurídica*, inserindo-a no plano normativo brasileiro. Nestas disposições encontra-se o *fundamento de validade* das *convenções coletivas de trabalho* a que se refere Miguel Reale.

V – CONCLUSÃO

As *convenções coletivas de trabalho* representam a materialização da autonomia privada coletiva que a Constituição Federal reconhece aos sindicatos. Por elas,

38. *Teoria geral do direito do trabalho*, op. cit., p. 150.

39. *Op. cit.*, p. 154.

DOUTRINA

cria-se o mais autêntico Direito do Trabalho, já que representam a vontade, não do legislador, mas dos próprios destinatários das cláusulas que as compõem.

O sistema normativo brasileiro sempre adotou o modelo legislado, o que fez com que pouco se exercitasse a negociação coletiva e, mesmo quando acordos e *convenções coletivas de trabalho* são celebrados, todos os trâmites da celebração estão disciplinados pela lei.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, pretendeu-se adotar o modelo jurídico misto, pelo qual se desse prevalência à fonte negocial em detrimento da fonte legal, rompendo com a tradição do intervencionismo estatal. Contudo, tal não se deu completamente, haja vista que sem a adoção do princípio da pluralidade sindical, a ampla liberdade dos sindicatos e a própria autonomia privada coletiva, necessárias ao incremento da prática negocial, ficaram comprometidas.

Considerando-se que o modelo jurídico vigente no país ainda é o legislado, tais condições de validade estão prescritas na lei. Contudo, a leitura dos dispositivos da CLT que tratam da matéria deverá se dar à luz da nova diretriz constitucional. É caso para se refletir...